

CADERNOS
FECOMERCIO
DE ECONOMIA

Nº 7 · NOVEMBRO 2005



O MERCADO DE
TRABALHO DIANTE
DO SÉCULO 21

FECOMERCIO

CADERNOS
FECOMERCIO DE
ECONOMIA

O MERCADO DE
TRABALHO DIANTE
DO SÉCULO 21

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO
DO ESTADO DE SÃO PAULO

SÃO PAULO - NOVEMBRO 2005

CADERNOS FECOMERCIO DE ECONOMIA
Número 7 - novembro 2005

Agenda da Transformação (II)
O MERCADO DE TRABALHO DIANTE DO SÉCULO 21
Paulo Rabello de Castro*
São Paulo - Fecomercio



Federação do Comércio do Estado de São Paulo
Rua Dr. Plínio Barreto, 285 – 5ª andar
Tel.: (11) 3254.1700 - Fax: (11) 3254.1798
01313-020 – São Paulo – SP
www.fecomercio.com.br - E-mail: cadernos@fecomercio.com.br

Presidente:
Abram Szajman

Diretor Executivo:
Antonio Carlos Borges

Assessoria Econômica
Diretora:
Fernanda Della Rosa

Projeto gráfico, arte e diagramação:
MAVERPITA Serviços Editoriais

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

** O autor é diretor-presidente da RC Consultores e presidente do Conselho de Planejamento Estratégico da Fecomercio. Agradece a MARCEL PEREIRA, economista-chefe da RC pela colaboração na pesquisa econométrica e estatística, e a CECÍLIA R. DE CASTRO pela assessoria jurídica.*

ÍNDICE

Apresentação	5
I. A Costura da Couraça	7
II. Efeitos da Atual Regulamentação do Trabalho	10
III. Fatores agravantes da contratação de mão-de-obra	18
III.1. Oferta Nacional	19
III.2. Oferta Mundial.....	22
III.3. Novas Tecnologias	24
III.4. Expressiva Invariabilidade Regional e Setorial	26
IV. “Tirando a Couraça”: Agenda do Trabalho, no século 21	28
ANEXO I - Descrição do Teste Econométrico	35
Apresentação de resultados	37
ANEXO 2 - Mercado Protegido vs. Mercado Livre	41
ANEXO 3 - Previdência, Poupança e Geração de Empregos	43

APRESENTAÇÃO

O presente estudo sobre o mercado de trabalho no Brasil é uma continuação da série *Agenda da Transformação*, do economista Paulo Rabello de Castro, cujo primeiro texto intitulado *Metas e meios para o alcance da prosperidade* foi publicado no nº 4, de agosto de 2005, dos *Cadernos Fecomercio de Economia*.

Inicialmente, o autor faz um retrospecto histórico da “couraça” representada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujos instrumentos destinados à proteção ao empregado ele compara a uma “pesadíssima armadura de ferro”.

Em seguida mostra como a regulamentação excessiva contribuiu, ao lado de outros fatores, para o aumento da informalidade nas relações de trabalho. Discute também o atual perfil da oferta de mão-de-obra em nível nacional e mundial e o surgimento de novas tecnologias.

Além das análises, Rabello de Castro faz propostas, como a incorporação ao salário líquido do trabalhador de uma fração da contribuição previdenciária do empregador. Esta idéia se insere no contexto de desonerar o contrato de trabalho de seu capítulo previdenciário, por meio da adoção de contas individuais de poupança previdenciárias, o que implica, por sua vez, numa reforma estrutural da Previdência Social. Outra sugestão é a de permitir o resgate do FGTS e sua aplicação no treinamento profissional e na evolução educacional do próprio trabalhador.

A Fecomercio, que tem a honra de ter o professor doutor Paulo Rabello de Castro como presidente do seu Conselho de Planejamento Estratégico, considera que as reformas trabalhista e previdenciária aqui delineadas são essenciais para proporcionar à economia brasileira a competitividade exigida pelos complexos desafios que o século 21 nos coloca.

I. A Costura da Couraça

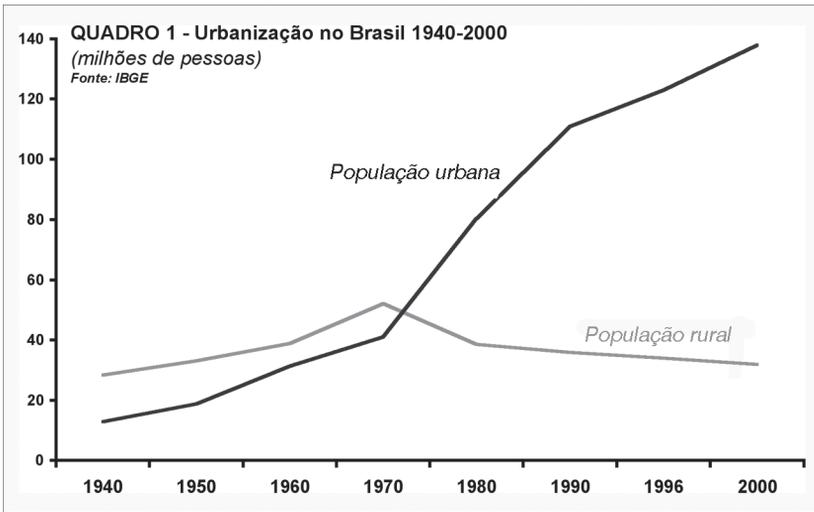
A legislação do Trabalho no Brasil data de 1943, quando foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por uma das muitas louváveis iniciativas do presidente Getúlio Vargas. Esta coleção de normas – antes espalhadas – preparou o terreno jurídico-institucional que abrigou o principal fenômeno social e econômico do século 20 no Brasil: a industrialização e a urbanização do País (Quadro 1: Urbanização no Brasil 1940-1996). Este fenômeno, que nos marcou no século passado, ainda ocorre hoje em outras áreas importantes do planeta, como a China¹.

O Brasil venceu o enorme desafio de acomodar dezenas de milhões de pessoas nas urbes brasileiras, num período de cerca de 70 anos, erigindo uma completa “institucionalidade” em torno do **contrato formal de trabalho**. Criou-se o Ministério do Trabalho. O contrato de trabalho ganhou foro próprio através da Justiça do Trabalho. Incorporou doutrina e jurisprudência em torno do seu direito positivo. Para reger as relações do trabalho, estabeleceram-se Juntas de Conciliação e Julgamento² e tribunais, organizados em duas instâncias³. O Ministério Público desenvolveu, para o campo do trabalho, um braço próprio, bastante ativo: o Ministério Público do Trabalho. Organizou-se também, com destaque, um **modo de representação** fortemente hierarquizado e rígido em torno de sindicatos, federações e confederações, nas quais não só empregados, mas também

¹ Apenas cerca de 40% dos chineses vivem em cidades. O esforço de absorver centenas de milhões de pessoas nas cidades chinesas nas próximas décadas será gigantesco. Ver o artigo de DAVID DOLLAR “China’s Economic Problems and Ours”. *The Milken Institute Review*. 3rd Q. 2005. p. 49. Ver também o texto de Tales Alvarenga (China. *Veja*. 31 ago 2005, vol. 38. p.35).

² A Emenda Constitucional nº 24, de 1999, alterou essa denominação para Varas do Trabalho.

³ Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).



empregadores (“os patrões”) a eles se vinculam, recebendo verbas parafiscais compulsoriamente arrecadadas pela máquina fiscal do Estado.

Não menos importante, atrelou-se à relação de trabalho o contrato coletivo previdenciário, de caráter tripartite, envolvendo, além do próprio interessado, o seu empregador e o Estado, como ente organizador do serviço e “bancador” de sua efetiva provisão.

Mas não se parou por aí. Da relação de trabalho, derivou-se um complexo aparato financeiro de estimulação de atividades econômicas. O contrato de trabalho passou também a “bancar” o desenvolvimento, através de mecanismos de acumulação de **fundos**, ditos sociais. O Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço (FGTS), criado em 1966⁴, teve o objetivo de financiar a construção civil habitacional, hoje administrado pela Caixa Econômica Federal (CEF), enquanto o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), formado pelas arrecadações parafiscais do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Servidor Público (Pasep), prevê

⁴ Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

recursos para o seguro-desemprego, pelo retorno de aplicações confiadas à gestão do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e administradas pelo BNDES, com sede constitucional.⁵

Diversos outros “benefícios sociais” também são acionados através da existência do contrato formal de trabalho, sob modalidades diversas e, por vezes, de complexa administração, alguns compulsórios e outros eletivos pelo empregador, como auxílio para transporte e alimentação, além de coberturas complementares de saúde.

