

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

DANIEL MOSSATTE GOULART

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL

Porto Alegre

2014

DANIEL MOSSATTE GOULART

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Sabino Porto Júnior

Porto Alegre

2014

DANIEL MOSSATTE GOULART

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovada em: Porto Alegre, ____ de _____ de 2014.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Sabino Porto Júnior – Orientador
UFRGS

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete
UFRGS

Prof. Dr. Eduardo Ernesto Filippi
UFRGS

Aos meus amados pais, Alexandre e Magda, que tanto batalharam pela minha educação, essa conquista é mais vossa do que minha.

AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento especial ao Prof. Dr. Sabino Porto Júnior, pelos valiosos ensinamentos repassados e pela disposição nas reuniões de orientação desta monografia.

Aos colegas e amigos Júnior Goergen e Pablo Rex, pela parceria nos estudos e pelo companheirismo durante todos os anos da graduação.

E aos amigos e familiares, que souberam entender minha relativa ausência durante o período da graduação e que, mesmo assim, me apoiaram e me deram forças para que eu continuasse.

RESUMO

A proposta deste trabalho é abordar o custo do trabalho no Brasil na visão de diferentes autores, visando identificar as vertentes mais aceitas, tanto para academia quanto para o mercado. Neste processo, serão apontadas as divergências conceituais sobre a definição de remuneração, salário, encargos sociais, e como elas acarretam em resultados diversos no cálculo do custo trabalhista. Partindo do princípio de que as variáveis relevantes para o custo do trabalho são decorrências da estrutura trabalhista no cenário nacional, buscou-se demonstrar a formação e o desenvolvimento dos direitos trabalhistas historicamente, bem como apresentar peculiaridades da legislação trabalhista no tocante ao padrão cultural, intervenção estatal e possibilidades de flexibilização.

Palavras-chave: Custos Trabalhistas. Mercado de Trabalho. Legislação Trabalhista.

Classificação do tema de acordo com o JEL: J01 – Economia do Trabalho: Geral

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to look at Labor Cost in Brazil through different author's perspectives, aiming to identify the most accepted aspects, both for the academy and for the market. Through this process, conceptual divergences will be presented, concerning the definition of remuneration, salary, social costs and how they lead to different results when calculating labor cost. Assuming that the relevant variables to the labor cost are derivations from the labor structure on the national scene, it was sought to be demonstrated the formation and development of labor rights historically, as well as presenting labor laws' peculiarities regarding cultural pattern, State intervention and possibilities of easing.

Keywords: Labor Costs. Labor market. Labor law.

Rate subject according to the JEL: J01 – Labor Economics: General

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Direitos Sociais.....	29
Quadro 2 – Forma de cálculo dos percentuais sobre o salário citados por Pastore (1996).....	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Encargos Sociais Básicos sobre o Salário.....	38
Tabela 2 - Custo do trabalho segundo Pochmann (1994).....	42
Tabela 3 - Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira).....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 SURGIMENTO, EVOLUÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO	13
3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	18
3.1 A consolidação das leis do trabalho.....	18
3.2 O padrão cultural e o legalismo da legislação trabalhista.....	18
3.3 Regulação e Intervenção Estatal	22
4 CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL	34
4.1 Abordagens teóricas para a mensuração do Custo do Trabalho	34
4.2 Custo da Justiça Trabalhista	47
4.3 Desoneração da Folha de Pagamentos e competitividade industrial	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	55

1 INTRODUÇÃO

Medir o custo do fator trabalho com consistência é relevante para diversas finalidades. Como mostram Souza *et al.* (2012), gestores de política econômica analisam como indicador de atividade econômica. Empresas, tendo maior ciência dos custos que envolvem um funcionário, tomam decisões acertadas sobre os seus investimentos. Políticos utilizam como subsídio para elaborar propostas e projetos para o desenvolvimento do mercado de trabalho.

Como objetivo deste trabalho, propõe-se realizar uma revisão bibliográfica acerca do custo do trabalho no Brasil na visão de diferentes autores, visando identificar as vertentes mais aceitas, tanto para academia quanto para o mercado. Considerando que a composição do custo é resultado da estrutura trabalhista no cenário nacional, buscou-se expor historicamente a formação e o desenvolvimento dos direitos trabalhistas, bem como apresentar características da legislação trabalhista no tocante ao padrão cultural, intervenção estatal e possibilidades de flexibilização.

Desta forma, no segundo capítulo será realizada uma contextualização histórica de caráter cronológico, passando pelo surgimento dos direitos trabalhistas e evoluindo até a criação e implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para isso, o segundo capítulo mostrará o processo de transição do período escravagista para o mercado de trabalho livre no Brasil. De acordo com Dedecca (2005), para que a transição fosse feita para um mercado de trabalho livre, impunha-se a libertação dos escravos. Não é possível pensar em regras estipuladas para relações de trabalho, prevendo direitos e obrigações, quando o próprio trabalhador não é considerado um possuidor de direitos. A partir daí, tentar-se-á estabelecer uma linha de raciocínio em torno da evolução histórica da figura do novo trabalhador livre, traçando paralelos com a conjuntura econômico-social que motivou o surgimento das primeiras ações reguladoras no campo trabalhista. Além disso, serão destacados acontecimentos subsequentes que levaram à constituição da CLT.

O terceiro capítulo será destinado a apresentar a composição da CLT, assim como algumas peculiaridades da legislação trabalhista brasileira. A partir da análise de diferentes autores, serão postos em discussão pontos relativos ao estabelecimento das relações de trabalho e como elas são tratadas pela legislação. Tentar-se-á, por exemplo, demonstrar se o padrão legislativo no campo trabalhista é baseado em princípios rígidos implantados de maneira discricionária, se há espaço para a livre negociação entre empregados e empregadores e, ainda, como é a atuação estatal neste processo.

No quarto capítulo, será realizada uma revisão bibliográfica sobre as principais metodologias existentes para o cálculo de custo, visando entender os critérios e argumentos estabelecidos pelos seus defensores. Neste processo, serão apontadas as divergências conceituais sobre a definição de remuneração, salário, encargos sociais, e como elas acarretam em resultados diversos no cálculo do custo trabalhista. Além disso, será colocado em debate os resultados projetados no caso da possibilidade de uma desoneração da folha de pagamentos.

No quinto capítulo serão feitas as considerações finais.

2 SURGIMENTO, EVOLUÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Para estruturar uma lógica evolutiva das relações de trabalho e suas regulamentações, é importante entender o processo histórico, passando por períodos marcantes que definiram a estrutura legislativa criada ao longo do tempo.

Até o final do século XIX, o trabalhador brasileiro não tinha nenhuma proteção legal. A economia à época era basicamente agrícola e contava com a força de trabalho escrava, a qual atuava em diversas atividades econômicas (agricultura, transportes, serviços domésticos, comércio etc.).

O século XIX foi marcado pela transição do modelo escravagista para o início da era dos trabalhadores livres. Porém, de acordo com Dedecca (2005), mesmo antes da abolição da escravatura, o Império criou duas leis que foram marcos para o estabelecimento dos primórdios do mercado de trabalho livre no Brasil.

Uma das leis que o autor se refere, A Lei de Terras¹, criada em 1850, tratava da propriedade privada das terras ocupadas. A lei garantiu a posse das terras sob o regime das sesmarias. As terras fora do regime citado, mediante compensação financeira ao Estado, eram destinadas à propriedade privada. Porém, a forma como foi regulamentada a propriedade privada acabou por ser um dos motivos dos problemas agrários do Brasil e, fundamentalmente, serviu de instrumento básico para a instituição do trabalho subordinado.

A maior reserva de força de trabalho existente no país encontrava-se nas terras delimitadas na época do ciclo açucareiro e do ouro, as quais incorporavam grande parte da mão de obra disponível no Brasil. A lei, com sua particular forma de estabelecer a propriedade privada, garantiu a posse dessas terras. No entanto, no momento em que o trabalhador tornou-se livre, à mesma proporção foi impedido de acessar a terra que lhe daria ocupação e, por consequência, daria condições de sustento próprio e de sua família. Como medida alternativa de subsistência, foi imposta a essa população a necessidade de subordinar o seu trabalho aos latifúndios. É verdade que a ocupação das terras foi realizada por meio de um movimento de ampliação sistemática da fronteira agrícola, porém, a ocupação não tinha respaldo, tampouco auxílio, por parte do Estado, o que permitia relações de força e oposição

¹ A Lei de Terras foi a primeira iniciativa no Brasil para organizar a propriedade privada. A medida abolia o regime das sesmarias definitivamente.

frente a uma população frágil que era propensa a expulsões para as novas zonas de fronteiras. (DEDECCA, 2005, p. 95).

A segunda lei, de 1879, tratava das relações de trabalho no regime de colonato e parceria. Entendendo como uma relação privada, a lei garantia autonomia ao proprietário das terras na gestão do contrato de trabalho. Concedia o direito de rompimento unilateral da relação de produção.

Ainda de acordo com Dedecca (2005), para que a transição fosse feita para um mercado de trabalho livre, impunha-se a libertação dos escravos. Não é possível pensar em regras estipuladas para relações de trabalho, prevendo direitos e obrigações, quando o próprio trabalhador não é considerado um possuidor de direitos. Em outras palavras, é impensável um sistema de proteção trabalhista em uma conjuntura social e econômica em que a posse da produção, do trabalho e do trabalhador, principalmente, fica na mão de um senhor maior.

Desta forma, partindo do princípio de que o estabelecimento de normas para as relações entre contratante e contratado exigem um trabalhador livre e independente, a abolição da escravatura foi essencial nesse processo. A Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel em 1888, neste contexto, acaba por fazer parte do desenvolvimento da história trabalhista no Brasil.

Julio Bernardo do Carmo², desembargador do Tribunal Superior do Trabalho, em seu artigo “Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica”, afirma que o processo imigratório idealizado pelo governo brasileiro para suprir a mão-de-obra escrava, primeiramente no meio rural e, por consequência, estendendo para as cidades (onde se instalaram as primeiras indústrias), foi significativo para o incremento da legislação trabalhista. Pelo fato de os imigrantes europeus estarem acostumados com movimentos sindicais contestatórios e reivindicatórios, eles caracterizaram um novo perfil de trabalhador que passou a influenciar a classe e a estimular uma postura de lutas. Em função disso, as primeiras revoltas operárias começaram a surgir, as quais foram motivadas pelas baixas condições de trabalho, cujos trabalhadores atuavam sob condições de precariedade em termos de higiene e segurança, assim como pela intensa aglomeração de pessoas nas fábricas.

Houve intensa elevação do número de fábricas e de operários após o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial. Assim, existiam doze mil fábricas e trezentos mil operários no ano de 1919 (NASCIMENTO, 2002, p. 47).

² Júlio Bernardo do Carmo é Desembargador Presidente da 4ª Turma e da 2ª SDI do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG).

Nesse período, metade dos trabalhadores era composta por menores de idade e 8% tinham menos de 14 anos. As fábricas apresentavam importantes problemas de iluminação, de ventilação e as instalações sanitárias eram praticamente inexistentes. O salário médio de quatro mil réis era apenas suficiente para uma cesta de consumo composta por meio quilo de arroz, de açúcar, de café, de macarrão e de banha. As fábricas, que já pagavam salários baixos, ainda descontavam das mulheres um valor equivalente ao tempo em que passavam amamentando os seus filhos (DEAN,1971, p. 163).

Conforme Dean (1971), ao mesmo tempo, observava-se na Europa que os desequilíbrios sociais eram causa fundamental da ascensão ao poder de movimentos extremistas. Sob ciência disso, os políticos brasileiros começavam a perceber a necessidade de atribuir direitos sociais, dando proteção legal às classes trabalhadoras, objetivando desestimular e/ou enfraquecer movimentos populares radicais, tanto de esquerda quanto de direita.

Na crise de 1929, com a grande depressão, a radicalização dos movimentos sociais foi acentuada. O Brasil como grande força exportadora sofreu graves impactos pela crise mundial, visto que era dependente dos países envolvidos.

Como mostra Cezar (2012), antes do fim de 1929, o nível de desemprego era exacerbado, atingindo quase dois milhões em todo o Brasil. Em São Paulo e no Rio de Janeiro, centenas de fábricas fecharam. Os trabalhares urbanos e rurais que conseguiram manter os seus empregos tiveram uma redução de aproximadamente 40% do salário. O preço internacional do café despencou de 200 mil réis (em agosto de 1929) para 21 mil réis (em janeiro de 1930).

Sob um cenário de forte contestação e revoltas populares/operárias, surge a figura política de Getúlio Vargas. O Rio Grande do Sul, em razão de produzir para o mercado interno, não foi afetado nas mesmas proporções que os estados do centro do país, colocando-se como participante ativo no cenário político e econômico. Com o apoio de Minas Gerais, Getúlio Vargas lançou candidatura à presidência em concorrência direta com Júlio Prestes, candidato apoiado por São Paulo. Vargas perdeu a eleição, mas tendo como pretexto o assassinato de João Pessoa, acabou por assumir o posto por meio de um governo provisório.

Para Cezar (2012), com viés nacionalista e populista, Vargas mostrou preocupação contínua e constante com a criação de novos direitos trabalhistas. Com grande habilidade política, Vargas conseguia dialogar e, ao mesmo tempo, esvaziar discursos ideológicos de

esquerda ou de direita, tendo força para constituir o modelo formal de regulamentação trabalhista como nunca se vira.

