

AJUSTE ECONÔMICO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: QUAL MODERNIDADE?¹

Adalberto Moreira Cardoso

RESUMO

Estão em pauta no debate público e acadêmico propostas de reforma na legislação trabalhista que associam modernidade e privatização das relações capital/trabalho. Regulamentos (como o FGTS) e procedimentos (como a Justiça do Trabalho) estão na alça de mira dos formuladores das políticas públicas para o mercado de trabalho. Imputam-se ao FGTS as altas taxas de rotatividade e a precariedade dos vínculos empregatícios, enquanto a Justiça do Trabalho inibiria a negociação capital/trabalho, argumentos que são escrutinados e recusados como logicamente inconsistentes e empiricamente insustentáveis. Propõe-se a retomada do conceito de luta de classes para discutir a posição hegemônica do discurso da flexibilização do mercado de trabalho, marcando-lhe como intrinsecamente ideológico.

Palavras-chave: legislação trabalhista; relação capital/trabalho; Justiça do Trabalho.

SUMMARY

Proposals to reform Brazilian labor legislation based on the association drawn between the notion of modernity and the privatization of capital-labor relations have sparked debate in both public and academic spheres. Both regulations (such as the FGTS) and procedures (such as the Labor Court) have been targeted by public policy makers dealing with the labor market. The FGTS is held responsible for high rates of job instability and for the precarious character of formal employment ties, while the Labor Courts supposedly inhibit capital-labor negotiations, arguments that this article carefully examines and refutes as being logically inconsistent and empirically untenable. The author proposes a return to the concept of class struggle to discuss the hegemonic position occupied by a discourse defending labor market flexibilization, arguing that this position has an intrinsically ideological character.

Keywords: labor legislation; capital-labor relations; Labor Court; class struggle.

Democracia e Estado mínimo

Estado ou mercado? Esta díade fundadora, sinal de berço, indelével no horizonte das disputas ideológicas e práticas no capitalismo, marca profundamente a contemporaneidade. O curioso é que, ainda que fundadora, vem sendo vendida como novidade pelo discurso econômico hegemônico, que brande aos ventos a idéia, por sua vez tornada diagnóstico hegemônico, de que a regulação estatal introduz desequilíbrios nos mercados, estancando a produtividade *et pour cause* o crescimento econômico. A receita comumen-

(1) Versão anterior e bem mais extensa deste artigo, produzida para rápida divulgação e aqui bastante revista, é "É cantam as sereias: 'globalização', desregulamentação e legislação trabalhista no Brasil". *Série Estudos* (96). Rio de Janeiro: IUPERJ, 1997.

te associada a este diagnóstico, agora como antes², é conhecida: desregulamentem-se as relações sociais e de mercado. Regulamentos estatais, sindicais ou mesmo relativos a alguns direitos fundamentais (como o direito ao trabalho) representariam um obstáculo à alegada necessidade do capitalismo contemporâneo de seguir adiante, aprofundando o progresso. A nova ordem mundial teria introduzido um vetor planetário na competitividade, e os diferenciais de qualidade e produtividade representariam ameaça crescente a todos, uma vez que as inovações tecnológicas, tanto de produtos como de processos, dão-se num ritmo estratosféricamente mais acelerado do que a capacidade das instituições sociais e seus regulamentos de lhes fazer frente.

Essa formulação do problema, telegráfica como requer o espaço disponível, não está distante do horizonte dos formadores de opinião, dos formuladores de políticas, dos empresários e do governo dos (agora naufragos) "países emergentes", categoria capaz de dar guarida a nações tão diversas quanto Rússia, Indonésia, África do Sul ou, claro, Brasil. Muito ao contrário. Está em pauta reestruturar os processos produtivos, reconverter parques industriais instalados, buscar novas formas de inserção na divisão internacional do trabalho, minimizar o Estado e, talvez assim, manter as esperanças de um lugar no "bonde da história". Escusado dizer que discurso e práticas hegemônicas delimitaram um significado preciso para a história, associado a um percurso ótimo no concerto das nações *qua* mercados desregulados, de túbias fronteiras e obstáculos à mobilidade dos diversos capitais, "história" que por isto mesmo faz tábula rasa das histórias nacionais. Ironia da contemporaneidade, a velha idéia da imanência dos processos de mudança ganha vocalise inteiramente surpreendente na catilinária da ortodoxia reinante.

Corro riscos ao apenas aludir a um encadeamento causal que, não sendo objeto de análise, talvez gere mal-entendidos. Seja. O que estou sugerindo é que, também no Brasil — que desta vez com surpresa vem produzindo elites intelectuais majoritariamente predispostas à colonização de seu discurso econômico (que diferença entre a tradição furtadiana e a hegemonia da PUC-Rio!) —, não são poucos os que atribuem aos regulamentos, em especial a legislação sindical e trabalhista, obstáculos importantes, senão decisivos, ao aprofundamento da modernização do país³. Um destes argumentos, central ao debate público atual no Brasil, será sistematicamente escrutinado aqui.

Reza ele que a dinâmica do mercado de força de trabalho não introduz estímulos a ganhos de produtividade e qualidade, limitando a capacidade competitiva da nação no (novo?) mercado global. O arrazoado tem como alvo dois "regulamentos"⁴ — o FGTS e a Justiça do Trabalho — e pode ser resumido como segue:

i) Nos momentos de crescimento econômico (com aumento de emprego), o trabalhador forçaria sua demissão para ter acesso ao FGTS e à multa de 40% a que tem direito quando é dispensado sem justa causa, e para ter acesso aos demais direitos (décimo terceiro, férias, aviso prévio etc.).