A longa lista de interesses relacionais – repartições administrativas públicas, pessoal empregado, postos ativos e inativos no serviço público, direta ou indiretamente sustentados a partir daquele contrato de trabalho, ou seja, gerados pela mera intenção, materializada, de se empregar alguém em alguma atividade econômica grupal – certamente acabou sufocando, ao longo das últimas décadas, o objetivo social de se proteger e valorizar a relação de trabalho, tornando esse vínculo, pouco a pouco, algo próximo a um inferno burocrático e a uma relevante contingência financeira para as empresas, quiçá, também moral, para o empregador.

Os instrumentos sociais “de proteção ao empregado” hoje pendurados ao contrato de trabalho podem ser comparados às peças da indumentária de um combatente da Idade Média com sua bisonha e pesadíssima armadura de ferro, anulando, para qualquer efeito prático, sua mobilidade e o transformando num “cavaleiro de triste figura”⁶.

A couraça legal sobre o contrato de trabalho no Brasil chegou ao ápice do imobilismo pela constitucionalização de suas principais cláusulas de pro-

⁵ *Parágrafo 1º, do artigo 239 da Constituição Federal de 1988.*

⁶ *cf./ D. QUIXOTE.*

teção e benefícios, inscritos – com ares de comandos “pétreos” – nos artigos 7º e 8º da Carta de 1988.⁷ É ocioso insistir no quanto a relação de trabalho no Brasil resultou, de fato, mais **desprotegida** pelo acúmulo de objetivos e missões a serem cumpridos pelo trabalhador e seu empregador a partir do simples ato de seu engajamento numa relação econômica laborativa⁸.

II. Efeitos da Atual Regulamentação do Trabalho

Os regulamentos e dispositivos em torno do contrato de trabalho evoluíram ao longo de seis décadas para consolidar alguns objetivos principais. O atual contrato e suas normas sempre visaram, precipuamente, a incrementar:

- (1) a durabilidade do vínculo empregatício,
- (2) a arrecadação previdenciária compulsória,
- (3) a poupança forçada, via “fundos sociais” .

Os movimentos trabalhistas e sindicais sempre incorporaram cada uma dessas compulsoriedades como “conquistas do trabalhador”. A revisão crítica e analítica dos custos sociais desses instrumentos, frente a seus benefícios efetivos, resulta, ainda hoje, bastante difícil, por não ser um debate “politicamente correto”. O investigador social encontrará uma poderosa barreira política à aceitação da realidade, por

⁷ “Em 05/10/1988, foi aprovada a atual Constituição que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados.” (grifou-se). MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 40.

⁸ PASTORE, José. *Investimentos de menos e regulamentos de mais*. Academia Internacional de Direito e Economia. Mar. 1996.

QUADRO 2 - Encargos Sociais Básicos para a Indústria *

Dados atualizados até 14/09/2000

Tipo de Encargos Sociais

Grupo A - Obrigações Sociais

Previdência Social	20,00
FGTS	8,50
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	36,30

Grupo B - Tempo de Trabalho I

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

Grupo C - Tempo de Trabalho II

13º salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	3,21
Subtotal C	14,12

Grupo D - Incidências Cumulativas

Incidência Cumulativa A/B	13,88
Incidência do FGTS s/ 13º salário	0,93
Subtotal D	14,81

TOTAL GERAL **103,46**

Fonte da tabela: Constituição Federal e CLT

Elaboração: José Pastore

(*) Pessoal de Produção - Horistas

seus interlocutores, de um contrato de trabalho cujos benefícios sociais, nem de longe, se equiparam aos custos sociais de sua imposição. Por isso, pouco se discutem alternativas à regulamentação onerosíssima do presente.

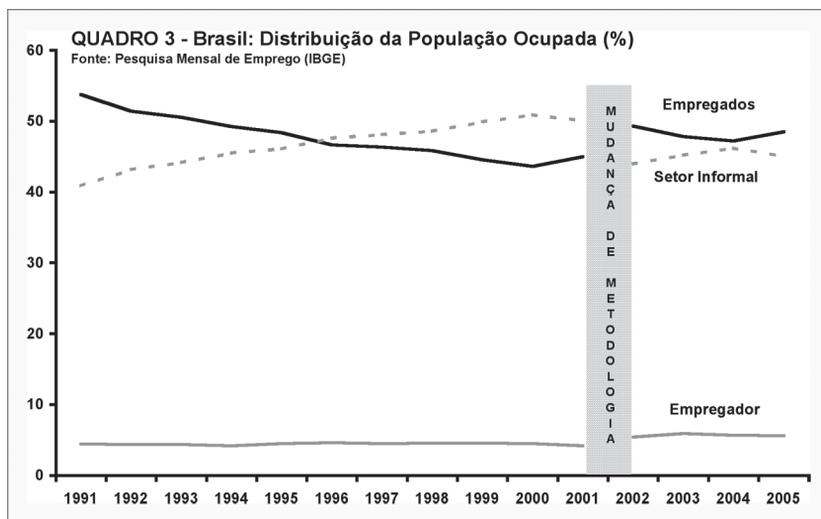
No entanto, com o passar do tempo, penosamente, vão se fazendo revisões críticas ao aparato legal do trabalho formal no Brasil, ao amparo de um acervo abundante, e gritante, de evidências empíricas sobre a baixa ou até nula eficácia dos chamados “instrumentos da proteção do trabalho”. Ao grupo dos “reformistas” se contrapõe o argumento dos “conservadores” (aqui, paradoxalmente, identificados a correntes de esquerda) que descartam a crítica ao peso excessivo da atual legislação trabalhista, ao lembrar que a política econômica, esta sim, tem sido desempregadora de mão-de-obra. O contra-argumento conservador, ao buscar outro bode expiatório para a sofrível absorção da mão-de-obra no último quarto de século (1979-2004), não deixa de apontar fato relevante e inegável: que a demanda por trabalho só se desloca para frente sob o impulso de mais investimentos, pois é o capital produtivo quem busca casamento com mais trabalho humano, e crescentemente qualificado.

Portanto, é fora de questão reconhecer o “efeito-PIB” negativo exercido por uma política econômica truncada por sucessivos equívocos decisórios e carente de planejamento estratégico ⁹.

Contudo, o “efeito-PIB” negativo não elide a outra questão, referida ao custo privado da formalização do contrato de trabalho. Ao impingir uma multiplicidade de “missões” ao vínculo empregatício, é também fora de questão que este vá se tornando mais pesado sob a ótica do empregador. Cada arrecadação parafiscal e cada benefício compulsório a mais, quando atrelados ao contrato de trabalho, somam um novo peso na cunha financeira, que a literatura setorial batizou de “encargos sociais”. Sob a ótica do empregador, esse encargo é um “tributo”, incidindo sobre o fato gerador

⁹ *A respeito, ver minha crítica, contida em: CASTRO, Paulo Rabello. Agenda da transformação: metas e meios para o alcance da prosperidade. Cadernos Fecomercio, n. 4, ago. 2005.*

tributável, que é o ato de empregar e de pagar salário. É um passivo tributário, um ônus a mais, dificultando a decisão de se oferecer um posto de trabalho. O espelho deste passivo contingente é a crescente INFORMALIDADE na relação de trabalho, como atestam as estatísticas do crescente mercado sem qualquer proteção formal.



Os conservadores argumentariam que cada encargo social é encarado, pelo empregado-beneficiário, como tendo contrapartidas presentes ou futuras, que lhe compensará o sacrifício de salário direto imposto pelo empregador¹⁰.

Via de regra, o benefício defasado é desproporcionalmente menor do que o custo privado introduzido na relação do trabalho. Por estar embutido na formação do nível salarial, este custo não aparece diretamente aos olhos do empregado, como elemento de compressão da sua remuneração líquida. Exemplo típico é o encargo previdenciário “do emprega-

¹⁰ JOSÉ PASTORE mostra que tal compensação raramente existe na contabilidade pessoal do empregado. PASTORE, José. *A reforma das instituições de trabalho*. USP. São Paulo, 2000.

dor”, dentro do recolhimento total ao INSS, que lhe é atribuível. Aquela parcela “do empregador” surge como custo privado da mão-de-obra, sendo ocioso para o empregador saber se o valor acrescentado irá para a conta corrente do empregado ou se será recolhido ao guichê do INSS.