Conforme Fausto (2003), um dos aspectos mais coerentes do governo de Vargas foi a política trabalhista. Desde o início se mostrou inovadora em relação aos períodos anteriores, objetivando reprimir ações da classe trabalhadora que estivessem fora do controle do Estado, assim como atraí-la para apoiar o seu governo.

Fausto (2003) ainda ressalta que a política governamental getulista deu especial atenção à causa trabalhista, diferentemente da pouca atenção (talvez descaso) que ela recebia na década de 1920. Já no início do governo foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como leis de proteção e regulação, tais como seguem abaixo.

- a) De proteção ao trabalhador: a regulação do trabalho de mulheres e menores de idade, concessão de férias, limite de oito horas de jornada de trabalho normal.
- b) De enquadramento dos sindicatos pelo Estado: que dispunham sobre a sindicalização das classes operárias e patronais, sendo que existia uma unidade sindical (reconhecimento de apenas um sindicato por categoria profissional). O sindicato passou a ser tratado como órgão consultivo e de caráter colaborativo em relação ao governo, permitindo, inclusive, representantes do poder público em assembleias sindicais.
- c) De arbitragem das relações entre patrão e empregado: criação das Juntas de Conciliação e Julgamento.

Júlio Bernardo do Carmo, desembargador do Tribunal Superior do Trabalho, em seu artigo “Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica”, as Juntas de Conciliação e Julgamento usufruíam de condições precárias em termos de autonomia, visto que estavam sujeitas à interferência direta de representantes do Estado. Elas não tinham poder de executar suas próprias decisões, as quais por sua vez, também poderiam ser revogadas pelo Ministério do Trabalho.

Fausto (2003) conclui que as políticas trabalhistas de Getúlio Vargas constituíam um nítido exemplo de uma iniciativa que não derivou das pressões de uma classe social, mas da ação do Estado. Os ministros do trabalho não eram comerciantes ou industriais, eram antigos participantes de movimentos populares. Como prova disso, associações industriais e comerciantes se opuseram ao advento de leis que garantiam direitos aos trabalhadores. A maior resistência estava na obrigação de conceder férias aos operários das indústrias.

Podem-se destacar três fases marcantes no período entre 1930 e 1942, anos em que o presidente Getúlio Vargas implantou uma legislação mais consistente e robusta na proteção aos trabalhadores. A primeira fase começa com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que ocorre no dia 26 de novembro de 1930, e termina em 15 de julho do ano de 1934, quando os Ministros do Governo Provisório da revolução de 30 obtiveram a adoção de diversos decretos legislativos. A segunda fase corresponde ao período no qual a Constituição de 1934 permaneceu em vigência, tendo no Ministério do Trabalho, a presidência de Agamenon Magalhães. A fase vai de 16 de julho de 1934 a 9 de novembro de 1937 e teve o seu término na ocorrência da restituição do Congresso Nacional, o qual legislou sobre a matéria em foco. A partir da outorga do fechamento do Congresso Nacional, um dia depois, 10 de novembro de 1937, inicia-se a terceira fase citada, a qual é marcada pelo início da vigência da Carta Constitucional de 1937. Nesta, foram estabelecidos decretos-leis que instituíram a Justiça do Trabalho e tiveram como objetivo a preparação das corporações que elegeriam os membros do Conselho de Economia Nacional previsto na Constituição. A fase teve o Ministro Aldemar Falcão como liderança chave, cujas ações foram apoiadas diretamente pelos juristas Oliveira Viana e Rego Monteiro (CEZAR, 2012, p.17).

No dia 1.º de maio de 1943, via decreto-lei, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e representou um importante avanço na proteção ao trabalhador. A consolidação abrangia diversas leis esparsas que foram sendo criadas até então, assim como acrescentou outras, e trazia elementos como: disposições gerais, remuneração, alteração, suspensão e interrupção do contrato individual de trabalho, rescisão, aviso prévio, estabilidade, entre outros. Porém, esses direitos não eram extensivos aos trabalhadores rurais e domésticos. No ano de 1988 a Constituição federal trouxe complementações a ela. Juristas afirmam que, não obstante ter sofrido mudanças desde a sua criação há setenta e um anos, a base da CLT se mantém atualmente (CEZAR, 2012, p.19).

A CLT poderia ter sido apenas mais um dispositivo legal para contornar a tensão que ocorria na época. No entanto, observa-se que foi bem-sucedida e se transformou em um grande marco trabalhista por apresentar mudanças reais e plausíveis nos temas de proteção do trabalhador.

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

3.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A criação da CLT foi aprovada em maio de 1943, porém, entrou em vigor apenas em novembro do mesmo ano. Mais especificamente, entrou em vigor no dia 10 de novembro de 1943, após inúmeras propostas de juristas, magistrados e entidades públicas e privadas que versavam sobre a organização da legislação trabalhista existente no Brasil. O objetivo era estabelecer normas e princípios que estivessem coerentes com as orientações internacionais da matéria. Ela é fruto de 13 anos de trabalho desde 1930, em um contexto de Estado regulamentador, com o intuito de consolidar diversas leis esparsas que já haviam sido criadas para organizar as relações individuais e coletivas de trabalho (FONSECA, 2013, p.31).

A CLT é composta por 11 títulos dispostos em mais de 900 artigos, muitos dos quais foram alterados ao longo do tempo. Para Fonseca³ (2013), após mais de 70 anos de história, o espírito da CLT continua vivo e atual, sendo paradigma para outros ramos do direito. Para ele, a CLT ainda é o principal instrumento para disciplinar e proteger as relações do trabalho, pois determina normas sobre jornada de trabalho, identificação do trabalhador (CTPS), processos judiciais trabalhistas, segurança e saúde do trabalho, períodos de descanso, férias, entre outros.

Ainda segundo Fonseca (2013), a criação da CLT ampliou a sua atuação de forma gradual e evolutiva, propiciando o desenvolvimento de proteções individuais e coletivas das relações de trabalho. Inúmeras leis foram elaboradas após a sua promulgação, a fim de garantir repouso semanal, FGTS, 13º salário, horas extras, abono de férias, licença maternidade, licença paternidade.

3.2 O PADRÃO CULTURAL E O LEGALISMO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Pastore (2013) afirma que é premente salientar que a criação das leis trabalhistas é baseada no princípio estatutário. Esse princípio trata da importância de leis fortes para a

³ Vicente Malheiros da Fonseca é Desembargador do Trabalho (Decano, ex-Presidente do TRT-8, Belém-PA) e professor.

manutenção adequada das relações. Em outras palavras, a solidez não está nas negociações ou em contratos pactuados, mas sim, na força de uma legislação superior como regente maior na constituição dos detalhismos legais, expressando claramente a vontade do legislador. Por outro lado, o princípio negocial está firmado na força dos contratos livremente negociados, sob a justificativa de possibilitar um rápido ajuste perante as diferentes situações e reações do mercado e dos agentes que o compõe.

Para ele, o dualismo entre os princípios estatutário e negocial sugere algumas diferenças básicas de estrutura. Em um modelo estatutário, existe uma ampla gama de leis e aparelhagem para controlar e combater desvios e, ao mesmo tempo, poucas regras estipuladas em negociações contratuais. Em contraponto, na realidade negocial, ocorre o oposto. As especificações são definidas nos contratos firmados entre as partes, deixando às leis o papel de formulação de regras gerais e de âmbito macro.

Os Estados Unidos se baseiam no sistema negocial e, portanto, fortalecem os contratos negociados. Em determinadas categorias profissionais, os contratos coletivos são amplamente detalhados e podem ser comparados ao tamanho da nossa CLT. As leis gerais encontradas lá, pelo contrário, são resumidas em poucas páginas. Características parecidas são observadas no Japão, pois os agentes acreditam que não é adequado inserir grandes detalhes nas leis se os cenários são diferenciados a cada mercado. As leis servem para normatizar princípios gerais comuns a todos os atores do trabalho, enquanto os contratos coletivos regem as situações particulares das diferentes classes (PASTORE, 2013, p.2).

Segundo o autor, no Brasil, o sistema estatutário é consolidado por motivos culturais, em decorrência das desigualdades existentes no país desde a época da colonização. A tradição cultural faz com que os brasileiros médios vejam o Estado como fonte de segurança e resguardo de seus direitos, o que configura uma força discricionária do legislador. Ao contrário de países como Estados Unidos e Japão, o Brasil, na figura de seus agentes, não alcança uma sensação de segurança por meio de negociações e contratos. A força da lei é o que confere a tranquilidade aos trabalhadores e empregadores.

Com essa mentalidade do povo brasileiro, a dificuldade de alterar a legislação trabalhista é vista como risco eleitoral. Para contornar a situação os legisladores priorizam, cada vez mais, a constituição de gatilhos de proteção aos trabalhadores, ainda que não mensurem os impactos das novas medidas. No entendimento de Pastore (2013), essa base cultural é a grande responsável pela não evolução da legislação trabalhista brasileira, visto que o modelo estatutário é incentivado e patrocinado no Brasil. Criam-se conjuntos

complexos de leis, atos administrativos e jurisprudenciais de forma impositiva sobre as individualidades do mercado. Por exemplo, profissionais totalmente capazes (e hábeis para tanto) são impedidos de estabelecer contratos de trabalho específicos e moldados a sua realidade se as premissas não estiverem sob a tutela da CLT. Além disso, diversos profissionais buscam liberdade e individualidade na execução de suas tarefas. Tomando como exemplo os profissionais modernos, principalmente no setor de serviços, pesquisadores, artistas, jornalistas, profissionais da tecnologia da informação, consultores, engenheiros, advogados, médicos. Para esse perfil de profissional, as leis rígidas da CLT não acompanharam as mudanças ocorridas. De maneira geral, pode-se dizer que no Brasil, tudo o que precisa ser regulado no que tange os vínculos empregatícios deve constar na forma de leis, as quais ignoram as alterações nas relações de trabalho de profissões e, sobretudo, ignora a conjuntura e os ambientes diferenciados.

O autor garante que essa insistência na rigidez legislativa em situações voláteis e heterogêneas impacta diretamente a eficiência dos negócios, bem como a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores. Ademais, gera insegurança jurídica, visto que muitas leis são obscuras, de difícil compreensão e ainda demandam a interpretação da Justiça do Trabalho, que é baseada na jurisprudência encontrada em um enorme banco de dados com ocorrências relativas aos temas. A insegurança jurídica é seriamente agravada pela possibilidade de haver aprovação de leis com execução punitiva retroativa, fazendo que empresas sejam tributadas ou penalizadas por algo que não fizeram (ou que fizeram), mesmo que a norma ainda não existisse à época das ações realizadas.

A subjetividade e a insegurança jurídica inibem os investidores, trabalhadores e empresários. Conforme o trecho abaixo:

No meu entender, esse é o maior sinal de atraso do nosso quadro trabalhista. Em nenhum país moderno, o Poder Judiciário interfere com decisões objetivas e subjetivas naquilo que foi livre e ordeiramente negociado entre partes legítimas. Hoje, até mesmo os trabalhadores demandam autonomia e respeito àquilo que negociam com os empregadores (Pastore, 2013, p.5).

Conforme Pastore (2013), a insegurança jurídica aumenta quando a Justiça do Trabalho toma decisões de forma subjetiva baseada na interpretação. Em decorrência dessa subjetividade, juízes desconsideram acordos coletivos que propõem a ajustar contratos de trabalho que beneficiem de forma diferenciada os interessados. Por exemplo, citam-se os acordos coletivos que visam reduzir o horário de almoço com o objetivo de antecipar o final

da jornada de trabalho. Ao ignorar a validação e a legitimidade dos contratos livremente negociados, a Justiça ataca a dignidade dos trabalhadores.

Voltando ao ponto em que Pastore afirma que essa insegurança jurídica inibe os investimentos, ele trata da impossibilidade de se fazer um planejamento com retornos esperados facilmente mensuráveis. A imprevisibilidade da justiça gera um alto custo de transação uma vez que as empresas que operam no Brasil têm problemas para estimar o seu passivo trabalhista no planejamento e execução dos seus projetos nas plantas produtivas. As empresas estão sujeitas às turbulências da subjetividade jurídica, cujas repercussões não podem ser antecipadas, o que leva ao impedimento de criar proteções adequadas em resposta aos sobressaltos.

Essa rigidez imposta pelo modelo brasileiro, no entanto, se justificaria se houvesse uma proteção real e abrangente a todos os trabalhadores. Não se discute os avanços formais da CLT que vêm ocorrendo ao longo dos anos, porém, os trabalhadores que não são protegidos por ela representam mais da metade da força de trabalho brasileira. A rigidez e o detalhismo legal, além de tudo, estão promovendo conflitos psicossociais na classe trabalhadora, bem como imensas despesas para o país. Em 2010, foram pagos R\$ 11,2 bilhões para reclamantes em ações trabalhistas. Para atuar nessas ações, a Justiça do Trabalho teve uma despesa superior a R\$ 11,8 bilhões (PASTORE, 2013, p.7).

