

O engodo do alto custo do trabalho

VALORES NO BRASIL FICAM ABAIXO DOS OBSERVADOS NA ÁSIA E NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS

MARCIO POCHMANN

Diante das últimas medidas do governo federal, que apontam inadequadamente para a redução do nível de atividade econômica e para a postergação dos investimentos, o custo do trabalho pode tornar-se o bode expiatório do desemprego e da informalidade das ocupações. Apesar da existência de baixos salários no Brasil, predomina a tese sobre o alto custo da contratação de trabalhadores. Essa aparente contradição resultaria dos elevados encargos sociais.

Conforme a experiência interna-

cional, a composição do custo em dólar do trabalho no setor industrial não se mostra homogênea. Em relação ao Brasil, entretanto, observa-se que o custo em dólar do trabalho é baixo, inferior ao dos tigres

asiáticos e bem abaixo dos países desenvolvidos. Ao mesmo tempo, o peso dos encargos sociais no custo total do trabalho não se diferencia muito dos países latino-americanos e das economias avançadas. Nos países desenvolvidos, por exemplo, somente o pagamento dos encargos sociais em dólares chega a ser muito superior ao custo total do trabalho no Brasil. Enquanto países como a Alemanha possuem custo horário dos encargos sociais de US\$ 5,47 na indústria, seguido da Itália de US\$ 5,04, dos Estados Unidos de US\$ 3,44 e do Japão US\$ 2,20, no Brasil o custo horário dos encargos sociais é menor que US\$ 1 (US\$ 0,54), inferior ao da Argentina (US\$ 0,67) e ao

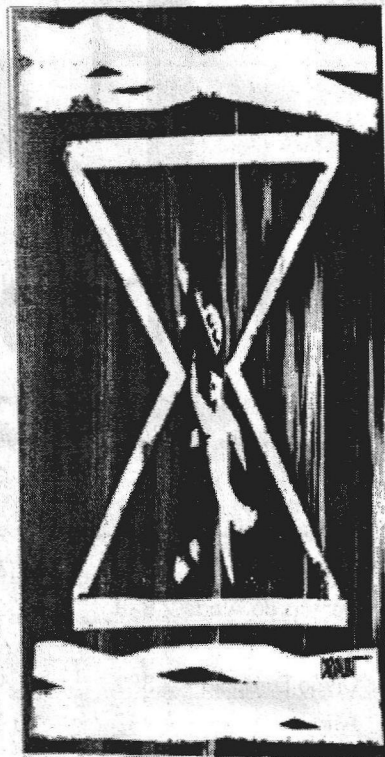
do Uruguai (US\$ 0,67).

Mas as propostas de redução dos encargos sociais e flexibilidade nos contratos de trabalho partem da hipótese de que, num passe de mágica, haveria elevação do salário e ampliação do emprego e da formalização das ocupações. Entretanto, ao contrário do que se imagina, os países que mais avançaram na flexibilidade dos contratos e na diminuição dos custos do trabalho não se tornaram exemplos de economias com menor desemprego e maior homogeneidade do mercado de trabalho. Na realidade, a pressão pela redução do custo do trabalho, travestida por contratos

atípicos e pela flexibilidade dos direitos social e trabalhista, leva à maior precarização das relações e das condições de trabalho. Em outras palavras, estimula o aumento da heterogeneidade no mercado de trabalho,

que tende cada vez mais a funcionar por mecanismos escassos e enfraquecidos de proteção trabalhista e maior expansão dos segmentos ocupacionais no setor não organizado da economia.

É por isso que a proposta de redução do custo do trabalho, sobretudo nos países da região latino-americana, se transforma muitas vezes num engodo, apresentando-se mais como um paliativo diante da ineficácia dos recentes ajustes econômicos no padrão de competitividade e nos programas de liberalização comercial e de estabilização monetária ancorada na paridade cambial. A atual valorização cambial tem implicado uma elevação do custo em dólar do traba-



lho, o que não pode ser reduzido simplesmente pela eliminação de vários direitos sociais e trabalhistas.

Em primeiro lugar porque o custo total do trabalho representa uma quantia monetária total que se refere ao uso formal do trabalho assalariado pelo empregador, podendo ser decomposto em custo salarial e não salarial (encargos sociais). O custo salarial expressa a dimensão monetária efetivamente recebida ao longo do tempo pelo empregado, enquanto os encargos sociais se referem à imposição (legal ou acordado) adicional sobre a folha de salários das empresas, relacionando direta e indiretamente a forma de financiamento do estatuto do trabalhador em cada

sociedade (proteção frente ao acidente de trabalho, ao desemprego, à velhice, à doença, à enfermidade e à maternidade, assim como formação e treinamento de mão-de-obra). Em segundo lugar, ao eleger-se o encargo social como objeto de redução do custo total do trabalho deve-se destacar que a experiência internacional recente, salvo Inglaterra e Argentina, aponta para o aumento das cargas não salariais sobre o custo total do trabalho. Em virtude disso, caberia ressaltar, mais uma vez, o engodo da proposta de flexibilidade dos contratos de trabalho no Brasil como solução para elevar o emprego e formalizar as ocupações.

Aqueles que defendem a redução dos encargos sociais e a flexibilidade dos contratos de trabalho precisam deixar claro, antes de mais nada, o que desejam: 1) reduzir salário (13º salário, FGTS, 1/3 de férias); 2) retirar direitos sociais (aposentadoria, férias e feriados); ou 3) inviabilizar o financiamento das políticas públicas (educação, saúde e formação profissional). Ao mesmo tempo precisariam informar: 1) como garantir a livre negociação coletiva num país com um mercado de trabalho abundante em mão-de-obra, sem organização dos trabalhadores por local de trabalho e permanência de relações autoritárias de trabalho, com alta taxa de demissão dos empregados; e 2) como viabilizar os fundos de financiamento das políticas públicas, sem comprometer ainda mais a grave situação social nacional.

■ *Marcio Pochmann é professor do Instituto de Economia, pesquisador e diretor-executivo do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp (Cesit)*