Para o empregado, contudo, o valor da parcela recolhida pelo empregador ao INSS, valeria, hoje, muito mais na sua própria mão do que descansando nos cofres da Previdência.¹¹

E também valeria mais se direcionado a uma conta individual de poupança previdenciária do próprio empregado. Em alguns casos de comparação extrema, o “encargo social” compulsório assumirá característica típica de um **imposto ao salário**, sempre que a estimativa do empregado sobre o retorno possível (embora defasado) daquele benefício social for se aproximando de zero.

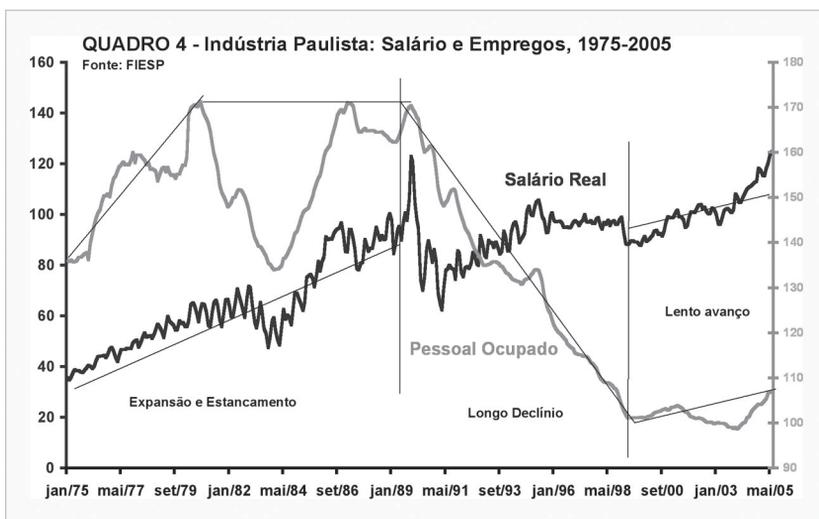
O enrijecimento da demanda por trabalho, em virtude de seus encargos sociais cumulativos, é um defeito da regulamentação excessiva do contrato laboral no Brasil. Esse desdobramento negativo do excesso de proteção formal vem sendo observado e estudado de longa data.¹²

Entretanto, a literatura especializada pouco avançou e os dados empíricos foram insuficientemente pesquisados. Indiretamente, as evidências são crescentes no sentido de apontar a ineficácia da regulamentação excessiva desse mercado. Alguns indícios importantes podem ser extraídos da base de dados

¹¹ *De fato, nem “descansa” na Previdência, pois a arrecadação anual é exaurida através dos pagamentos de benefícios previdenciários correntes. Portanto, não há aplicação financeira, nem muito menos retorno.*

¹² *Um dos estudos pioneiros vem do início da década de 70: BACHA, Edmar et al. Encargos trabalhistas e a absorção de mão-de-obra – uma interpretação do problema e seu debate. IPEA/INPES. Rio de Janeiro, 1972.*

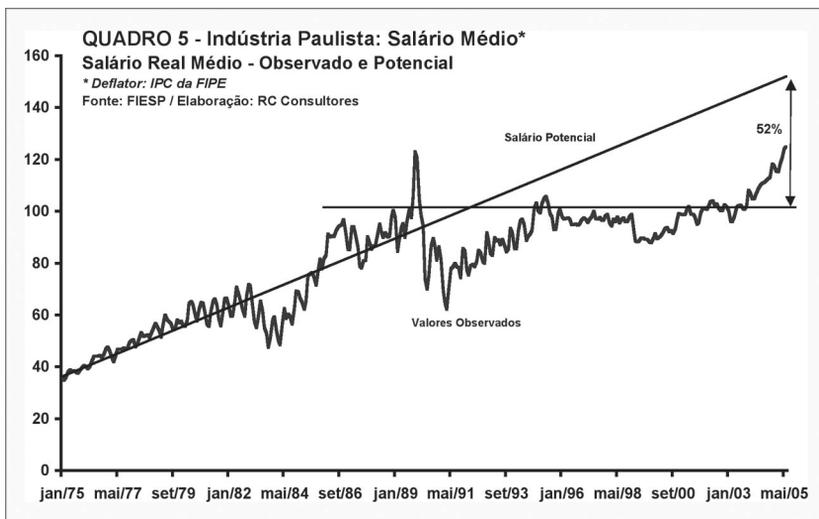
da indústria em São Paulo, organizada pela FIESP/ CIESP. Compulsando séries mensais disponíveis a partir de 1975, referentes a pessoal ocupado, horas trabalhadas, salários pagos, produção e vendas na indústria de transformação paulista, a primeira observação que salta à vista é a do **longo declínio** experimentado pelo **Pessoal Ocupado** desde meados dos anos 80, denotando a fraca absorção de mão-de-obra pelo setor.



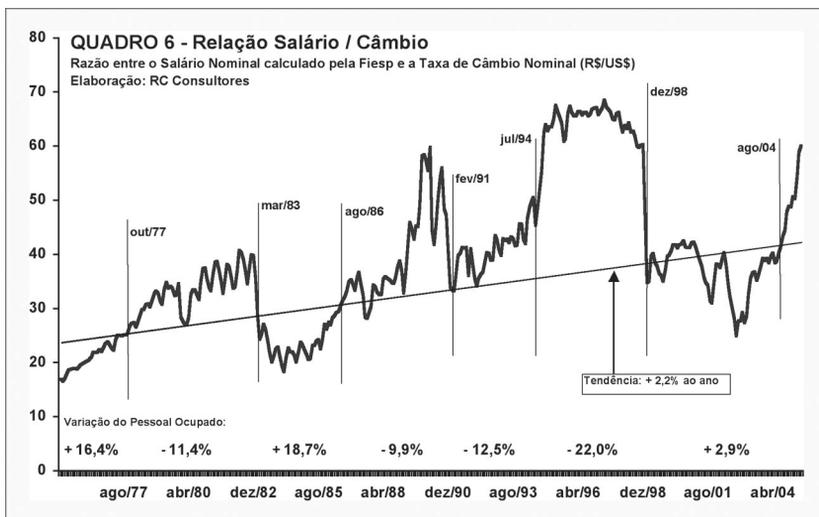
O fenômeno é acompanhado pela estagnação quase absoluta do **Salário Real Médio** na indústria de S. Paulo, desde 1989. O salário potencial na indústria seria, hoje, em torno de 52% mais elevado, se projetada a tendência histórica dos anos 70 e 80, contra a tendência dos anos 90.

Não há qualquer dúvida sobre o “efeito-PIB”, negativo e poderoso, afetando o quadro da insuficiente mão-de-obra industrial, **com reflexos óbvios sobre todos os demais segmentos econômicos**. Ao “efeito-PIB”, de redução do ritmo da atividade econômica no Brasil, soma-se também o acúmulo de erros na busca do equilíbrio competitivo do País. No afã de usar o câmbio como “âncora” dos preços in-

ternos, combatendo-se inflação mediante apreciação da moeda local, as autoridades brasileiras promoveram, nos últimos 25 anos, um escandaloso assassinato de postos de trabalho, visto que a artificial valorização do câmbio tem criado uma **COMPETIÇÃO INVISÍVEL** da mão-de-obra estrangeira dentro do Brasil, embutida nos produtos e serviços importados com o favorecimento cambial.



A relação entre salário industrial e câmbio (“relação salário / câmbio”) é mostrada aqui, em cotejo com as variações do pessoal ocupado, para mostrar a quase matemática coincidência entre os períodos em que esta relação **superou** a tendência histórica de valorização salarial interna e os dados correspondentes de **REDUÇÃO** da massa de Pessoal Ocupado na indústria. Simetricamente, sempre que a indústria local ficou mais competitiva, com salários aderentes à tendência cambial histórica, ou até abaixo dela, a absorção de mão de obra foi positiva e crescente, embora em períodos menos freqüentes do que os de dispensa de pessoal.



Em suma, o efeito-PIB negativo e, muito especialmente, os equívocos da política cambial brasileira, têm um lugar de “honra” na explicação das agruras do mercado de trabalho no Brasil.