Mantendo a mesma trajetória, Pastore considera que o Brasil terá sérios problemas perante a competitividade internacional, não descartando um possível desaquecimento da economia. O alto desemprego na Espanha é um exemplo de consequência da rigidez legislativa, pois ela promove a manutenção das altas taxas. As empresas, diante de um cenário econômico de incertezas, temem contratar por encontrarem dificuldades no caso de terem de despedir os trabalhadores, visto que foi ratificada, no ano de 1985, a Convenção 158 da OIT que trata a questão com rigidez. Sendo assim, o desemprego acaba se arrastando, o que gera ainda mais déficits ao país devido às políticas de assistência social necessárias para manter a população.

O “legalismo” incutido na mentalidade brasileira faz com que se acredite, ingenuamente, que a regulamentação legal é muito mais eficaz na resolução dos conflitos da relação trabalhista do que a negociação direta entre as partes envolvidas e interessadas. Há confusão na interpretação do papel da norma como geradora do progresso. A norma tem a capacidade de facilitar ou dificultar o progresso, contudo, ela nunca gera o progresso. O

progresso depende dos processos reais da sociedade, materializando-se em uma ordem sucessiva de fatos, não de preceitos (PRADO⁴, 2013, p.1).

As normas devem partir de um princípio de funcionalidade, ou seja, elas devem contar com a capacidade técnica dos agentes para que a sua finalidade seja observada atuante na prática. Prado (2013) ressalta que não há problema no fato da CLT e da Constituição de 1988 listarem um imenso número de direitos e garantias para o trabalhador. O problema é concretizado apenas se não houver verificação prática da adequação dos preceitos na realidade do trabalhador. Portanto, a relevância está na qualidade e na eficácia das normas, não na quantidade dos detalhismos legais.

Partindo daí, são sugeridos questionamentos para verificar a adequação do modelo trabalhista vigente em comparação com os seus resultados concretos:

- a) O trabalhador está sendo protegido com efetividade?
- b) A legislação atual atende às aspirações de todos os envolvidos (empregador, governo, sindicato, sociedade)?
- c) As normas estabelecidas contribuem para promover um estado de bem-estar social?
- d) Participam na diminuição de problemas sociais?
- e) A legislação está condizente com o grau de desenvolvimento do país?

Apesar de considerar a necessidade de uma comprovação empírica para as indagações acima, Prado (2013) é taxativo sobre a notória disfuncionalidade do modelo trabalhista, que ele trata como a crise do modelo varguista. A opinião é embasada em dados que, segundo ele, mostram mais de 50% da população economicamente ativa na informalidade, ampla restrição das ações das empresas pela inflexibilidade de grande parte das normas, vultoso passivo trabalhista, baixa autonomia dos sindicatos para negociações coletivas, alto custo de produção pelos altos encargos sociais, entre outros. Todas essas questões influenciam e dificultam a integração do Brasil com um mundo concorrencial e globalizado.

3.3 REGULIZAÇÃO E INTERVENÇÃO ESTATAL

O termo *regulação* é normalmente entendido como a composição de regras para o desenvolvimento de uma determinada atividade. No tocante à regulação trabalhista, é

⁴ Ney Prado é presidente da Academia Internacional de Direito e Economia

estabelecido o regramento amplo para a execução das atividades profissionais, perfazendo itens como remuneração, condições de saúde e segurança, solução de conflitos etc. É comum que tais regras sejam fixadas por leis ou atos administrativos, porém, de igual forma podem ser pactuadas entre as partes envolvidas (empregados e empregadores) por meio de associações de trabalhadores e empresários. Além negociação direta entre as partes, as regras também podem ser fundamentadas em tradições e costumes. Sendo assim, a regulação do trabalho é constituída pela criação de direitos e obrigações, bem como pela definição de práticas permitidas e proibidas, de cunho social, econômico, cultural e religioso (GONZALEZ *et al*, 2010, p. 86).

A regulação do trabalho delimita as relações entre empresas e funcionários. No capitalismo, o trabalho assalariado estabelece a contraposição do empresário e dos trabalhadores. Enquanto aquele detém o capital e fornece os recursos para o desenvolvimento das atividades produtivas, estes têm na venda de sua força de trabalho a possibilidade única de sustento. Essa relação assimétrica em que o empresário possui clara ascensão sobre a situação socioeconômica do trabalhador faz com que a empresa tenha vantagens explícitas na negociação dos contratos de trabalho. Com tal vantagem, a busca pela maior produtividade do trabalho gera a intenção de reduzir o custo a cada unidade produzida, o que implica, inclusive, na obtenção de medidas de redução salarial que cheguem até o nível de apenas subsistência da força produtiva (GONZALEZ *et al*, 2010, p. 87).

A partir dessa assimetria de poder, a regulação serve para limitar a preferência e a imposição negocial da parte mais forte, impedindo, por exemplo, que a fixação da remuneração e das condições de trabalho ocorra de forma unilateral. Segundo Gonzalez *et al*. (2010), a regulação do trabalho ordena as relações entre as partes interessadas no tocante à remuneração e às condições do trabalho e, principalmente, determina quem tem a autonomia (ou autoridade) para fixar as normas e como aplicá-las. À medida que a assimetria de poder é limitada por meio da regulação, a discricionariedade do empresário também é limitada, fazendo com que as regras organizadoras das relações trabalhistas se dirijam para o espaço público, o que por sua vez, dá capacidade ao trabalhador contrapor-se ao desequilíbrio inerente à assimetria das relações.

Quanto mais restritivo for o limite à decisão unilateral, maior será a isonomia na consolidação das normas trabalhistas, inclusive na definição dos salários, destacando-se a independência em relação às especificidades dos padrões de poder do mercado. Assim, a capacidade de barganha dos diferentes grupos de trabalhadores é, em certa medida, garantida

pela regulação pública, a qual também institui formas de representação coletiva e de resolução de conflitos. A saber, o termo “regulação pública” é utilizado por Gonzalez *et al.* (2010) para referir-se ao conjunto de regras, as quais são compostas por leis, atos administrativos, jurisprudências, contratos coletivos, costumes, que impõem limites à arbitrariedade das decisões das empresas nas relações de trabalho.

De acordo com Gonzalez *et al.* (2010), a regulação pública do trabalho tem relação direta com a formação conceitual dos direitos do trabalho. Tal conceito trata da diferenciação entre as partes interessadas no contrato de trabalho, visando a substituição da ideia de contrato entre iguais para fortalecer a proposta de organização coletiva e proteção do trabalhador (proteção de cima para baixo, pois o trabalhador representa o elo mais fraco da negociação).

Ao firmar o estreitamento da vinculação entre regulação e direitos do trabalho, o autor coloca dois aspectos. Em primeiro lugar, as condições mínimas de trabalho são garantidas no momento em que se impede a busca extrema das empresas pela simples redução de custos, afetando até mesmo o pagamento de seus trabalhadores. Como exemplo, tem-se o direito ao salário-mínimo. Em segundo lugar, é importante verificar a capacidade dos mecanismos de regulação realmente atingirem o objetivo de assegurar o cumprimento dos direitos, bem como a equidade de acesso a eles. Há, portanto, um custo de monitoramento das relações que deve ser considerado.

Pelo fato do trabalhador depender da venda da sua força de trabalho, a percepção de regulação pública está intimamente relacionada com a configuração do mercado de trabalho. Ou seja, quanto maior a necessidade de conquistar um trabalho assalariado, maior é a mercantilização do trabalho. Do contrário, com a redução da dependência do salário, observa-se a desmercantilização do trabalho. Esta baixa dependência pode ser adquirida por meio da utilização de programas de seguro-desemprego, Previdência Social, saúde e educação gratuitas, entre outros. A princípio, os mecanismos de proteção social não foram criados apenas para desmercantilizar o trabalho, mas o fez de forma evidente ao diminuir o impacto da discricionariedade das empresas.

No entanto, Gonzalez *et al.* (2010) salienta que a regulação pública não induz de forma tão automática à desmercantilização do trabalho. Isso seria verdade se as leis e os regulamentos propostos pelo Estado fossem sempre no sentido contrário à ampliação do poder de barganha por parte da classe empresarial. Porém, estas leis podem permitir o aumento da discricionariedade nas relações de trabalho, dificultando a resistência organizada dos trabalhadores, por exemplo. Fica claro, portanto, que não obstante a regulação pública ser

condicionante na desmercantilização do trabalho, não é suficiente por si só e depende de fatores diversos. A partir disso, o texto passa a utilizar a ideia da flexibilização como fator relevante.

Ao considerar a flexibilidade como a capacidade de um conjunto de leis de se adaptarem a situações específicas, não se pode determinar, *a priori*, que há uma contradição entre regulação pública, desmercantilização do trabalho e flexibilidade. As normas que regem a relação trabalhista devem abrir espaço para a adaptação aos ambientes, situação e suas peculiaridades. Tal maleabilidade normativa, desde que com processos e agentes bem definidos, acarreta em um aumento de produtividade, podendo até, ser de interesse dos próprios trabalhadores. Por exemplo, alguns trabalhadores manifestam o interesse de flexibilizar o horário de trabalho a fim de compatibilizar o trabalho com os compromissos pessoais (GONZALEZ *et al.*, 2010, p. 88).

Entretanto, o termo *flexibilização* não tem sido entendido nos últimos anos como uma procura de leis e normas que sejam adaptáveis a quaisquer situações. No sentido mais estrito, busca-se a ampliação da liberdade gerencial das empresas no tocante à determinação das condições de uso, da contratação e da remuneração do trabalho. Complementando nas palavras do autor:

Ou seja, refere-se ao fortalecimento da regulação privada do trabalho em detrimento da regulação pública, seja por meio de alterações nas normas vigentes, pela reinterpretação do direito existente, por mudanças institucionais via ação do Estado, seja por uma mudança na correlação de forças entre trabalhadores e empregadores (GONZALEZ *et al.*, 2010, p. 90).

Para Giambiagi (2007), uma legislação permissiva em excesso dá margem para uma atuação empresarial de exploração, sendo danosa para a classe trabalhadora. No entanto, a legislação que impõe regras em demasia também causa ineficiência, pois o que é proibitivo demais acaba por aumentar a possibilidade de descumprimentos. Para ele, os legisladores estão imbuídos de boas intenções ao tentar estipular proteções sociais através da regulamentação, porém, no Brasil, tais medidas se revelam como entraves à dinâmica natural da economia do país. Em comparação com outras nações, mais ágeis e eficientes para identificar e superar possíveis barreiras ao crescimento, o Brasil passa por uma situação que Giambiagi denomina como esclerose relativa ao ficar debilitado perante a concorrência internacional.

Essa dualidade entre permitir e proibir sempre gera um *trade-off*. A rigidez da legislação trabalhista garante proteção ao trabalhador, ao mesmo tempo, que cria problemas na economia. Por outro lado, a legislação menos rígida propicia uma gestão empresarial do trabalho com mais opções, o que pode beneficiar a economia, porém, causa um sentimento de falta de proteção aos trabalhadores. O *trade-off* é observado em quase todos os países e encontram-se defensores de ambas as correntes, cada qual com argumentos relevantes. A força das diferentes correntes faz com que as escolhas sociais caracterizem e, por vezes polarizem, o perfil de sociedade de cada região, o qual explica o dinamismo de cada economia e expõe os setores afetados por ele (GIAMBIAGI, 2007, p. 145).

Prado (2013), ao denunciar o demasiado intervencionismo estatal, contrapõe-se ao formato da regulação pública vigente no modelo trabalhista brasileiro. Para ele, há uma confiança acerbada na capacidade do Estado de legislar, fiscalizar e gerenciar interesses e conflitos oriundos das relações de trabalho. O modelo intervencionista encontrado no Brasil afeta, de forma direta ou indireta, inúmeras categorias envolvidas: trabalhador, empregador, consumidor, empresa, sindicato, sociedade, Estado.

O trabalhador encontra dificuldades ao pertencer a um mercado que apresenta a diminuição de postos de trabalho. O empregador e a empresa não têm estímulo para o investimento, que exige a obtenção de risco com vistas a um retorno futuro. O consumidor que não se beneficia das vantagens de um mercado competitivo. O sindicato perde influência e força nas reivindicações de classe. A sociedade perde oportunidades para se desenvolver. O Estado tem perdas em receitas que poderiam ser usadas para novos investimentos na própria máquina pública (PRADO, 2013, p.1).

Ao defender a redução drástica do Estado, afirma que os números e os erros do modelo trabalhista não podem persistir, os quais poderiam ser atenuados e/ou solucionados a partir de uma melhor dosagem do Estado Mínimo na regulação trabalhista, de um lado, e a máxima autonomia individual e coletiva, de outro. Ressalta-se, no entanto, que o autor não considera o intervencionismo estatal uma falha por si só, ou ainda, uma atitude apriorística em relação ao tema. O verdadeiro problema levantado se refere à intervenção que seja fruto simplesmente de ideologia ou doutrina.

Na visão de Prado (2013), os vícios do modelo trabalhista brasileiro vem desde a sua origem. Na primeira metade do século vinte, predominaram as ideologias, houve aumento continuado da hipertrofia do Estado e diversas conflagrações. Como expoentes da época,

podem ser citados dois momentos importantes (e antípodas): instituição do Estado Novo e a reconstitucionalização da democracia representativa, em 1946.

Entre os dois acontecimentos, Getúlio Vargas, com grande habilidade política e permeando entre as ideologias de direita e de esquerda, produz o modelo trabalhista melhor elaborado até então. A criação da CLT promove a formalização do modelo mais bem estruturado da época. Ela foi capaz de ser bem recebida pelas elites políticas e, simultaneamente, teve a confiabilidade da classe trabalhadora, que fundamentou a sua crença na capacidade de condução e gestão do Estado. Surge aí, a ideia mística da excelência do protecionismo estatal nas relações entre os detentores do capital e os detentores da mão de obra (PRADO, 2013, p.1).

Segundo Prado (2013), é irrefutável a vigência de um sistema trabalhista bem construído, com objetivos claramente estipulados, processos bem definidos e, além de tudo, um sistema que conta com um judiciário aparelhado com alto nível técnico para aplicar e monitorar o cumprimento das definições normativas. Apesar disso, muitas relações de trabalho descumprem a legislação vigente, que por sua vez, recebe constantes críticas negativas dos mais variados setores da sociedade brasileira. Visando explicar as razões para tais acontecimentos, são apresentadas, com base no que é exposto por Prado (2013), cinco deficiências causadoras das assimetrias do atual modelo: os vícios técnicos, os custos econômicos, a ineficácia da Justiça do Trabalho, o descumprimento habitual das leis e decisões judiciais e o seu descompasso com a nova realidade nacional e internacional.

Os vícios do modelo residem na origem e nos equívocos de forma e conteúdo. Com o passar do tempo eles se acentuam e demonstram o quanto podem ser eficientes para a inadequação do sistema perante a realidade econômica e social do país.

Em se tratando de custos econômicos, o autor trata, objetivamente, dos encargos trabalhistas e dos encargos sociais. Eles são decisivos na definição dos investimentos e fluxo de capitais e, por consequência, no desenvolvimento do país. Consideram-se como encargos, tanto mensuráveis quanto não mensuráveis, os custos psicológicos, os econômicos, os políticos, os sociais e os jurídicos. Como custos necessários decorrentes dos já citados, aparecem os custos de preservação e solução de conflitos, bem como de regulação e de monitoramento da execução.

Segundo Prado (2013), a Justiça do Trabalho, outrora alternativa barata e sem burocracias impeditivas, tornou-se pesada, custosa e com diversos processos de gestão geradores de enormes ineficiências.

O descumprimento habitual das leis e decisões judiciais põe em risco o modelo, fazendo com que surja (ou cresça) um mercado econômico paralelo da informalidade e ações sistemáticas de burla da ordem instituída. Em relação à informalidade, muitos indivíduos se mantêm à margem da legislação pelo simples fato de que, caso cumprissem de forma integral, teriam de sair do mercado por impossibilidade de obter retornos satisfatórios.

O descompasso com a nova realidade nacional e internacional gera resultados negativos alarmantes no desenvolvimento do Brasil. Para Prado (2013), mesmo após setenta anos da CLT, o sistema trabalhista manteve a mesma estrutura do seu período de criação, ainda que a sociedade brasileira tenha sofrido incontáveis mutações políticas, econômicas, sociais e jurídicas. Ademais, o modelo atual, por ser dogmático, positivista e inflexível, vai de encontro aos países desenvolvidos nas questões de trato laboral.

3.3 FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

De acordo com Pastore (2006), é primordial eliminar as barreiras institucionais no mercado de trabalho brasileiro, visando incentivar os investimentos produtivos que proporcionem mais e melhores empregos. Não se busca a desregulamentação do mercado e, sim, a definição de medidas institucionais que não só garantam a proteção aos trabalhadores de forma geral, mas também entendam as peculiaridades das empresas, dos negócios e da conjuntura. Ademais, as mudanças necessárias não têm o objetivo de suprimir direitos dos já segurados, mas de estendê-los aos desprotegidos.

Para Pastore (2006), o Brasil apresenta discrepâncias em sua realidade tecnológica, social, cultural, educacional. Ao mesmo tempo em que exporta artigos de luxo embargados de alta tecnologia e possui cientistas expoentes no cenário mundial, sustenta uma situação social em que a grande maioria da população, que constitui a massa da força de trabalho produtiva, tem poucos anos de escolaridade e, de quebra, de péssima qualidade.

No que tange o mercado de trabalho, ele afirma que as leis não mudam por falta de interesse de quem já está debaixo da proteção legal do complexo sistema de relações de trabalho. Citam-se, por exemplo, a tecnocracia trabalhista, as centrais sindicais, bem como os operadores do direito e dos magistrados. A partir desse interesse contrário, os parlamentares teriam receio em protocolar propostas que pudessem atingir negativamente a sua imagem para

pleitos vindouros, sob pena de serem considerados os responsáveis pela eliminação de conquistas sociais.

Ainda que se antecipe e diga que não é possível, ou que no mínimo é improvável de acontecer, Pastore (2006) sugere que uma reforma profunda exigiria uma mudança ampla no o artigo 7º da Constituição Federal, o qual traz, segundo ele, os principais configuradores da rigidez legal do quadro trabalhista brasileiro. Porém, pelo motivo apresentado do parágrafo anterior, não há a possibilidade de que tal medida seja levada adiante.

Para contextualizar, o Quadro 1 apresenta os principais direitos sociais encontrados no artigo 7º da Constituição Federal.

Quadro 1: **Direitos Sociais**

- | |
|--|
| I - indenização compensatória; |
| II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; |
| III - fundo de garantia do tempo de serviço; |
| IV - salário mínimo; |
| VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; |
| VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; |
| IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; |
| XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; |
| XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; |
| XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; |
| XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; |
| XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; |
| XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; |
| XXIV - aposentadoria; |
| XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho; |

Fonte: BRASIL (1988)

Não sendo possível a realização da primeira proposta, é sugerida pelo autor, como alternativa, a introdução da expressão “salvo negociação” no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, abrindo o precedente para que ocorram negociações além do que é exposto atualmente nas leis. Nesse caso, alguns direitos continuariam intocáveis por entrarem em grupo de direitos fundamentais, tais como: aposentadoria, salário mínimo, proteção ao trabalho do menor, proteção à saúde, entre outros.

Apesar da suavidade da segunda proposta em relação à primeira, ainda assim, os parlamentares não tomariam o risco de causar incertezas nos eleitores. A insegurança da

população, nesse contexto, seria sair de uma situação de direitos garantidos (mesmo que com uma abrangência menor) e entrar em uma situação de direitos negociados (para um número maior de pessoas). Com vistas a manter a ideia reformista e, concomitante, não gerar incertezas e inseguranças, o autor assume que o Brasil deve seguir uma linha de reformas graduais e no nível infra-constitucional (nível em que a aprovação fica apenas na dependência da maioria simples nas Casas do Congresso Nacional). Para tanto, seguem nos próximos parágrafos duas sugestões de Pastore (2006) dentro desse contexto considerado plausível diante das condições do modelo cultural legislativo do Brasil da época.

Em primeiro lugar, a criação do “Simples Trabalhista”, o qual seria voltado para as micro e pequenas empresas, as quais representam grande parte da geração de emprego do país. Para empresas desse porte, a ideia seria adaptar as leis travando um tratamento diferenciado em termos de despesa decorrente dos dispositivos da CLT. Evidentemente, essa adaptação deveria ser acordada e aceita tanto pelos trabalhadores quanto pelos empregadores. Reduzindo o custo para os pequenos empresários, a quantidade e a qualidade do emprego melhorariam.

Em segundo lugar, sugere a criação do “Regime Previdenciário Especial para Trabalhadores por Conta Própria”. O regime prevê um sistema de previdência alinhado com as particularidades desse tipo de trabalhador, garantindo alíquotas baixas e benefícios parciais, a fim de promover o engajamento dos trabalhadores à Previdência Social. Percebe-se aí, semelhanças com o atual MEI – Micro Empreendedor Individual.

Giambiagi (2007), por sua vez, traz à análise duas sugestões que conduziriam, de forma prática, à flexibilização necessária.

A primeira trata da retirada de alguns dispositivos explicitados na Constituição Federal, os quais poderiam ser negociados diretamente entre as partes. Diversos direitos devem ser protegidos ao máximo, mas outros podem entrar no campo negocial. É o caso, por exemplo, do FGTS. Em uma situação em que o FGTS representa um peso excessivo para algum empregador efetuar a contratação de um funcionário e, por outro lado, o mesmo funcionário deseja abrir mão desse benefício em troca da concretização da oportunidade de trabalho, por que não permitir? O papel político dos legisladores seria estipular quais direitos devem ser protegidos e quais podem ser flexibilizados, permitindo que determinados direitos fossem definidos mediante concordância das partes negociantes.

A segunda grande mudança sugerida se refere à multa do FGTS, propondo reduzir de 50% para 20%. A proposta considera a inexistência dos 10% que compõe a arrecadação do

governo e a redução pela metade dos 40% restantes. A justificativa é que o alto custo no momento da demissão desestimula a manutenção de vínculos empregatícios no longo prazo. A redução percentual da multa, somada a um critério restritivo ao montante indenizatório, levariam a uma maior formalização dos contratos de trabalho, bem como estimularia contratos com durabilidade de longo prazo.

Gonzalez *et al.* (2010) faz um estudo acerca da flexibilização da legislação trabalhista e traz à discussão visões divergentes sobre o tema. Para os defensores da flexibilização, as transformações na economia brasileira na década de 1990 exaltaram a importância de uma reforma trabalhista. Visando promover a maior integração com os mercados internacionais, estando em posição de destaque, seria fundamental haver uma modernização nas instituições e nos padrões de intervenção no mercado de trabalho brasileiro. Tais melhorias haveriam de resultar em maior eficiência e, também, em ganhos de produtividade essenciais para o processo de desenvolvimento do país.

Conforme essa perspectiva, a rigidez do mercado de trabalho foi ampliada após o Plano Real, visto que a estabilização de preços dificultou os ajustes salariais em resposta às contrações econômicas. Como a redução nominal dos salários não é permitida pela legislação trabalhista, salvo em situações específicas, os empresários tiveram de fazer ajustes diretamente nos postos de trabalho, eliminando empregos em resposta às conjunturas desfavoráveis. Assim sendo, a geração de novos postos de trabalho e a manutenção do nível de emprego, ficariam cada vez mais condicionados à possibilidade de favorecer a maior liberdade para as negociações dos contratos de trabalho. O grupo que defende esse modelo de regulação com vistas à flexibilização garante que seria a única forma para se ter um ambiente favorável ao investimento privado, sendo crucial para o encurtamento da transição para uma economia aberta e competitiva (GONZALEZ *et al.*, 2010, p. 102).

Um dos pontos centrais levantados pela corrente pró-flexibilização é o peso dos encargos sociais no Brasil, entendendo-os como excessivos e não adaptáveis a uma conjuntura econômica desfavorável. Considerando a inflexibilidade da legislação, o peso dos encargos sociais seria o principal responsável por restringir a geração de empregos, assim como pelo grau de informalidade no mercado brasileiro, uma vez que as empresas teriam de optar pelo conservadorismo no momento de gerar novas vagas de emprego ou por contratar informalmente a mão de obra (GONZALEZ *et al.*, 2010, p. 103).

A informalidade é mais freqüente e crônica do que o desemprego. Do ponto de vista individual, o desemprego é, na média, uma crise passageira. O aviso

prévio, o FGTS e o seguro-desemprego amenizam os efeitos de curto prazo da perda de emprego formal. Por outro lado, não existe “seguro-informalidade”, ou nada parecido.

Na verdade, a informalidade constitui o “colchão” que alivia choques trabalhistas adversos naqueles que não podem se dar ao luxo de ficar buscando uma ocupação melhor. (...) A própria estrutura de custos e benefícios associados à legislação trabalhista e previdenciária levam a informalidade como modalidade de evasão fiscal.

Essa informalidade voluntária deve ser combatida com a incorporação de incentivos “corretos” na legislação que incentivem a formalização (NÉRI, 2006 *apud* GONZALEZ *et al.*, 2010, 104).

Para Gonzalez *et al.* (2010), os trabalhadores com baixa produtividade são os mais afetados negativamente pela legislação trabalhista. A afirmação se deve à ideia de que os trabalhadores com produtividade alta receberiam ajustes em seu salário de forma que tornasse o total da remuneração mais apropriado.

Ainda segundo Gonzalez *et al.* (2010), a Justiça Trabalhista é criticada por parte dos autores que defendem a flexibilização. O argumento é que ela apresenta um viés pró-trabalhador, fazendo com que os trabalhadores recorram em excesso (em parte por não terem de pagar os custos judiciais, em parte por não terem o ônus da apresentação das provas) à resolução judicial dos conflitos. Os empregadores, por sua vez, diante das incertezas sobre os possíveis custos legais, acabam por tomar decisões cautelosas no tocante à criação de novos postos de trabalho.

Esses autores ressaltam, no entanto, que não obstante o alto grau de restrições impostas pelas normas trabalhistas, a possibilidade da resolução dos conflitos via negociação está presente nas relações de trabalho no Brasil. Para eles, a negociação é possibilitada como resultado de atitudes em que as partes são incentivadas a agir de forma a obter vantagens. Por exemplo, os trabalhadores se submetem às condições indesejadas de trabalho por já estarem almejando o acionamento judicial após saírem da empresa. Por outro lado, o empregador, ainda que sob a ciência de uma irregularidade, optaria por não cumprir totalmente a legislação por prever a realização de acordo antes de chegar aos tribunais. A partir disso, a negociação faria que as partes abrissem mão de algumas exigências como forma de concretizar ganhos simultâneos.

A crítica feita, portanto, é quanto ao local e ao momento, pois a negociação é realizada após a demissão do funcionário, quando deveria ocorrer na esfera da empresa, o que permitiria a continuidade do trabalho.