Tudo sugeriria, portanto, que mecanismos de **flexibilização e facilitação** da “contratação formal” fossem perseguidos, de modo a compensar as barreiras macroeconômicas à contratação.

Nossa regulamentação microeconômica, contudo, persistiu enrijecendo ainda mais o vínculo do trabalhador, ao estabelecer, inclusive, o aumento da multa indenizatória pela dispensa imotivada.¹³

¹³ Segundo informações obtidas no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o empregador que demite um empregado sem justa causa fica obrigado a depositar 50% do total de todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador, atualizados monetariamente e mais os juros, sendo 40% na conta vinculada deste, e 10% para contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110, de 26/06/01. Além disso, o empregador fica obrigado, ainda, a realizar o depósito referente ao mês de rescisão e ao mês imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido. Disponível em: www.mte.gov.br.

Alguns indícios do efeito dessa rigidez regulamentar aparecem no tratamento econométrico das séries de horas trabalhadas e de pessoal ocupado na indústria representados no Anexo 1. As chamadas “elasticidades-preço da demanda” por mão-de-obra são significativamente mais altas (quer dizer: menos rígidas) para horas trabalhadas – como, aliás, seria previsível – do que em relação à demanda por pessoal ocupado. Nas séries 1, apresentadas no **Anexo 1**, a elasticidade obtida, em relação a variações do **salário real**, para horas trabalhadas (-0,49) é quase o **dobro** daquela do pessoal ocupado (-0,29) prenunciando, nessa diferença de rigidez (0,49 contra 0,29) a relevante perda de potencial de emprego decorrente das “travas de contratação” da atual regulamentação brasileira. Mais pesquisas empíricas, porém, seriam oportuníssimas para esclarecer melhor e mensurar o efeito obstrutivo das atuais regulamentações sobre o contrato de trabalho no Brasil.

III. Fatores agravantes da contratação de mão-de-obra

Fatores circunstanciais agravam ainda mais as condições práticas do contrato formal de trabalho no Brasil:

(a) o atual perfil da oferta nacional da mão-de-obra;

(b) o atual perfil da oferta mundial de trabalho e de sua repartição internacional;

(c) a crescente oferta de novas tecnologias (economizadoras de trabalho menos qualificado);

(d) a excessiva rigidez na incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários nos diferentes setores e ramos econômicos e nas regiões geográficas do País.

Trataremos de relatar brevemente sobre cada um desses fatores agravantes.

III.1. Oferta Nacional

Primeiro, a questão da oferta de trabalho brasileira. Evidentemente, uma oferta de trabalho abundante, diante de uma demanda frouxa sempre acarretará pressão baixista sobre o preço da mão-de-obra, caracterizado pelo salário médio.

O ideal será sempre torcer para que a demanda por trabalhadores seja impulsionada para frente, de modo vigoroso, pelos novos investimentos empresariais, cuja acumulação de capital eleva, automaticamente, a produtividade e o preço dessa mão-de-obra.

No Brasil de hoje, dá-se, contudo, o inverso. Há poupança macroeconômica capenga no setor público e economias privadas são destruídas pela despoupança pública. Daí os investimentos privados e, sobretudo, públicos permanecerem em níveis insuficientes para acompanhar o passo da oferta de trabalho. Para agravar o quadro, esta oferta é momentaneamente inflacionada pelo perfil demográfico brasileiro¹⁴, cuja mão-de-obra jovem-adulta, na faixa de 20-25 anos atingiu, este ano, seu ápice numérico: 18 milhões de homens e mulheres prontos para trabalhar, nesta faixa de idade, obviamente não contando os que já ingressaram no mercado em faixas inferiores ou superiores de idade. Esta mão-de-obra jovem se expande a um passo equivalente ao dobro do crescimento populacional. Mais oferta, que comprime salários dos chefes de família em outras faixas de idade.

Não espanta, portanto, que tenham explodido no mercado todos os tipos possíveis de “terceirização” de serviços de mão-de-obra, via cooperativas e outras empresas “especializadas”, que desoneram o empregador final de enfrentar diretamente certos encargos previstos na descontratação para fins de rotação de pessoal.

¹⁴ Ver CASTRO, Paulo Rabello. *Agenda da transformação: metas e meios para o alcance da prosperidade*. op. cit. p. 10.

As cooperativas de trabalho e os demais terceirizadores estão na zona cinzenta entre o mercado formal, regido por contrato e convenções coletivas (todos muito rígidos), e o mercado informal, “precarizado”, ou seja, quase sem qualquer proteção, salvo pela contingência de uma reclamação trabalhista futura ou eventual fiscalização dos poderes públicos. A crescente oferta de mão-de-obra, pelo atual perfil demográfico brasileiro com muitos jovens forçando entrada num mercado fraco, amplia a **segmentação** entre o mercado protegido e o não protegido.¹⁵

O que a teoria econômica do trabalho prognostica é exatamente o que tem ocorrido no mercado brasileiro: **um alargamento constante, estrutural, da informalidade, como proporção do mercado total**, expressa por todos os tipos de arranjos informais, inclusive e principalmente o de empregados contratados **sem carteira** e totalmente à margem das formalidades da lei.

A reação natural dos representantes dos trabalhadores formais tem sido recomendar dois tipos de providências: (1) mais vigilância e repressão sobre os arranjos informais e (2) mais encargos ou custos incidindo sobre o ato da descontratação formal. **São duas recomendações cujo resultado direto está na ampliação da taxa “natural” de desemprego**¹⁶.

A informalidade remunerada, embora sempre indesejável num mundo ideal, é **conseqüência de uma estreiteza original** do mercado de trabalho. Com-

¹⁵ CASTRO, PAULO RABELLO. *Desemprego no Brasil: a questão tem solução?*. *Academia Internacional de Direito e Economia*. Mar. 1996. Ver excerto desta matéria no anexo 2, ao final.

¹⁶ A taxa natural de desemprego é aquela proporção de trabalhadores que, em dado momento, procura trabalho (rotação de pessoal, mesmo em “pleno emprego dos fatores da produção”). O anexo 2 mostra porque o pool de desempregados, em pleno emprego, será tanto maior quanto forem as diferenças de condição formal do mercado “protegido” versus o do desprotegido.

bater a informalidade sem dar espaço ao crescimento da formalidade é tentar debelar efeitos de uma doença sem combater-lhe as causas.

Reprimir a informalidade, por si, é jogar mais trabalhadores no *pool* dos que respondem que estão procurando trabalho como “desempregados formais”. Aumenta, assim, a taxa de desemprego mensurada.

Por seu turno enrijecer ainda mais as condições de dispensa formal para prevenir a rotação por mão-de-obra mais barata, num mercado fraco, seria a fazer recuar mais ainda a demanda por trabalho, que já andava frouxa.¹⁷

Tudo indica, portanto, que as medidas compensatórias para um mercado de trabalho fraco no Brasil têm sido aquelas que combatem efeitos e consequências, sem atenção às respectivas causas do problema. Propostas sindicais bem intencionadas resultam, no entanto, em redução do mercado formal e estreitamento da própria base sindical que se pretenderia proteger. Este é um dos fatores principais na explicação da debilidade crescente das forças sindicais e de sua representatividade.

¹⁷ *A recente frustração do Programa de Primeiro Emprego, lançado pelo Governo Lula, é um clássico exemplo de má direção no desenho de uma política de absorção de mão-de-obra sem experiência. A extrema burocracia em torno da contratação do jovem e de rebate de custo ao empregador matou o interesse no Programa. Perdeu-se grande oportunidade de se começar a flexibilizar o contrato de trabalho.*

III.2. Oferta Mundial

O segundo aspecto agravante da oferta de trabalho no Brasil é o **crescimento exponencial da concorrência mundial pela divisão de trabalho**. Em outros termos, o fenômeno conhecido como globalização nos coloca diante do dilema de “competir ou estagnar”, ou ainda, “competir ou morrer”, já que se fechar para o mundo ou morrer concorrenciaismente é quase a mesma coisa.

Para entender com clareza como a **mão-de-obra dos países se integrou competitivamente** é preciso mapear os caminhos dessa concorrência. São três: a migração direta ou física da mão-de-obra, a migração “virtual”, e a migração “embutida” nos preços dos bens. O fator trabalho tornou-se muito mais deslocável, não só pela migração propriamente dita, mas pela sua inserção em produtos, nos quais o trabalhador adicionado vem “embutido” na formação do preço do importado.