A questão central e recorrente nas propostas de pró-flexibilização é a preponderância do negociado em relação ao legislado. Essa corrente defende as negociações por meio de

contratos coletivos, uma vez que estimularia os acordos no próprio local de trabalho, promovendo ajustes que respeitassem a peculiaridade de cada empresa, assim como entendessem a conjuntura econômica. Dessarte, haveria a transferência da negociação dos direitos individuais para a empresa, não mais sendo necessário o encaminhamento ao âmbito da Justiça Trabalhista (GONZALEZ *et al.*, 2010, p. 108).

No contraponto, Gonzalez *et al.* (2010) menciona os autores que não acreditam nos efeitos benéficos da flexibilização das relações de trabalho. Para eles, ao invés de elevar os índices de produtividade e emprego, a flexibilidade denota uma maior precariedade no mercado de trabalho brasileiro, visto que já consideram alto o nível de flexibilidade, o que se expressa pelas altas taxas de rotatividade dos trabalhadores e, também, pela ascendência dos empregadores na determinação das condições de contratação e remuneração do serviço a ser obtido.

Esta concepção não atribui a mesma relevância ao peso dos encargos sociais se comparado com os defensores da flexibilização. Eles afirmam que entender as condições macroeconômicas (tais como altas taxas de juros, apertos monetário e fiscal, ausência de políticas setoriais consistentes, ambiente de incerteza econômica etc.) é o primordial para analisar os fatores que impactam e/ou inibem o mercado de trabalho no que tange a produtividade e a geração de empregos. Sendo assim, os defensores da flexibilização dariam importância demasiada às interações diretas entre demanda e oferta de trabalho, não considerando que os reais problemas surgem, segundo Gonzalez *et al.* (2010), da estrutura econômica e do ambiente social estabelecido.

4 CUSTO DO TRABALHO NO BRASIL

Como exposto no capítulo anterior, alguns autores acreditam que mudanças são esperadas e avanços almejados na direção de modernizar a forma de intervenção no mercado de trabalho brasileiro e flexibilizar a legislação trabalhista. Para outros, o modelo trabalhista brasileiro já é flexível e, sendo ainda mais liberalizado, os trabalhadores ficariam em uma situação de vulnerabilidade diante dos empresários.

Porém, enquanto as relações de trabalho se ajustam a partir das reivindicações de diversas classes, analisar-se-á a atual estrutura de custos e encargos sociais. Diante do que foi discutido até aqui, este capítulo se propõe a realizar uma revisão de diferentes abordagens e metodologias acerca da mensuração, com base na legislação trabalhista atual e todas as suas obrigações, do custo dos trabalhadores para as empresas.

É importante ressaltar que nas relações trabalhistas os direitos não são facultativos. O trabalhador não tem a autonomia de negociar o não recebimento de alguma obrigação da empresa.

Encontram-se diversas formas propostas para mensurar o custo do trabalho na economia. Porém, há vastas diferenças metodológicas que decorrem das premissas utilizadas pelos proponentes, causando importantes disparidades no resultado final do cálculo de custo. A complexidade da legislação trabalhista brasileira e o espectro amplo de impostos são decisivos para não haver consenso.

4.1 ABORDAGENS TEÓRICAS PARA A MENSURAÇÃO DO CUSTO DO TRABALHO

A mensuração dos custos trabalhistas ainda é vulnerável no Brasil, apesar da relevância do tema, dificultando a obtenção satisfatória de números adequados que levem a uma análise sólida. Dentre os principais pontos que ocasionam essa fragilidade, estão as ambiguidades conceituais, divergências metodológicas e uma base de dados estatísticos limitada. A mensuração precisa é dificultada ainda mais quando se trata da segmentação dos custos, separando-os em salário, encargos, benefícios ligados à negociação coletiva,

obrigações acessórias e passivos ocultos, decorrentes da legislação trabalhista (CASALI E KIECKBUSCH, 2010, p.1).

Segundo Casali e Kieckbusch (2010), esses dados analisados por visões antagônicas têm incitado a mobilização de diferentes classes, associações de trabalhadores, patronais, bem como entidades governamentais. Por perfazer e movimentar o interesse de toda uma cadeia produtiva, também chama a atenção da imprensa e da sociedade de um modo geral, visto que são questões concretas associadas à competitividade e à geração de emprego. Diante do exposto, surge a necessidade de uma visão sistêmica e integrada em relação aos conceitos e metodologias, a fim de garantir mensurações com mais detalhes que levem a deslindar as questões acerca dos custos do trabalho.

Ao estudar o custo do trabalho no Brasil, um dos temas centrais é a relevância dos encargos sociais na composição do custo total. Os resultados obtidos nos estudos sobre encargos sociais são discrepantes entre si, visto que tendem a focar a discussão nos impactos da legislação social e trabalhista no que tange as esferas de financiamento de fundos sociais, do salário e dos empregos regulares. Ademais, existem poucas pesquisas de medição prática do custo do trabalho, proporcionando assim, a imprecisão de dados relativos aos encargos sociais, uma vez que estes são impostos por lei. Não leva em conta, por exemplo, decisões autônomas das empresas dentro das suas estratégias ou negociações coletivas. Somando-se a isso, a divergência de resultados da análise dos encargos sociais advém, em grande parte, de uma inconsistência metodológica em relação ao cálculo do custo do trabalho (SANTOS E POCHMANN, 1998, p.7).

De acordo com Santos e Pochmann (1998), há diversos estudos internacionais que consideram ampla e empiricamente a questão do custo do trabalho. Desde o início do século XX, países como Reino Unido e Estados Unidos, por meio dos seus Ministérios do Comércio, promoviam financiamento para pesquisas sobre salários, taxas, custos e implicações destes para o comércio internacional. Na década de 1950, em meio à constituição do Mercado Comum Europeu, cresceu a preocupação e o interesse em aproximar as diferentes metodologias adotadas para mensuração. O objetivo era eliminar tamanhas disparidades nos resultados dos estudos sobre custos do trabalho, a fim de favorecer a consolidação de estatísticas abrangentes e aceitas no âmbito internacional.

No Brasil, ao contrário, os estudos empíricos são substituídos por valores estimados baseados meramente em aplicações da legislação. Os autores afirmam que existem metodologias consagradas no exterior que poderiam agregar grande valor na definição do

custo do trabalho e encargos sociais no Brasil. No entanto, elas não são exploradas como deveriam (SANTOS E POCHMANN, 1998, p.7).

Para entender o que são os encargos sociais, é preciso notar que parte-se da não existência de consenso na definição do que é salário. Há os que entendem salário como apenas a remuneração pelo número de horas trabalhadas, não levando em conta o salário indireto diferido no tempo (13º salário, férias, abono de férias, descanso remunerado, etc.). Evidentemente, o peso dos encargos sociais para esta vertente tem maior representatividade, superando os 102% do total da folha de pagamento. Essa interpretação não considera a remuneração do trabalhador como base de cálculo, tampouco o salário constante em contrato, mas apenas parte dele. Ademais, essa vertente é amplamente aceita pelo mercado corporativo, bem como por instituições universitárias que desenvolvem pesquisas no âmbito empresarial e, assim sendo, que exercem influência nos mercados (DIEESE, 2006, p.7).

Pastore (1997a) afirma que encargo social não se confunde com salário, pois este é a remuneração do trabalho efetivamente realizado. Partindo daí, a remuneração dos dias de férias não pode ser considerada como salário por não ser fruto direto do trabalho executado. O mesmo ocorre com os itens B e C da tabela 1.

Salários são negociáveis, encargos sociais, pelo contrário, são compulsórios. O custo da empresa pode ser dividido em parcelas negociadas e não negociadas. Valor hora, comissões, prêmios, participações de lucro (entre outros que resultam de tempo trabalhado) são aspectos acordados entre as partes e, portanto, caracterizam salário. Em se tratando dos demais pagamentos, ou recolhimentos, passa-se a falar de uma parcela que não está colocada para negociação; é a parcela de tributos, que por essência configuram compulsoriedade. Para José Pastore, o Brasil tem um modelo de muitos encargos e pouco salário. A razão é o “garantismo legal” presente na CLT desde a sua criação, fazendo com que os arranjos trabalhistas sejam feitos a partir de leis, não de negociação (PASTORE, 2013, p.1).

Corroborando com a visão de José Pastore:

(...) costuma-se dividir o custo da mão-de-obra em custo de prestação de serviços e encargos sociais. Agora toma-se como unidade o salário diário, por exemplo. O custo direto anual do trabalhador será dado pelo produto do salário diário em função do número de dias efetivamente trabalhados no ano. Além dos custos adicionais do conceito anterior, serão também obrigações sociais as que se traduzem por diminuição do número de dias trabalhados, deixando inalterado o custo monetário da mão de obra. Isto é: tais encargos elevam a relação custo da mão-de-obra/volume de produção, ao diminuir o volume produzido, devido à redução do número de dias trabalhados”.

(Modenesi, 1972 apud Linhares da Silva, Silva Moraes e Souza Lopes, 2012, p. 5).

Entretanto, para Fiocca (1996), dar um peso de 102% aos encargos sociais é apenas um instrumento contábil, o qual vale apenas para demonstrar o custo efetivo da hora trabalhada, mas não significa que a empresa paga 102% a mais. A afirmação se deve ao fato de que os 102% consideram encargos de forma repetida. Ou seja, eles incidem sobre o valor bruto na folha de pagamento, sendo que esta é calculada já com alguns encargos referentes aos dias não trabalhados, tais como feriados, repousos semanais remunerados, férias etc., dias improdutivos que já são base de cálculo para o cálculo de encargos.

Fiocca trata o cálculo de Pastore (1996) como ideológico e que induz os leigos desavisados a formarem uma ideia equivocada, resultando na não abertura de novas vagas de emprego devido ao alto custo a ser absorvido pelo empresário.

Em resposta à crítica acima, Pastore (1996) cria um exemplo prático para demonstrar que o cálculo não se remete às ideologias, mas ao caráter compulsório da legislação trabalhista. A rigidez da legislação trabalhista é a responsável por promover a travessia de milhões de trabalhadores para o mercado informal. O grande problema é a polaridade da obrigatoriedade dos 102% de encargos sociais para contratar ou despesa zero. Ou seja, ou contrata-se a um alto custo ou não contrata-se.

Segue o referido exemplo:

Na rua onde moro há cerca de 50 casas, que, até pouco tempo, eram servidas por um mesmo jardineiro. Ele trabalhava 5,5 dias por semana, cobrava R\$ 50,00 por dia e ganhava cerca de R\$ 1.100,00 mensais.

Pelo fato de também cuidar do jardim da fábrica de um dos vizinhos (de três a quatro vezes por mês), ele pediu àquele empresário que arranjasse uma maneira de registrá-lo em carteira, comprometendo-se a continuar fazendo o que sempre fez na rua.

Embora se tratasse de um arranjo estranho, o vizinho procurou ajudá-lo, pois todos merecem a proteção da lei.

Mas aí surgiu o problema: como empregado industrial registrado, o jardineiro passaria a custar mais de R\$ 2.200,00 por mês, em decorrência dos encargos sociais aplicáveis a um salário equivalente à sua remuneração mensal.

Na nova conta, a diária passaria para mais de R\$ 100,00. Os moradores rejeitaram o aumento e o jardineiro, é óbvio, nem sequer cogitou em renegociar o valor do seu ganho diário para compensar os dispêndios legais. Conclusão: nada feito. O homem não conseguiu entrar no mercado formal. (Pastore, 1996, p.1)

O contratante assume os encargos de 102% ou não contrata o empregado. Destes 102%, 14,6% são contribuições sociais, 4,2% são despesas decorrentes da demissão de um

funcionário, 47,7% são benefícios por tempo não trabalhado, 35,8% representa o que é pago ao governo e benefícios indiretos.

Para entender como chega-se aos 102% de encargos sociais, segue abaixo a tabela publicada por Pastore (1996).

Tabela 1: Encargos Sociais Básicos sobre o Salário

Tipos de encargos	% sobre o salário
A – Obrigações sociais	
Previdência Social	20
FGTS	8
Salário-educação	2,5
Acidentes de trabalho (média)	2
Sesi	1,5
Senai	1
Sebrae	0,6
Incra	0,2
Subtotal A>	35,8
B – Tempo não-trabalhado 1	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio-enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C – Tempo não-trabalhado 2	
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D – Reflexos dos itens anteriores	
Incidência cumulativa grupo A/B	13,68
Incidência do FGTS sobre o 13º	0,87
Subtotal D	14,55
Total Geral	102,06

Fonte: Pastore (1996)

Quadro 2: Forma de cálculo dos percentuais sobre o salário citados por Pastore (1996)

O Grupo A representa 35,8% do salário – A legislação fornece a informação direta para estes casos, exceto pelo seguro contra acidentes de trabalho. Nesse caso, variando entre 1% e 3%, o que depende do tipo de atividade da empresa, Pastore fez média ao assumir 2%.