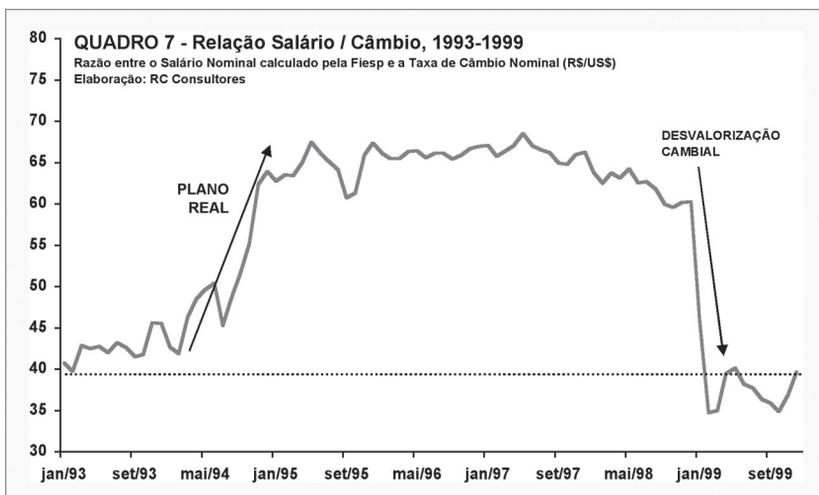
A China, sem deslocar ninguém do seu território, tem praticado uma fabulosa migração de mão-de-obra embutida. O capital estrangeiro migra para o território chinês para compor um feixe de opções “capital-trabalho” na matriz produtiva daquele país. O capital não importa mais mão-de-obra, ele mesmo é que se auto-exporta a outros países.

Um país que apropria pouco capital de risco e que, além disso, aprecia sua moeda na esteira de uma política restritiva de juros, **compra uma receita certa para agravar as condições de seu mercado de trabalho interno, por torná-lo artificialmente mais caro e menos acessível**. O Brasil tem feito um pouco das duas coisas: aquecia cronicamente sua moeda, piorando a relação entre câmbio e salário (ver quadros 5 e 6: salário real efetivo e relação salário/câmbio) e, pior, torna o produto importado falsamente barato, deixando que o trabalho estrangeiro, embutido naqueles produtos, compita com vantagem des-

leal sobre a mão-de-obra brasileira. A volatilidade do câmbio também agrava a entrada de capital de investimento, afastando o “capital estável” e atraindo o “capital de motel” (as aplicações de “hot money”).

Durante todo o período do primeiro mandato de FHC (1995-1999, ou FHC I) a política conhecida como “âncora cambial” provocou exatamente todos esses efeitos nocivos ao agravamento do mercado interno de trabalho, por efeito de importação de mão-de-obra estrangeira embutida nos importados.

Acentuou, portanto, o desemprego (dispensa permanente), sobretudo no setor industrial, mais formalizado. Como, além disso, o PIB brasileiro desacelerou seu ritmo, compôs-se uma aliança do ruim com o péssimo, ou seja, um “efeito PIB” negativo sobre a produção doméstica com o agravante do aumento da oferta estrangeira de trabalho no Brasil, embora sem qualquer imigração de mão-de-obra.



Por outro lado, deveria causar pouca surpresa a intensificação dos fluxos emigratórios físicos, de brasileiros para o exterior, à procura de melhor trabalho. Estes fluxos foram a contrapartida do modelo de política econômica que tem ajudado a empurrar nosso capital humano para fora do país. Qualquer idéia de reprimir os fluxos emigratórios de brasileiros resultaria inútil ou contra-producente. Liberdade de ir e vir é fundamental neste século, assim como de exportar e importar. Os **preços** relativos por nós praticados é que estão **DISTORCIDOS**, errados por erros nossos, do nosso desenho de política econômica e pela excessiva rigidez do atual contrato de trabalho. Rever nossa posição com urgência é medida necessária. A tarefa começaria por mapear e conceituar a influência, por exemplo da China, sobre a formação de preços nos mercados de produtos e de fatores¹⁸. Pouco ou nada se tem discutido no Governo e nos sindicatos sobre esta influência. Zero ou quase zero tem sido a mobilização do governo e de seus especialistas em relação ao tema da concorrência asiática. A “Agenda da Transformação” apontaria em duas direções:

(1) rever a política de juros e câmbio atual à luz do seu efeito deletério sobre o mercado de trabalho;

(2) rever as normas do contrato de trabalho, tornando-o mais **COMPETITIVO**, uma vez **DESONERADO** de seus múltiplos e conflitantes objetivos.

III.3. Novas Tecnologias

Passamos ao terceiro aspecto agravante: as novas e dramáticas tecnologias, economizadoras de mão-de-obra pouco qualificada.

¹⁸ *Special Report: “China and the World Economy”*. *The Economist*, July, 30th. p. 61-63.

No prazo mais longo, no horizonte mais amplo, as chamadas tecnologias “desempregadoras” representam a ameaça mais séria ao empregado sem qualificação. O contrato de trabalho é rígido e ineficiente enquanto elemento de proteção contra as tecnologias economizadoras de mão-de-obra. Vencida a etapa de adaptação, o empreendedor não hesitará em adotá-las. A mão-de-obra obsoleta será escanteada. **O desempregamento só pode ser evitado ou contornado por intenso treinamento, cujos custos têm que ser imputados ao contrato de trabalho. Tal mecanismo de compensação não está previsto.**

O resultado é o desempregamento, desta vez por motivação tecnológica. Os próprios empregadores, por meio de seus serviços sociais, têm buscado superar esse desafio do treinamento. Mas o atual nível de resposta, mesmo que positivo, é claramente insuficiente, remontando às nossas graves carências de formação básica na educação do empregado.

O FGTS poderia se converter em poderosa ferramenta de treinamento e reciclagem profissional. Basta pensar que o FGTS foi criado como um mecanismo de acumulação de recursos (poupança forçada) do trabalhador, resgatável em virtude de uma dispensa involuntária ou em circunstâncias de risco (doença grave) ou, ainda, quando convertido em aplicação imobiliária (SFH) ou, mais recentemente, em ativo mobiliário (Fundos FGTS-Petrobrás e FGTS-Vale). A autorização de investimento do FGTS em educação e treinamento corresponderia a uma alternativa nobre de aplicação desses recursos. Programas certificados em educação profissionalizante e treinamento deveriam merecer autorização para receber aplicação do FGTS acumulado pelo empregado, sendo plausível considerar, inclusive, a possibilidade de adiantamentos de parcelas negociadas da multa indenizatória por dispensa imotivada.

Entretanto, o desafio da atualização tecnológica do trabalhador lhe exige uma “educação continuada”

para a qual não existem verbas públicas. Por meio da liberação do FGTS, seria possível usar esta poupança preexistente, do próprio trabalhador, em favor do financiamento de sua qualificação ou retreinamento.¹⁹

Transformar a mão-de-obra em capital humano, por meio de sua crescente preparação técnica, será o maior desafio concorrencial do século 21. Esse “apronto do time”, muito bem compreendido na área esportiva, deveria ser incorporado como conceito na qualificação para o trabalho e para o desenvolvimento humano. Os recursos do FGTS representam uma ferramenta de transformação, obtendo-se, ainda, a desejável FLEXIBILIZAÇÃO de um significativo item de encargo sobre o contrato de trabalho.

III.4. Expressiva Invariabilidade Regional e Setorial

Passamos, então, ao último fator agravante das condições de execução do contrato de trabalho: a rigidez de sua incidência, invariável às peculiaridades setoriais e regionais do País. Para introduzir o argumento, demonstrando a necessidade da criação de cláusulas de adaptação setorial e regional do contrato de trabalho, basta recordar os já comprovados efeitos benéficos da aprovação do SIMPLES, cujas regras simplificadoras ao cumprimento dos encargos previdenciários por empresas de pequeno porte trouxeram um efeito consistente e mensurável de formalização do vínculo empregatício.

Entretanto, o que já existe para acomodar diferenças evidentes, quanto ao **porte econômico** do em-

¹⁹ O FGTS representa, ainda hoje, uma significativa cunha financeira no contrato de trabalho com forte característica de “imposto”, não só por sua baixa remuneração, (TR + 3% ao ano) como, principalmente, pela inflexibilidade de sua utilização para finalidades diversas.

pregador, ainda carece de diferenciação, quanto ao **setor** e à **região** em que o contrato de trabalho é executado.