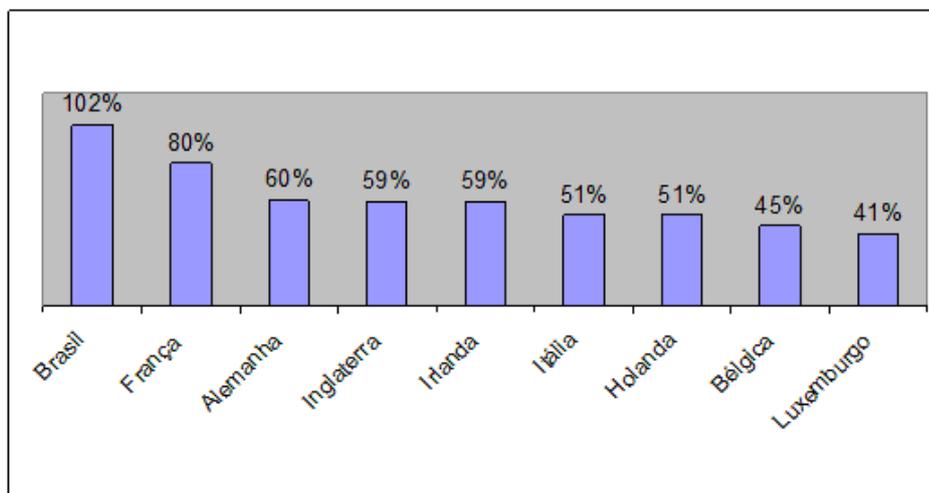
O Grupo B representa 38,23% e, não sendo explícito na legislação trabalhista, exige o estabelecimento de premissas:

<p>Total de dias no ano: 365</p> <p>Número de domingos no ano: 52</p> <p>Dias úteis no decurso das férias: 26</p> <p>Número de feriados no ano: 12</p> <p>Total de dias remunerados não trabalhados: 90</p> <p>Total de dias efetivamente trabalhados: 275</p> <p><u>Itens do Grupo B</u></p> <p>Repouso semanal - $52/275 = 18,91\%$</p> <p>Férias - $26/275 = 9,45\%$</p> <p>Feriados - $12 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 4,36\%$;</p> <p>Abono de férias - $10 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 3,64\%$;</p> <p>Aviso prévio – considera os 26 dias úteis e os multiplica pelas duas horas que a lei garante ao funcionário para que ele possa procurar outro emprego. Após isso, divide-se pelo número total de horas efetivamente trabalhadas no ano e pondera-se pela taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador apurada na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Todo esse cálculo resulta em 1,32%.</p> <p>Auxílio-enfermidade - Toma-se como base os 15 dias que devem ser pagos pelas empresas, divididos por 275, ponderando o resultado taxa média anual de empregados que recorrem ao auxílio-enfermidade (10%). Chega-se 0,55%.</p>
<p>O Grupo C representa 13,48%</p> <p>13º salário - $30 \text{ dias}/275 \text{ dias} = 10,91\%$;</p> <p>Despesa de rescisão contratual - $1,3823 \text{ (base de cálculo do desconto para o FGTS)} \times 0,08 \text{ (8\% do desconto para o FGTS)} \times 0,40 \text{ (multa sobre o montante do FGTS)} \times \text{taxa de rescisão contratual por iniciativa do empregador apurada na RAIS} = 2,57\%$</p>
<p>O Grupo D representa 14,55%</p> <p>Incidência cumulativa do grupo A sobre o grupo B - $35,8\%$ de encargos do grupo A x $38,23\%$ de "tempo não trabalhado I". = $13,68\%$;</p> <p>Incidência de FGTS sobre o 13º salário - 8% de $10,91\% = 0,87\%$.</p>

Fonte: DIEESE (2006)

Pastore (1994) ainda explica que o trabalhador tem descontos de imposto de renda, previdência, imposto sindical e vários outros. Com isso, considerando um salário de 100, o trabalhador recebe 80 e custa mais de três vezes para a empresa se comparado com o recebido por ele. Segundo ele, os países que têm os mais altos encargos não chegam aos pés disso. Vide gráfico abaixo:

Figura 1: **Peso dos Encargos Sociais: comparação entre países**



Fonte: Pastore (1994).

DIEESE (2006) apresenta a abordagem que contraria as principais percepções da classe empresarial. A abordagem crítica, como é denominada, entende que os encargos sociais são itens de despesa que beneficiam indiretamente ao trabalhador e que não podem ser expressos em ganhos individuais. Ou seja, não considera tudo o que é compulsório e/ou exigido pela legislação trabalhista como encargo social, ao contrário de Pastore. Em outras palavras, obrigações que se tornam remuneração individual para o trabalhador (que se transformam em dinheiro disponível para consumo e/ou poupança), mesmo que diferida no tempo e com diversos critérios para a retirada, não podem ser tratadas como encargo social. Como exemplos, são citados: FGTS, abono de 1/3 de férias, multa sobre a rescisão contratual. Outra grande divergência reside no fato de Pastore classificar o tempo não trabalhado como encargo social, o que é tratado como um equívoco grave pela abordagem crítica.

Segundo DIEESE (2006), no conceito da abordagem crítica, os encargos sociais somam 27,8% sobre o valor da folha de pagamento dos funcionários (inclui-se o salário mensal contratual e a proporção mensal do 13º salário e do adicional de 1/3 sobre as férias). Para além disso, ainda afirma que o entendimento dos encargos sociais pode ser reduzido para 25,2%, visto que a remuneração total do trabalhador é acrescida do depósito mensal feito em sua conta pessoal junto ao FGTS e a proporção mensal do valor correspondente às verbas rescisórias.

Segundo Santos Alselmo Luis dos Santos, em seu artigo “Custo do Trabalho no Brasil: Conceito, Metodologia de Cálculo e Evolução nos Anos Recentes”, o custo do trabalho é composto pela remuneração direta do trabalhador, despesas com direitos trabalhistas e contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento. Apesar das especificidades de cada nação, sendo difícil de obter conceitos comuns, é relevante fazer comparações internacionais e, por isso, tal custo é expresso em moeda internacional (geralmente por dólares americanos) e é medido em termos do custo efetivo por hora trabalhada.

O custo do trabalho é geralmente definido como o total das despesas realizadas com o trabalhador por hora efetivamente trabalhada. É, portanto, uma relação entre o conjunto de despesas que as empresas realizam como contrapartida à contratação de determinado tempo de trabalho. Para o seu cálculo, devem ser consideradas as seguintes despesas: i) com a remuneração direta e regular (salários); com remunerações eventuais ou diferidas (comissões, prêmios, bonificações, PLR, 13º salário, pagamento de horas extras, entre outros); ii) com o cumprimento dos direitos trabalhistas garantidos pela legislação ou por acordos e convenções coletivas (auxílios alimentação e transporte, FGTS, abono de férias, seguro saúde, entre outros); iii) com as contribuições sociais incidentes sobre a folha de salários, geralmente denominadas de encargos sociais (INSS, Seguro-acidentes de trabalho, INCRA, Sistema S, Salário-educação). Assim, por essa abordagem, a composição do custo do trabalho é dada pela remuneração direta e eventual dos trabalhadores, pelas despesas que asseguram um conjunto de direitos trabalhistas, previstos na legislação ou em acordos e convenções coletivas, e pelas contribuições sociais incidentes sobre a folha de salários, referenciadas ao tempo efetivamente trabalhado.

O autor afirma que é fundamental estabelecer comparações internacionais, observando que os cálculos de Pastore (1997) contradizem as percepções internacionais.

A unidade de medida do custo do trabalho utilizada internacionalmente é o custo horário total do trabalho, isto é, o custo efetivo a cada hora de trabalho. Em vistas da importância de realizar comparações internacionais, o custo horário do trabalho é expresso em moeda internacional, normalmente em dólares americanos. Com o objetivo de incorporar uma unidade de medida ainda com mais precisão, diversas instituições de pesquisas internacionais utilizam-se do custo unitário do trabalho, ou seja, utilizam um indicador que agrega a produtividade do trabalho e é denominado de custo unitário relativo do trabalho.

Para chegar aos 25,13% de peso dos encargos sociais, pode-se utilizar o que foi proposto por Pochamann (1994):

Tabela 2: **Custo do trabalho segundo Pochmann (1994)**

Itens de despesa	Subparcelas (em \$)	Desembolso (em \$)
1. Salário contratual		100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias (como proporção mensal)		11,11
3. Folha de pagamentos média mensal (1+2) (base de cálculo dos encargos sociais)		111,11
4. FGTS e verbas rescisórias (proporção mensal)		11,80
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3+4)		122,91
6. Encargos Sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)		30,89
INSS (20%)	22,22	
Seguro de acidentes trabalho (2% em média)	2,22	
Salário-educação (2,5%)	2,78	
Inkra (0,2%)	0,22	
Sesi ou Sesc (1,5%)	1,67	
Senai ou Senac (1,0%)	1,11	
Sebrae (0,6%)	0,67	
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)		153,80
Peso dos encargos $[(7) / (5) - 1]$		25,13%

Fonte: Pochmann (1994)

Fica evidente nas referências citadas a necessidade dos autores e dos estudos, com base na tabela proposta por Pochmann (1994), de desmistificar a ideia de que os encargos sociais representam o maior peso no custo total do trabalho.

De acordo com Santos e Pochmann (1998), o custo salarial pode ser dividido em três partes: direto, pagamentos indiretos, pagamentos diferidos no tempo. O pagamento direto se refere ao que efetivamente é recebido por hora de trabalho, premiações, comissões, horas extras. O pagamento indireto trata das importâncias contabilizadas no formato de férias, décimo terceiro, aviso prévio. Os pagamentos diferidos no tempo levam em conta o adicional de tempo de serviço, a indenização por demissão contratual, os seguros em geral etc.

Por essa abordagem, os encargos sociais se remetem apenas às parcelas devidas como contribuição social. Trata dos impostos adicionais que financiam fundos de seguridade social, proteção, bem estar e capacitação do trabalhador. Em outras palavras, ela propõe a separação entre os adicionais legais incidentes na folha de pagamento e o rendimento monetário do trabalho, seja ele direto seja indireto, instantâneo ou diferido no tempo.

A partir dessas premissas, a metodologia propõe a aplicação do cálculo de custo para o caso brasileiro, levando muito em conta a experiência internacional na definição e diferenciação do entendimento entre salário e encargos sociais. Para tanto, os itens constantes

como obrigatórios na folha de pagamento (ver figura 2, proposta pelos autores) foram separados em grupos e tipificados de acordo com a sua conceituação.

Explicando os componentes da figura 2, os itens de 1 a 4 são considerados parte do rendimento monetário do funcionário, ainda que não faça parte do seu salário direto. A justificativa reside no fato de que os valores também são recebidos pelo trabalhador, porém, de forma diferida no tempo e mediante acontecimentos específicos, tais como demissão (o que cria o gatilho do direito de recebimento de multa e saque no FGTS), por exemplo. Além disso, pelo critério da metodologia, os itens de 5 a 8 também somam-se ao bolo do rendimento monetário. Neste caso, Santos e Pochmann (1998) afirmam que os componentes representam remuneração pelo não-trabalho, folgas semanais, férias, feriados, entre outros.

Mirando para os itens 9 a 15, chega-se ao ponto em que a metodologia classifica como grupo de encargos sociais. A diferença prática, apontada para definir apenas este grupo de itens como encargos trabalhistas, consiste na destinação do dinheiro. Ao contrário dos grupos anteriores, este destina os valores arrecadados para entidades públicas, ao invés de remunerar ou garantir, ainda que no futuro, recebimento monetário por parte da pessoa física que desempenha as atividades justificadoras do pagamento. Na maioria das vezes, a participação dos encargos sociais tem como destino a estruturação e manutenção dos fundos de financiamento das políticas públicas.

Figura 2: **Lista de Rendimentos, encargos trabalhistas e social**

1	Décimo-terceiro salário
2	Adicional de 1/3 de férias
3	Rescisão contratual
4	FGTS
5	Férias
6	Repouso semanais
7	Feriados
8	Ausências remuneradas
9	INSS
10	Seguro-Acidentes
11	Salário-Educação
12	SESI ou SESC
13	SENAI ou SENAC
14	INCRA
15	SEBRAE

Fonte: Santos e Pochmann (1998)

Diante do demonstrado até aqui, os autores consideram que a participação dos encargos sociais no Brasil é de 25,10% incidentes sobre rendimento total do trabalhador, o

que contraria a abordagem mais aceita pela classe empresarial, a qual assume a proporção dos encargos sociais como superior aos 100%. É importante salientar que a proporção é bem menor pelo fato de incidir em um rendimento total bem superior por não considerar apenas a remuneração direta pelo tempo trabalhado, o que caracteriza os autores que pregam a participação acima dos encargos acima dos 100%. Para melhor entendimento, ressalta-se que esse rendimento total é calculado através da adição simples do que é recebido como salário contratual, décimo terceiro e um terço de férias. Em forma numérica, para um salário base de R\$ 100,00, tem-se R\$ 8,34 de décimo terceiro e R\$ 2,78 referente ao adicional de um terço de férias. A esse subtotal, acrescenta-se o recebimento projetado de FGTS e rescisão contratual, chegando a um total de R\$ 123,04.

Com base na metodologia proposta, as imposições legais da legislação trabalhista não apresentam um impacto exagerado no custo da mão de obra e a sua proporção não é muito diversa dos demais países (SANTOS E POCHMANN, 1998, p. 12).