Situações especiais requerem tratamento diferenciado. Um país de dimensões continentais não pode deixar de encarar, como contingência de seu próprio tamanho, a diversidade geográfica e econômica. Portanto, a transformação do contrato de trabalho em algo plausível, nas condições efetivas do século 21, exige sua **FLEXIBILIZAÇÃO** mediante a instituição de **cláusulas adaptativas**, cujos “gatilhos de disparo” estariam previstos na futura legislação, a ser proposta.

A experiência da Zona Franca de Manaus, estabelecida em 1967, representa um exemplo interessante dessa flexibilização no campo tributário, que aliviou a pressão geopolítica que pendia em torno da ocupação produtiva da Amazônia Ocidental.

Hoje, Manaus se destaca como exemplo de crescimento regional e registra o êxito da flexibilização tributária então adotada, apesar da²⁰ intensa polêmica que gerou a partir dos seus críticos.

Em contrapartida, outras regiões do País encontram-se deprimidas, ou até em situação regressiva. Tal ocorre no município do Rio de Janeiro e em parte de sua área metropolitana, na Baixada Fluminense, que, segundo o IBGE, tem recuado ao ritmo médio de cerca de 3% ao ano.

²⁰ Entre 1999 e 2002, últimas observações de PIB municipal produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o PIB de Manaus variou, em média, 7,5% ao ano.

Quadro 8 - Rio de Janeiro, municípios metropolitanos: variação do PIB, 1999-2002

PIB (a preços de 2000) em R\$ mil	Rio de Janeiro	Duque de Caxias	São Gonçalo	Niterói	Nova Iguaçu	Belford Roxo	São João de Meriti	Nilópolis
1999	58.603.282	8.468.287	3.905.272	3.473.985	3.612.868	1.847.678	1.615.633	591.744
2000	67.753.517	10.223.240	4.023.085	3.472.161	3.891.764	1.988.011	1.721.133	620.827
2001	65.505.553	11.241.942	3.939.902	3.225.582	3.425.251	1.924.477	1.659.864	577.917
2002	63.109.809	11.884.226	3.909.894	3.307.376	3.224.124	1.928.821	1.583.854	545.858
Taxa Anual de Variação do PIB	-3,12	13,45	0,04	-1,60	-3,59	1,46	-0,66	-2,58

Fonte: IBGE

Propõe-se, no caso, uma **moratória** de encargos trabalhistas e de algumas parcelas previdenciárias sob determinadas condições e num âmbito geográfico pré-definido. Esta autorização especial de flexibilizar o contrato de trabalho funcionaria como política anticíclica em municípios ou grupos de municípios atingidos pelo declínio estrutural da sua vitalidade produtiva. Tudo indica que uma **moratória de encargos sociais**, administrada para estimular a EMPREGABILIDADE, por um dado período e sem maiores constrangimentos quanto à seleção antecipada de ramos ou segmentos, poderia ensejar a inversão do declínio regional²¹.

IV. “Tirando a Couraça”: Agenda do Trabalho, no século 21

Na segunda metade do século 20, o Brasil intensificou sua regulamentação do trabalho – ainda vigente – que remonta ao ideário das grandes reformas sociais européias e norte-americanas de quase cem anos atrás. As lutas sindicais dos anos 20 e 30, ao lado dos movimentos sociais – denunciando as péssimas condições do trabalho em geral particularmente dura para os rurícolas, as mulheres, as minorias étnicas e,

²¹ No caso do Rio de Janeiro, um projeto piloto poderia contemplar as áreas adjacentes ao Porto de Sepetiba, na Baixada Fluminense, oferecendo-se o “rebate” de certos encargos sociais, mediante procedimento idêntico à devolução de tributos sobre a parcela efetivamente exportada da produção de empresas situadas nas áreas incentivadas.

ainda, para as crianças – pautaram as chamadas conquistas trabalhistas e moldaram o motor da regulamentação brasileira: (1) combater a precariedade do vínculo empregatício, (2) construir a base contributiva da previdência dos segmentos laborais – os Institutos de Aposentadoria e Pensões dos Industriários, Comerciais, Bancários, etc. e (3) formar poupança compulsória para tornar viável o salto de renda e emprego urbanos, via os fundos sociais, tais como o FGTS e o PIS.

Na visão retrospectiva do século findo, concluímos que os ganhos sociais pela regulamentação trabalhista ficaram circunscritos ao período em que o País conseguiu ampliar a sua base de emprego da mão-de-obra, pela forte expansão do pessoal ocupado industrial e urbano. Esse período vai até meados dos anos 70. Em seguida, o País desliza para o estancamento, nos anos 80, para finalmente, “desconstruir-se, quase completamente, nos anos 90”.

O novo século, que não é mais aquele das conquistas laborais européias e, sim, o de intensa guerra comercial entre países – a que muitos chamam de “globalização” - traz à cena a mudança que vinha sendo plantada, meio silenciosamente, desde os anos 60, na franja asiática e no Japão: uma revolução competitiva baseada no avanço educacional básico, na abertura comercial exportadora, na baixa incidência fiscal sobre a produção e no alto grau de “solidariedade efetiva” da sociedade (pouca discrepância de rendas). A China e a Índia são retardatárias na adoção da fórmula do “milagre asiático”, mas vêm, a partir do final dos anos 80, incorporar-se, recuperando tempo perdido aos contingentes extraordinariamente volumosos de oferta de sua oferta trabalho ao “pool” mundial. É exatamente por esta razão, aparentemente longínqua, que a regulamentação do trabalho no Brasil tornou-se tão desatualizada. Desenhada para enfrentar o embate clássico entre os fatores trabalho e capital, nos moldes do conhecido “chão de fábrica”, das grandes corporações do século 20, a

legislação trabalhista brasileira não captura, nem de longe, os conceitos de FLEXIBILIDADE e ADAPTABILIDADE exigidos pela hipercompetição mundial do novo século, nem a VIRTUALIDADE introduzida pela CONEXÃO GLOBAL EM REDE E OUTRAS NOVAS TECNOLOGIAS, inclusive e principalmente naqueles setores antes entendidos como pré-capitalistas, como a agricultura e o comércio tradicional²². A adoção da Tecnologia da Informação (TI) mudou o perfil dos “colaboradores” demandados pelos empresários, nestes e noutros segmentos antes considerados pouco dinâmicos ou retardatários.

O Brasil quase nada tem feito para vencer o ARCAÍSMO da sua LEGISLAÇÃO trabalhista e previdenciária. Três devem ser os novíssimos objetivos norteadores de uma “Agenda da Transformação”, para se alcançar uma EFETIVA inclusão social através do contrato de trabalho brasileiro:

1. Estímulo à Empregabilidade
2. Veículo Previdenciário
3. Desenvolvimento Pessoal

A noção aqui proposta de “Estímulo à Empregabilidade” é adversa ao objetivo principal da atual regulamentação, que seria a tentativa de manutenção do vínculo empregatício. Em outra parte²³ já se argumentou que a manutenção do vínculo não se

²² A esse respeito, basta lembrar a “agricultura de precisão” pelos serviços de mapeamento de potencial de produtividade do solo ou controle de pragas por meio de fotos de satélite e o comércio desenvolvido em rede (“web”). É impressionante a clareza do pensamento da líder democrata-cristã da Alemanha, Ângela Merkel: “Queremos concentrar a imigração nas profissões altamente qualificadas, de forma que a Alemanha passe a tirar proveito da imigração...”, entrevista concedida a Graça Magalhães-Ruether (O GLOBO, 28 ago. 2005, p. 33).

²³ Anexo 2 com a explicação.

consegue alcançar em virtude dos obstáculos indenizatórios criados na dispensa. Tais encargos de caráter obstrutivo operam na decisão de contratar como uma CONTINGÊNCIA TRIBUTÁRIA. Portanto, rebaixam o salário líquido a ser recebido pelo empregado e diminuem a massa contratada formalmente.

É fundamental a revisão do contrato de trabalho, agora com base no conceito de sua flexibilização. Onde há regras preestabelecidas, é necessário introduzir espaço para negociação, local e individual. Tais propostas ainda não obtiveram o necessário endosso no presente desenho da **reforma sindical**. Dispositivos centralizadores, em acordos e convenções do trabalho, precisam ser evitados a todo custo se quisermos alcançar estímulos verdadeiros à empregabilidade.

Politicamente, pode soar como retrocesso uma proposta pró-flexibilização. Mas os legisladores, neste caso, poderão quebrar resistência dos segmentos naturalmente mais conservadores (sindicatos, INSS, Fisco, Centrais Sindicais, etc.), se a proposta modernizadora começar pela desoneração da contribuição previdenciária do empregador. Por sua importância na formação do custo da mão-de-obra, essa contribuição deve migrar do fato gerador “folha de pagamento” para o fato gerador “valor adicionado”, acoplando-se ao futuro IVA (ou CVA – Contribuição sobre o Valor Adicionado) que reunirá as contribuições parafiscais mais significativas: PIS/Pasep, COFINS, CPMF e INSS do empregado.

Qual será, neste caso, o instrumento de barganha? A incorporação ao salário líquido do trabalhador de uma parcela da contribuição previdenciária, hoje incidente sobre a folha de pagamento. A lei do futuro IVA deve tratar, portanto, da restituição de uma fração do valor do INSS do empregador como acréscimo à renda do empregado.²⁴

Acréscimos salariais, com características de abono a serem incorporados à renda do empregado, podem ser um poderoso instrumento de persuasão da sociedade para direcionar a reforma dos encargos sociais e assim remover vários entraves à flexibilização das condições do Contrato de Trabalho, no Brasil.

Esta “Agenda” renovadora nos encaminha para o segundo propósito da atualização da regulamentação laboral: seu papel como **veículo previdenciário**.

Por décadas, o contrato de trabalho suportou a condição de ser o fato gerador de arrecadação parafiscal para a seguridade social básica. As distorções trazidas pelo acúmulo desta responsabilidade sobre o contrato de trabalho não são desprezíveis.²⁵

A modernização do contrato atual exige, para começar, a desoneração do seu capítulo previdenciário. O contrato de trabalho não pode ser mais encarado como instrumento de arrecadação previdenciária difusa. Deve, sim, passar a cada trabalhador a noção do seu custo/benefício, embutido na adesão ao contrato coletivo previdenciário. Tal mudança – essencial para a garantia da sobrevivência do conceito de previdência social do Estado – exigirá a adoção de **contas individuais de poupança previdenciárias**.²⁶

No Brasil, esta mudança demandará uma reforma estrutural do chamado **regime geral** da previ-

²⁴ A explicação técnica da razão desta devolução, que não é de cunho altruísta, decorre da conformação das curvas de oferta e demanda por trabalho e de suas respectivas “elasticidades”.

²⁵ A respeito, no **anexo 3** apresentam-se alguns argumentos complementares para a mudança na forma de gestão dos compromissos previdenciários do Estado.

²⁶ Esta, aliás, é a preocupação da sociedade americana em relação ao seu sistema de “Social Security” SCHIEBER, DIAMOND & ORZAG. *Vision or Hubris? The Milken Institute Review*. 2nd q. 2005, v.7, p.3.

dência social, o INSS. O conceito de “Cliente” da previdência tem que surgir dos escombros da relação hierárquica e desigual, estabelecida entre o Estado provedor do “benefício” e o cidadão que “apela” por sua cobertura. Por enquanto, o poder público parece caminhar na direção oposta, ao tentar criar a “Super-Receita”, que pretende dar ao setor de previdência a eficácia e o poder de cobrança da Receita Federal.²⁷

Ao abdicar do conceito de mero **ARRECADADOR** e adotar o de **PRESTADOR DE SERVIÇO**, o legislador brasileiro já faria da Previdência Social um ônus a menos no contrato de trabalho brasileiro. Um outro passo decisivo seria propor uma **Lei de Responsabilidade Previdenciária**, nos moldes da atual Lei de Responsabilidade Fiscal, a ser discutida e votada no Congresso Nacional.

Por último, queremos ressaltar a necessidade de desonerar o contrato de trabalho de sua missão de ser poupança forçada macroeconômica, caso típico do FGTS em sua configuração atual. Para desonerar o contrato laboral, mesmo preservando o instituto do Fundo de Garantia, a solução está em adotar o conceito de **capital humano**, ou seja, a incorporação de conhecimentos gerais e profissionais pelo cidadão-trabalhador, como modo mais rentável de se alcançar a riqueza potencial de uma sociedade. Tal requererá a troca do ultrapassado objetivo do FGTS de acumular poupança financeira forçada por uma meta de **Desenvolvimento Pessoal Contínuo**, por meio do mecanismo de aplicação individual do FGTS, por cada contribuinte, em seu próprio treinamento profissional e evolução educacional.

Para modernizar os princípios jurídicos e sociais do contrato de trabalho no Brasil, é urgente recompor a relação custo/benefício de sua regulamentação, propiciando-lhe a necessária COMPETITI-

²⁷ Medida Provisória (MP) nº 258, de 21 de julho de 2005. Dispõe sobre a Administração Tributária Federal e dá outras providências.

VIDADE, em nível planetário, e assim enfrentar com sucesso os novos e complexos desafios do século 21 no campo laboral.

ANEXO I

Descrição do Teste Econométrico

Objetivo: Estimar a demanda por trabalho na indústria de transformação no Estado de São Paulo.

Marcel Pereira*

Procurou-se explicar as variações da demanda por mão-de-obra industrial em São Paulo a partir de dados de População Ocupada e de Horas Trabalhadas no Estado de São Paulo. A equação de demanda (I_1) é definida em função de três variáveis explicativas e uma “dummy”.

Para mensurar o lado da oferta foi usado, como variável, o “salário real”. Para mensurar o impacto da demanda foram feitos dois exercícios, um capturando as “vendas reais” da indústria paulista (calculada pela Fiesp), e outro capturando a “produção industrial” do Brasil (calculada pela Pesquisa Industrial Mensal, do IBGE). Para capturar o efeito “mercado externo”, utilizou-se a série de “câmbio real”.

O deflacionamento, em todos os casos, foi feito através do Índice de Preços ao Consumidor da FIPE, que captura a inflação estimada na região metropolitana de São Paulo.

Para obter uma maior aderência entre as variáveis trabalhadas e a variável explicada, utilizou-se uma *dummy* binária, baseada na relação salário / câmbio.

Para amenizar os efeitos sazonais nas séries, utilizamos como ferramenta de dessazonalização, as

* Economista-chefe da RC Consultores

médias móveis de seis meses, centradas, para “Produção Industrial” e “Salário Real”.

Antes de executar o exercício econométrico, por fim, calculamos os logaritmos de todas as variáveis, tanto das explicativas quanto das explicadas. Os resultados aos quais chegamos apresentaram muito boa aderência e coeficiente de erro bastante aceitável.

Apresentação de resultados

Série 1.1:

“Y” é “Pessoal Ocupado”, “X1” é “Câmbio Real”, “X2” é “Salário Real”, “X3” é “Vendas Reais da Indústria” e “X4” é a *dummy*.

RESUMO DOS RESULTADOS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,861507074
R-Quadrado	0,742194438
R-quadrado ajustado	0,739273129
Erro padrão	0,040489335
Observações	358

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	4	1,666024584	0,416506146	254,0622425	1,6355E-102
Resíduo	353	0,578703345	0,001639386		
Total	357	2,24472793			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>
Interseção	2,594477344	0,01896377	136,8123195	6,7556E-308	2,557181203	2,631773485
Variável X 1	0,513308923	0,029943661	17,14249046	2,35098E-48	0,454418576	0,57219927
Variável X 2	-0,28806411	0,06776966	-4,250635324	2,73181E-05	-0,421347038	-0,154781182
Variável X 3	-0,065565545	0,066590519	-0,984607814	0,325491116	-0,19652945	0,06539836
Variável X 4	-0,1094437	0,005675364	-19,28399644	4,14555E-57	-0,120605467	-0,098281934

Série 1.2:
 “Y” são “Horas Trabalhadas”, “X1” é “Câmbio Real”, “X2” é “Salário Real”, “X3” é “Vendas Reais da Indústria” e “X4” é a *dummy*.