Até aqui, a proposta de debate entre as visões acaba por ficar, segundo Souza *et al.* (2012), no campo das nomenclaturas. Ou seja, o custo total do trabalho para o contratante não se altera, pois as obrigações trabalhistas são mantidas, independente de como são classificadas. Para ele, claramente há uma lacuna importante no que tange a real mensuração de quanto custa contratar, manter e desligar um funcionário. Existem variáveis importantes que não são consideradas, tais como rotatividade, necessidade de treinamento em caso de reposição de mão-de-obra, menor produtividade de funcionários recém contratados, entre outras que incidem diretamente nos custos das empresas.

Destarte, ampliando as propostas anteriores, Souza *et al.* (2012) dizem que o custo do trabalho vem sendo discutido há vários anos, mas sempre com foco nos encargos sociais, sem haver consenso no quanto custa o trabalhador para as empresas. Até então, houve grande preocupação com as questões formais e com a definição do que é encargo social, bem como qual a relação com a remuneração do trabalhador. A partir disso, segundo definição do próprio autor, é necessário trabalhar com o conceito de Custo Ampliado do Trabalho.

Souza *et al.* (2012) demonstram que, a partir da noção de custo ampliado do trabalho, que o custo total de um trabalhador é muito superior ao abordado até então. Independentemente da definição do conceito de remuneração, boa parte dos componentes mais relevantes dos custos trabalhistas foram ignoradas. O custo de um trabalhador pode ser de 2,83 vezes o salário de carteira dele (aumento de 183%), considerando um vínculo

empregatício de 12 meses. Porém, os encargos sociais são apenas parte de um grupo de custos que abrangem obrigações acessórias, benefícios negociados, burocracia e gestão do trabalho.

Na tabela 3, Souza *et al.* (2012) demonstram quais variáveis são relevantes para o cálculo de custo segundo a sua concepção:

Tabela 3: **Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)**

	12 meses	60 meses
Recebimento	31,10%	23,90%
13o. Salário	7,50%	7,50%
Adicional de férias	2,70%	2,70%
Férias Indenizadas	8,80%	1,60%
Vale transporte	12,10%	12,10%
Compensação do Empregado	50,80%	67,20%
FGTS	8,80%	8,80%
INSS Trabalhador	8,90%	8,90%
Multa FGTS (40% sobre saldo)	3,40%	3,20%
Aviso prévio indenizado	7,50%	2,00%
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>	<i>22,20%</i>	<i>22,20%</i>
Vale alimentação	14,50%	14,50%
Auxílio creche	1,70%	1,70%
Cesta básica	6,00%	6,00%
Demais custos	109,30%	93,80%
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	<i>33,20%</i>	<i>31,30%</i>
INSS Empregador	23,20%	21,90%
Multa FGTS (10% sobre saldo)	0,90%	0,80%
Salário educação	2,90%	2,70%
SAT (2%)	2,30%	2,20%
INCRA (0,2%)	0,20%	0,20%
Sistema S (3,1%)	3,60%	3,40%
<i>Obrigações acessórias</i>	<i>12,10%</i>	<i>12,10%</i>
Licença maternidade	2,30%	2,30%
Quota de deficientes	2,00%	2,00%
Quota de aprendizes	4,40%	4,40%
Obrigações de segurança	3,40%	3,40%
<i>Treinamentos</i>	<i>19,40%</i>	<i>7,90%</i>
Treinamento das reposições	13,70%	2,60%
Ginástica laboral	5,00%	4,60%
Treinamentos diversos	0,70%	0,70%
<i>Custos gerenciais</i>	<i>44,60%</i>	<i>42,40%</i>
Administração de pessoal	21,00%	21,00%
Manutenção de refeitório	0,30%	0,30%
Festas e eventos motivacionais	1,40%	1,40%

Custo do tempo não trabalhado	21,80%	19,60%
<i>Seguro Desemprego</i>		-
Total	191,20%	162,60%

Fonte: Souza *et al.* (2012)

Em comparação com as premissas de cálculo de Pastore (1996), foram acrescentados itens que alteram a composição e evidenciam o maior peso dos encargos sociais. O primeiro aspecto a ser destacado é a referência da base de salário, a qual passa a estimada em termos nominais, ou seja, o valor que consta em carteira. Em situações que exigem especificidades, as contas não são referenciadas no salário base e, sim, aparecem como valores absolutos (Manutenção de refeitório, treinamentos diversos, festas e ventos motivacionais etc.).

Na tabela proposta, em comparação com as ideias de Pastore, foram incluídos novos tipos de despesas que não eram colocadas em pauta, tais como: Benefícios/Negociação Coletiva e Obrigações acessórias, que impactam indiretamente o custo de cada trabalhador, e Despesas Gerenciais/Administrativas (SOUZA *et al.*, 2012, p. 9).

Passa a ser computado também, despesas com treinamento das reposições. No momento em que um funcionário é demitido, a curva de aprendizagem para o novo funcionário é custosa, visto que a pouca produtividade no início da curva impacta diretamente os resultados da empresa ao comparar com o trabalho executado pelo funcionário antigo. O nível de produtividade normal é atingido em aproximadamente três meses. Com essa visão, fica evidente que a duração do contrato de trabalho impacta diretamente o custo total (SOUZA *et al.*, 2012, p. 9).

O item “Custo do tempo não trabalhado”, na comparação entre um período de 12 meses e outro de 60 meses, diferencia a incorporação de custo. No primeiro, as férias não são gozadas e devem ser calculadas da mesma forma que o aviso prévio. Já para um vínculo de 60 meses, as férias são gozadas pelo trabalhador. Com a necessidade de suprir a força de trabalho, a empresa acaba por contratar um funcionário na equivalência de 1/12 de trabalho não realizado a cada ano.

No grupo “Administração de pessoal”, foram inseridos outros itens que as empresas gastam para manter uma equipe de trabalho. No entanto, gastos com ações trabalhistas não são mensurados nessa metodologia.

Além disso, conforme Souza *et al.* (2012), foram registrados outros componentes de custos do trabalho não contemplados por outros autores. Para exemplificar, têm-se o custo oriundo dos afastamentos com menos de quinze dias por licenças médicas, a estabilidade para trabalhadores acidentados, representantes dos trabalhadores dos quadros diretivos de sindicatos afastados de suas funções (com ou sem remuneração) e outras licenças em geral.

Como ponto último da metodologia, surge o cálculo do salário equivalente. Esse conceito sugere, na visão do trabalhador, o quanto a empresa pagaria pelo trabalho realizado sob a hipótese de não haver nenhuma obrigação trabalhista prevista em lei. Nesse cenário, visto que não é plausível, o objetivo é apenas entender o quanto o trabalhador atribui como rendimento real, imaginando uma situação em que ele não receba nenhum benefício extra sob forma de FGTS, INSS, décimo terceiro, entre outros. Sendo assim, Souza *et al.* (2012) propõem uma metodologia de cálculo em que altera a referência consagrada de salário como hora trabalhada para salário nominal mensal, que leva em conta o que o trabalhador recebe em carteira e realmente mensura como um valor recebido.

4.2 CUSTO DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Com o objetivo de melhor entender o custo da legislação trabalhista, tem-se em Casali e Kieckbusch (2010), bem como em Souza *et al.* (2012), a discussão sobre os custos da justiça trabalhistas na forma dos conceitos de Passivo Comum e Passivo Oculto.

Segundo Casali e Kieckbusch (2010), os passivos são formados e aumentados constantemente na recorrente relação entre empregado e empregador. Não obstante as ínfimas referências concretas sobre o tema, esses passivos têm gerado desgaste e perdas sistemáticas ao setor empresarial, configurando uma conjuntura de insegurança jurídica. A insegurança é trazida pelas relações desconexas entre a realidade e as ações do legislador, isto é, a ação legislativa não apresenta a agilidade que os novos processos e as novas tecnologias produtivas impõem no ajustamento dos contratos de trabalho. Esse descasamento temporal acaba surpreendendo empresários e executivos da área de recursos humanos e, em decorrência, criam-se enormes passivos trabalhistas.

A legislação trabalhista é extremamente detalhada e complexa e, como fator agravante, não apresentou avanços condizentes com os novos processos produtivos na dinâmica tecnológica. Desta forma, acaba mostrando um cenário defasado da primeira metade do século passado.

No que se refere ao passivo comum, a simplicidade de entendimento é direta. Basicamente, o passivo é gerado a partir de do descumprimento de leis, independentemente delas serem claras ou adequadas, o contratante tem ciência da sua existência legal. Como

exemplo, tanto Souza *et al.* (2012) como Casali e Kieckbusch (2010), citam as cotas para pessoas com deficiência que são frequentemente descumpridas. O descumprimento ocorre pela simples descon sideração da regra, ou ainda, pela impossibilidade de encontrar pessoas com deficiência aptas ou dispostas a trabalhar. De qualquer forma, ambas as situações geram sanções do Ministério do Trabalho.

Em se tratando do passivo oculto, é uma importante questão levantada por Souza *et al.* (2012), incluindo em sua análise, o custo da justiça trabalhista. Mudanças de interpretação dos dispositivos legais, bem como decisões diversas sobre ocorrências factuais por parte de juízes trabalhistas, podem acarretar em insegurança jurídica associada às leis. Além do mais, o autor cita a possibilidade da promulgação de leis criadoras de obrigações com caráter temporal passado e de execução retroativa, coloca-se a título de exemplo, o Aviso Prévio Proporcional. Nesse tipo de caso, o empresário pode sofrer condenações ainda que tenha cumprido com a legislação vigente, incorrendo, assim, em custos inesperados.

Como exemplo adicional:

[...] pode-se citar a redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva. Adequando-se aos costumes e características da localidade onde estão instaladas e à própria vontade dos trabalhadores, diversas empresas pactuaram com sindicatos profissionais a redução do intervalo intrajornada, pautadas na Portaria n. 42/2007 do MTE. Posteriormente, os tribunais vieram a declarar a ilegalidade da portaria e, conseqüentemente, as empresas foram condenadas a efetuar o pagamento das horas decorrentes da redução do intervalo. (CASALI E KIECKBUSCH, 2010, p. 6).

Ressalta-se que as condenações trabalhistas têm caráter prescritivo após cinco anos. Sendo assim, cinco anos de geração de passivo oculto retroativo pode impactar significativamente os custos do trabalho agregados na indústria.

4.3 DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTOS E COMPETITIVIDADE INDUSTRIAL

A desoneração da folha de pagamentos é um tema amplamente discutido há muitos anos. Para Júnior (2011), a partir de 2008 a discussão entrou com força na agenda política com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº233/2008, que encaminhou uma proposta de reformulação na questão tributária no Brasil.

Os defensores da desoneração da folha de salários afirmam que ela traria importantes benefícios à competitividade empresarial, uma vez que os custos de produção seriam diminuídos. Tendo uma produção nacional mais barata, haveria uma contribuição na balança comercial, pois a vantagem existente dos produtores estrangeiros (por se valerem de custos inferiores de produção) seria diminuída e, por conseguinte, a pressão do mercado nacional por produtos importados não seria tão intensa.

A desoneração pode ser vista como perda de receita tributária oriunda da individualidade dos contratos estabelecidos. Entretanto, possibilitando um menor custo da individualidade contratual, o número absoluto de novos postos de trabalho seria estimulado a aumentar substancialmente. Sendo assim, a desoneração da folha de pagamentos enfraqueceria o mercado paralelo da informalidade e geraria uma maior arrecadação tributária, tanto pelo aumento absoluto das contribuições dos trabalhadores formalizados, quanto pela expansão de demanda ocasionada em decorrência do aumento do rendimento médio do trabalhador.

Para entender melhor as duas possíveis conseqüências da desoneração da folha de salários, os próximos parágrafos irão explicitar a evolução, os motivos e as considerações feitas por Júnior (2011) acerca do tema.

A ideia de que a redução dos custos patronais favoreceria a formalização dos postos de trabalho encontra argumentos nos acontecimentos no mercado de trabalho do Brasil na segunda metade dos anos 1980 até o início dos anos 2000.

A abertura comercial do início da década de 1990 colocou as indústrias brasileiras em um panorama de concorrência direta com as empresas estrangeiras. Nesse cenário, tornou-se imperativa a reestruturação produtiva, intensiva em capital, visando fazer frente aos produtos importados, os quais também eram beneficiados pela taxa de câmbio sobrevalorizada observada no período.

Com a rigidez da legislação trabalhista brasileira, os custos demasiados do trabalho e da previdência social eram inevitáveis, o que dava margem para o crescimento das relações informais de trabalho. A tendência crescente à constituição de contratos informais foi revertida no início dos anos 2000, como resultado da criação do câmbio flutuante. A consequente desvalorização da moeda nacional motivou a elevação das exportações, assim como reduziu as importações, fortalecendo as indústrias do país.

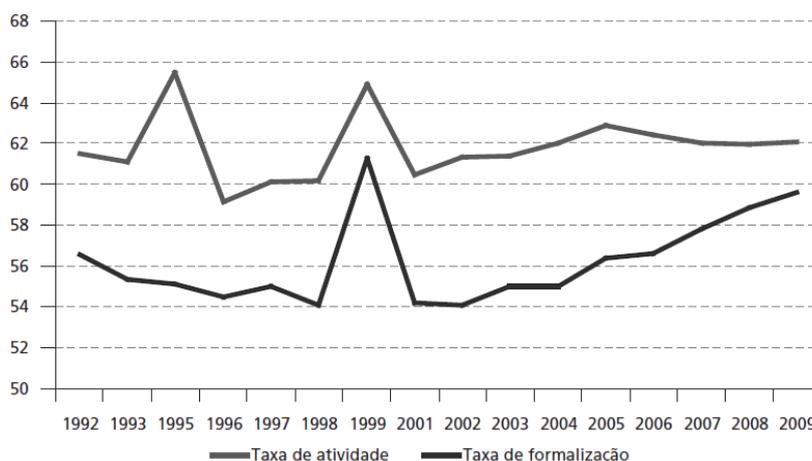
A figura 3 evidencia a reversão de tendência no momento citado e a relação positiva entre o maior nível de atividade e o número de formalizações no mercado de trabalho. Antes

disso, até o ano de 1998, a taxa de formalização caía constantemente. Após reverter a sua tendência, entre os anos de 1999 e 2000, a taxa de formalizações apresenta um crescimento linear.