RESUMO DOS RESULTADOS

<i>Estadística de regressão</i>	
R múltiplo	0,818667138
R-Quadrado	0,670215883
R-quadrado ajustado	0,666478952
Erro padrão	0,053967501
Observações	358

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	4	2,089413071	0,522353268	179,3493034	1,10704E-83
Resíduo	353	1,028109393	0,002912491		
Total	357	3,117522464			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>
Interseção	2,697985027	0,025276465	106,7390151	9,5404E-271	2,648273676	2,747696378
Variável X 1	0,577429894	0,039911363	14,46780675	1,4151E-37	0,498936017	0,655923772
Variável X 2	-0,490124868	0,090328952	-5,425999694	1,07266E-07	-0,667775268	-0,312474467
Variável X 3	0,076787192	0,088757297	0,865136669	0,387551329	-0,097772226	0,251346609
Variável X 4	-0,112220786	0,00756459	-14,83501233	4,91122E-39	-0,127098103	-0,097343469

Série 2.1:

“Y” é “Pessoal Ocupado”, “X1” é “Câmbio Real”,
“X2” é “Salário Real”, “X3” é a *dummy* e “X4” é “Pro-
dução Industrial”.

RESUMO DOS RESULTADOS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,819214712
R-Quadrado	0,671112744
R-quadrado ajustado	0,667385976
Erro padrão	0,053894068
Observações	358

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	4	2,092209054	0,523052264	180,0790345	6,8548E-84
Resíduo	353	1,02531341	0,002904571		
Total	357	3,117522464			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>
Interseção	2,506100981	0,148770182	16,84545212	3,8119E-47	2,213513922	2,79868804
Variável X 1	0,592725619	0,041513436	14,27792234	7,98087E-37	0,511080937	0,674370301
Variável X 2	-0,458548576	0,038522846	-11,90328907	1,06893E-27	-0,53431165	-0,382785502
Variável X 3	-0,111021859	0,007528666	-14,74655205	1,10557E-38	-0,125828524	-0,096215195
Variável X 4	0,129617449	0,099030713	1,30886112	0,191432825	-0,065146747	0,324381646

Série 2.2:

“Y” são “Horas Trabalhadas”, “X1” é “Câmbio Real”, “X2” é “Salário Real”, “X3” é a *dummy* e “X4” é “Produção Industrial”.

RESUMO DOS RESULTADOS

<i>Estatística de regressão</i>	
R múltiplo	0,86185318
R-Quadrado	0,742790904
R-quadrado ajustado	0,739876354
Erro padrão	0,040442469
Observações	358

ANOVA

	<i>gl</i>	<i>SQ</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>F de significação</i>
Regressão	4	1,667363489	0,416840872	254,8560623	1,0875E-102
Resíduo	353	0,577364441	0,001635593		
Total	357	2,24472793			

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>	<i>valor-P</i>	<i>95% inferiores</i>	<i>95% superiores</i>
Interseção	2,741675525	0,11163814	24,55859193	2,23114E-78	2,522116238	2,961234812
Variável X 1	0,501566523	0,03115196	16,1006408	4,02195E-44	0,440299808	0,562833239
Variável X 2	-0,318941399	0,028907802	-11,03305615	1,6198E-24	-0,375794516	-0,262088281
Variável X 3	-0,110419788	0,005649561	-19,54484376	3,55761E-58	-0,121530808	-0,099308768
Variável X 4	-0,099432912	0,074313309	-1,338022929	0,181750243	-0,245585268	0,046719444

ANEXO 2

Mercado Protegido vs. Mercado Livre

Hoje, o percentual de trabalhadores com carteira assinada não passa de 50%, um indicativo de que o processo de formalização, segundo as leis do trabalho no País, é regressivo, e não progressivo como se poderia admitir numa abordagem superficial. Logo, a conclusão é que, mesmo quando cresce – e nem sempre cresce –, o mercado de trabalho se expande pelas beiradas da informalidade, à margem da lei, precariamente.

Neste mercado não-protegido, as relações de trabalho guardam tênue vínculo com os postulados jurídicos que comandariam a contratação de mão-de-obra. Funcionando em paralelo ao mercado dito formal, e não raro entremeado a este, o mercado não-protegido funciona como uma “piscina” larga, que comporta mais participantes entrando e saindo. Enquanto isso, no mercado formal, embora, as proteções legais sejam abundantes, a probabilidade de se poder entrar na “piscina” do emprego são mais reduzidas. Nesta, circula um pequeno exercito de indivíduos que buscam entrar na “piscina” protegida, à espera de uma oportunidade de lançar-se dentro de uma relação formal. Assim, a taxa de inatividade involuntária (desemprego) é sempre muito maior no mercado protegido do que o no mercado livre. De fato o que regula os vasos comunicantes entre essas duas “piscinas” de emprego são as probabilidades diferenciadas, numa e noutra, de se arrumar um emprego.

Em particular, como a carteira assinada (na admissão e, depois, na dispensa) habilita o indivíduo a 4 ou 5 meses de “seguro-desemprego” pago pelo governo, além da multa indenizatória de 40% sobre seu saldo do FGTS, a legislação brasileira dá uma cober-

tura suplementar ao período de inatividade dos (ex) empregados formais, aumentando assim a probabilidade do alguém permanecer desempregado no mercado protegido.

A conclusão desses dados, é inequívoca; o País deve fazer tudo pra diminuir a distância entre os mercado protegido e não-protegido, consciente de que o aumento da proteção – via elevação das vantagens à margem do salário – constituem aumento do nível de desemprego líquido. Com efeito, no mercado protegido, o nível de desemprego aumenta porque o governo, em parte, financia o período de inatividade reduzindo os custos de busca de um novo emprego; no mercado informal, o reemprego é mais freqüente, porém precário. O País convive, portanto, com duas situações polares: de grande proteção e de quase absoluta desproteção, com os indivíduos transitando de uma situação para outra de modo a compor uma probabilidade “média” de estar desempregado num certo momento.

ANEXO 3

Previdência, Poupança e Geração de Empregos

O INSS está longe de ser uma conta de previdência individualizada, de caráter efetivamente contributivo. Mas poderia tornar-se uma conta individualizada, desde que o empregado pudesse conferir, ele mesmo, por meio eletrônico facilmente acessível, os lançamentos feitos à sua conta. O elemento crítico é a reforma da Previdência. Hoje, pelo regime de repartição simples, sem reservas técnicas, o INSS é um caixa de meras transferências de quem contribui para quem recebe benefícios. Pior do que isso. Além da absoluta ausência de uma fração de capitalização no processo de recolhimento das contribuições, acresce o fato de que os lançamentos não são personalizados, pois o INSS não é responsável por manter um registro contábil de cada contribuinte. Por mais absurdo que isso possa parecer, a verdade é que as contribuições previdenciárias têm, hoje, uma nítida característica de imposto sobre a mão-de-obra.

Resulta daí o estímulo claro à evasão dessas contribuições, já que nenhuma das duas partes diretamente envolvidas no processo contributivo têm grande incentivo ao seu recolhimento. Uma reforma dos encargos com vistas à maior absorção teria que conter, por isso, dois movimentos: (a) reduzir a carga impositiva, e (b) minorar o caráter tributário da contribuição, tornando-a, tanto quanto possível, uma equivalência-salário.

Sugerimos o conceito de uma poupança individual previdenciária (PIP). Cada indivíduo contribuinte seria detentor de um cartão, com número de identificação próprio e imutável (nos moldes do “Social Security Card” norte-americano). Além de identificar o cidadão para todos os fins – substituindo os demais registros civis, fiscais, militares e eleitorais –

o cartão estaria atrelado a uma conta de poupança previdenciária, portátil de uma instituição financeira para outra (mediante certas regras) e protegida de fraudes e da má gestão por outras tantas precauções legais e de mercado.

A um só tempo, estariam resolvidos vários problemas. O primeiro deles, de identificação social do cidadão, que hoje é desconhecido do Governo, do ponto de vista das chamadas políticas sociais. Ele passaria a ser “localizado” e identificado pelo cartão individualizado, até para outros fins similares, como o atendimento de saúde, educação e assistência social.

Em segundo lugar, obter-se-ia a consolidação do hábito da poupança de longo prazo entre nós. A estabilização da economia propicia o enfrentamento desse desafio. Todos os países de desenvolvimento acelerado tiveram a seu favor a prévia criação de mecanismos de poupança semelhantes, tais como a conhecida “poupança postal” japonesa. O Brasil já tem a poupança de curto prazo como hábito arraigado, por meio das cadernetas. Seria fácil introduzir o hábito da poupança de longo prazo no País.

Por último, a poupança previdenciária seria um veículo de aproximação imediata do empregador a empregado via contribuições diretas daquele à conta deste.