Conforme abaixo, Júnior (2011) traz um trecho de análise do período citado:

O período que vai desde a desvalorização cambial até a recuperação da taxa de formalização foi marcado não apenas por política econômica interna de caráter restritivo, mas também por cenário externo favorável; ambos os cenários repercutiram sobre o mercado de trabalho. Internamente, os condicionantes macroeconômicos foram marcados por superávits fiscais, metas de inflação rigidamente controladas e elevadas taxas de juros. Externamente, o cenário tornou-se mais favorável. A partir de 2001, já há dois anos com regime cambial flutuante, o Brasil logra êxito em obter sucessivos e crescentes saldos comerciais positivos (US\$ 2,6 bilhões em 2001; US\$ 13,1 bilhões em 2002; até atingir o ápice de US\$ 46,5 bilhões em 2007, declinando a seguir), contribuindo para amenizar o impacto, sobre o mercado de trabalho, das medidas restritivas da política macroeconômica interna. A redução do crescimento dos níveis de desemprego e da informalidade são duas das principais consequências. A partir disto, a continuidade de saldos comerciais positivos, o aumento real do salário mínimo, a redução da taxa de juros Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (SELIC) (de 25,3%, em janeiro de 2003, para 8,6%, em janeiro de 2010, elevando-se a seguir) e a expansão do crédito e das políticas sociais fizeram com que o mercado de trabalho reagisse positivamente aos estímulos da política econômica (CARDOSO JÚNIOR, 2007 apud JÚNIOR, 2011, p. 91).

Figura 3: **Taxas de Atividade e de formalização do mercado de trabalho brasileiro (1992 – 2009)**



Fonte: JÚNIOR (2011)

A vertente que defende a desoneração da folha não apresenta modelos sólidos para avaliar os seus argumentos e que, implicitamente, só funcionaria sob um cenário econômico favorável, com estabilidade monetária e crescimento constante da demanda. Para ele, não existem indicações claras de como o aumento da arrecadação total seriam utilizadas para suprir as perdas de arrecadação previdenciária, posto que tal aumento seria focado em tributos que não têm relação com a Previdência Social (Imposto de Renda, Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços – ICMS, Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI etc.). Ademais, afirma-se ainda, que não são feitas projeções que garantam que maiores índices de emprego formal seriam criados, o que levaria à elevação das contribuições e/ou à expansão da demanda por meio da maior massa salarial (JÚNIOR, 2011, p. 86).

Além disso, o autor considera que a tese de que a desoneração dos custos patronais teria resultados positivos sobre a formalização da mão de obra é apenas ocasional. Os argumentos utilizados para defender tal relação tiveram base em uma conjuntura econômica específica ocorrida até o princípio da década de 2000. Ou seja, a dinâmica do mercado de trabalho foi a responsável por estabelecer as relações positivas, não garantindo, portanto, que os mesmos resultados sejam objetivos sob outras condições.

Júnior (2011) questiona a capacidade da desoneração da folha de salários de transformar-se em benefício para o mercado formal de trabalho, tampouco em indutor da competitividade empresarial. Para ele, o cenário macroeconômico, o qual determina a dinâmica do mercado de trabalho, é o verdadeiro responsável por incentivar o fortalecimento da formalização do trabalho, não havendo a necessidade de incentivos fiscais paralelos.

No tocante à competitividade empresarial, tais incentivos apenas supririam as necessidades de alguns setores da produção no combate a questões conjunturais de adversidade, como: valorização do câmbio, agressividade dos competidores internacionais nos mercados locais ou mundiais.

O íterim temporal que se forma entre a diminuição das arrecadações e os benefícios previstos para a competitividade e a para a formalização da mão de obra não é mencionado pelos defensores da desoneração. No entanto, uma vez que incide diretamente no financiamento da Previdência Social, esse período de transição é elemento de análise fundamental para entender o sucesso ou o fracasso dos argumentos.

Como forma alternativa, identificando o ajuste natural de mercado nessa substituição de receitas (perda de receita no presente a fim de auferir maiores receitas futuras), surge a

ideia da compensação das perdas previdenciárias a partir de taxações não salariais, tais como: faturamento, valor agregado, lucro e movimentação financeira bancária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É clara diferença entre os tipos de abordagens realizadas pelas metodologias consideradas para a mensuração do custo do trabalho. Anselmo e Pochmann (1998), por exemplo, tentam desmistificar a ideia de que os encargos sociais representam o maior peso no custo total do trabalho, alocando-os de maneira que atenda a tal preceito. Nas propostas de José Pastore, por sua vez, a ideia central é mostrar que as variáveis de custo compulsórias e que não são mensuradas como recebimento direto pelo trabalhador, são encargos sociais e trabalhistas.

Faz-se necessário, portanto, adotar uma noção ampliada de custo do trabalho, conforme abordado por Souza *et al.* (2012), posto que as principais discussões apresentam um enfoque demasiado na distinção conceitual dos encargos sociais. Desta forma, o debate acaba por ficar no campo das nomenclaturas, ao invés de verificar efetivamente o custo incorrido para as empresas nas ações de contratação, manutenção e desligamento de seus funcionários.

O trabalho de Souza *et al.* (2012) é um grande avanço nas discussões sobre o custo do trabalho. Apesar de a mensuração realizada abranger apenas dois estudos de caso da indústria têxtil, traz grande contribuição aos estudos posteriores ao mostrar que diversas outras variáveis impactam decisivamente no custo do trabalho. É fundamental testar a eficiência de tal metodologia em outras indústrias e outras regiões do país para poder confirmar se os dados auferidos podem ser tomados como base de análise e planejamento por parte dos contratantes.

Uma questão não explicada e não considerada no estudo é a informalidade, o que dá margem para questionar os resultados. Sabe-se que a informalidade é grande no Brasil e a legislação trabalhista pode ser uma das principais causas.

Porém, se confirmados os resultados em outros estudos posteriores, fica claro que as discussões feitas até então deixaram enormes lacunas de entendimento e, por consequência, acabaram por residir apenas na tentativa de defender ideologias quanto à definição teórica, ao invés de propor alternativas para otimizar o uso da mão-de-obra e incentivar a diminuição da rotatividade, por exemplo.

Em relação à flexibilização da legislação trabalhista, diante do exposto, considerando a atual estrutura do modelo trabalhista no Brasil, é temerário imaginar o impacto de uma flexibilização excessiva.

No que diz respeito à proteção do trabalhador brasileiro, assumindo que ele é a parte menos favorecida em uma negociação, caso houvesse uma menor regulação das relações de trabalho por parte do Estado, chegar-se-ia a uma realidade assimétrica de poder. O empresário

tem clara ascensão sobre o empregado, inclusive por entender que, para muitas pessoas, vender a sua hora de trabalho significa garantir um padrão de consumo pelo menos necessário para a subsistência. Por outro lado, também é importante dar condições para que os profissionais tenham a flexibilidade de negociar os seus contratos, permitindo que possam definir o que lhes têm mais valor como contrapartida pelos serviços prestados.

Uma alternativa para fortalecer o caráter negocial das relações de trabalho no Brasil e, por conseguinte, reduzir a discricionariedade do legislador, é estimular a atuação dos sindicatos e entidades de classe. Inclusive, um estudo a ser realizado, que não foi o enfoque desse trabalho, é o papel dos acordos coletivos no cenário trabalhista atual, visando entender qual é a força que os acordos possuem no que se refere a adaptar os regulamentos próprios às reais necessidades e especificidades de cada mercado de atuação.

Em um modelo ideal, flexibilizar de forma a desonerar a folha de pagamento poderia trazer benefícios à economia, visto que poder-se-ia considerar que uma redução de custo para as empresas resultaria em um maior nível de empregabilidade, tanto como aumento absoluto real na quantidade de postos de trabalho quanto como crescimento dos empregos formais. Todavia, conforme mostrado ao longo do texto, não há consenso de que os resultados seriam positivos, uma vez que os defensores da desoneração não apresentam estudos e projeções consistentes que legitimem a concretude dos benefícios. Não se pode concluir, a partir do que foi exposto nesse trabalho, que a desoneração da folha de pagamentos não traria benefícios diretos à competitividade da produção nacional, porém, pode-se, sim, avaliar que os seus defensores mostram alguma fragilidade ao não dar a maior importância à conjuntura econômica em que os agentes atuam ou por não haver estudos empíricos que avalizem uma projeção benéfica.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- CASALI, E.; KIECKBUSCH, R. E. **Texto para Discussão: Custos do Trabalho**. [S.l.]: Confederação Nacional da Indústria, 2010.
- CEZAR, Frederico Gonçalves. O Processo de Elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Brasília, v. 3, p.13-20, 2012. Trimestral.
- DEAN, Warren. **A industrialização de São Paulo**. 3 ed. São Paulo: Difel, 1971
- DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 25, n. 1, p.94-111, 2005. Trimestral.
- DIEESE. **Encargos Sociais no Brasil: Conceito, Magnitude e Reflexos no Emprego**. Pesquisa DIEESE, São Paulo, n. 12, agosto 1997.
- FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003.
- FONSECA, Vicente Malheiros. Os 70 anos da CLT. **Revista Amazônida**, Belém-PA, ed. nº 120, p. 31, 2013.
- FIOCCA, Demian. O que são encargos sociais. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 31 jan. 1996.
- GIAMBIAGI, Fábio. **Raízes do Atraso**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007
- GONZALEZ, Roberto *et al.* TRABALHO E RENDA: Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. In: BRASÍLIA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **POLÍTICAS SOCIAIS: acompanhamento e análise**. 2. ed. Brasília. 2010. Cap. 2. p. 85-153

LUCHEZI JÚNIOR, Álvaro. Desoneração da Folha de Salários: Desconstruindo os Mitos da Formalização da Mão de Obra e da Competitividade Industrial. In: BRASÍLIA. JOSÉ APARECIDO CARLOS RIBEIRO, Álvaro Luchiezi Jr., Sérgio Eduardo Arbulo Mendonça.(Org.). **Progressividade da tributação e desoneração da folha de pagamentos**: elementos para reflexão. Brasília: Ipea : Sindifisco : Dieese, 2011. Cap. 5. p. 86-106.

NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Ltr, 2002

PASTORE, J. **Encargos Sociais no Brasil e no mundo**. São Paulo: USP, 1994.

PASTORE, J. A batalha dos encargos sociais. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 28 fev. 1996.

PASTORE, J. A tributação do trabalho Brasil. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 13 jun. 1997.

(a)PASTORE, J. A tributação do trabalho Brasil. **O Estado de São Paulo**. São Paulo, 28 setembro 2010.

PASTORE, J. 70 anos de CLT – O Legado e o Futuro. **Federação do Comércio do Estado de São Paulo**, São Paulo, 26 abr. 2013.

PASTORE, José. **Encargos Sociais: implicações para o salário, emprego e competitividade**. São Paulo: Ltr, 1997

PASTORE, J. Reforma Trabalhista: O que pode ser feito? **Federação do Comércio do Estado de São Paulo**, São Paulo, novembro 2006.

POCHMANN, M. **Cálculo dos componentes dos custos do trabalho nos 10 setores mais importantes da economia dos Países do MERCOSUL**. Campinas: UNICAMP, CESIT, 1994.

PRADO, N. Legislação Trabalhista no Brasil. **Revista Justiça e Cidadania**, ed. nº 155, 2013.

SANTOS, A. L. Encargos Sociais e o Custo do Trabalho no Brasil. **Cadernos do CESIT**. Campinas: UNICAMP, CESIT, n. 19, dez. 1995.

SANTOS, A. L.; POCHMANN, M. Encargos Sociais no Brasil: uma nova abordagem metodológica e seus resultados. **Cadernos do CESIT**. Campinas: UNICAMP, CESIT, n. 26, fev. 1998.

SANTOS, A. L. **Custo do Trabalho no Brasil**: Conceito, Metodologia de Cálculo e Evolução nos Anos Recentes. Disponível em:

<http://api.ning.com/files/e7JxPS4SuGzyI8gMIQHMQamusie4BGzBO8o0XFPG-rzOry39in7EqaAVMxR1Fp->

[AzFKZNjjM62bnn6glcmSgo6Rsh2DOL*W/CUSTO_TRABALHO.pdf](http://api.ning.com/files/e7JxPS4SuGzyI8gMIQHMQamusie4BGzBO8o0XFPG-rzOry39in7EqaAVMxR1Fp-AzFKZNjjM62bnn6glcmSgo6Rsh2DOL*W/CUSTO_TRABALHO.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2014.

SOUZA, A. P *et al.* **Custo do Trabalho no Brasil**: Proposta de uma nova metodologia de mensuração. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2012.