(2) Ver, para a "grande transformação" capitalista na virada do século, Polanyi (1944); para o pré-1974, dentre tantos outros, Aglietta (1974) e Offe (1984). Para uma discussão da adesão nem tanto assim incondicional dos Estados nacionais à ideologia dominante, ver Albert (1991) e Chesnais (1996), além da boa coletânea compilada em Boyer (1996).

(3) Ver, por exemplo, Camargo (1997), Amadeo e Camargo (1996) e Pastore (1994). Para uma análise comparada na América Latina, ver Bulmer-Thomas (1996).

(4) Entre aspas porque a Justiça do Trabalho é, antes de tudo, um procedimento.

Com isso, ele terá maior poder de barganha na busca por um melhor emprego, em princípio disponível dado que o nível de emprego está em expansão. Com o pecúlio o trabalhador pode esperar mais tempo antes de aceitar uma oferta de trabalho. Isso seria agravado, ademais, pelo seguro-desemprego, que contribui para aumentar o período de espera e, com ele, o poder de barganha⁵. Alternativamente, nos momentos de crise econômica os empresários se sentiriam estimulados a demitir trabalhadores com menos tempo no emprego, dados os menores custos de demissão desse contingente. A consequência disso é que tanto no crescimento quanto na crise a rotatividade é alta (parte substancial da força de trabalho permanece no emprego por pouco tempo), num caso porque interessa aos trabalhadores e, no outro, porque interessa aos empresários⁶. Em consequência, o padrão de salários na economia (Baltar e Proni, 1996) ou a produtividade (Amadeo e Camargo, 1996) são baixos. Em suma, o FGTS, parte da legislação trabalhista, seria um dos principais responsáveis pela alta rotatividade de força de trabalho na economia brasileira, o que, por sua vez, reduziria o potencial de aproveitamento produtivo dos recursos humanos (qualificação), tornaria pouco cooperativas as relações entre capital e trabalho, reduziria os padrões de salário na economia e limitaria a possibilidade de ganhos de produtividade associados à qualificação e à cooperação.

ii) Os trabalhadores suportam relações predatórias de trabalho (em que empregadores não obedecem à legislação trabalhista) por medo de perder o emprego. Uma vez desempregados, porém, entram imediatamente na Justiça do Trabalho para reaver esses direitos. Nas palavras de Amadeo e Camargo, o trabalhador "nada tem a perder, e pode ganhar o processo [...]. Isso quer dizer que o trabalhador tem forte incentivo a processar o empregador". Os empregadores, por seu lado, não teriam incentivos para cumprir a legislação porque, não o fazendo, "podem negociar o valor dos benefícios na Justiça do Trabalho e, na pior das hipóteses, terão que pagar o mesmo que pagariam no decorrer da relação de trabalho" (Amadeo e Camargo, 1996, p. 85). Como o empresário é agente racional, a estratégia adequada é não pagar os direitos trabalhistas e esperar que o trabalhador o processe. Os processos trabalhistas duram anos. Logo, há forte incentivo para que o trabalhador aceite contrapropostas da empresa, sempre inferiores ao que o trabalhador tem direito. Consequência: mais incentivo para que o empresário não pague adequadamente os direitos. Parece claro que isso seria mais verdadeiro em momentos de crise, uma vez que a ameaça de desemprego coloca o empregador em posição ainda mais vantajosa. Esse quadro seria um dos responsáveis por relações de trabalho pouco cooperativas e desconfiadas, tendo como consequência, uma vez mais, alta rotatividade, baixos salários, baixa produtividade e subutilização dos recursos humanos.

Esses dois elementos trariam como consequência, como parece claro, relações de trabalho inadequadas na nova ordem produtiva internacional, em que a qualidade parece estreitamente relacionada a vínculos estáveis de trabalho, investimentos em qualificação da força de trabalho e confiança

(5) Aqui, sou generoso com o argumento, porque em sua feição original ele é bem mais "radical". Amadeo e Camargo (1996), por exemplo, asseveram que o trabalhador força sua demissão *já com um novo emprego em vista ou mesmo assegurado!*

(6) Ver Macedo e Chahad (1985) para a origem do argumento; e para versões recentes, Cacciomali (1996); Camargo (1996); Amadeo e Camargo (1996); Pochmann (1996).

mútua entre empregados e empregadores. A conseqüência são propostas de reforma na legislação trabalhista que abram o caminho à "modernidade", isto é, às soluções de compromisso entre capital e trabalho visando à qualidade e à produtividade a custos cadentes. Soluções que apregoam menos Estado e mais autonomia para os agentes. Mais mercado, pois. Como as referências bibliográficas apontam, este diagnóstico foi alçado, definitivamente, à posição de orientador de políticas públicas, já que o atual ministro do Trabalho, Edward Amadeo, é um de seus autores mais salientes.

O ministro é recente, mas em torno do diagnóstico e propostas de mudança consolidou-se consenso propriamente "rodriguiano", com o que cumpre levantar suspeitas. É o que farei aqui. Pretendo mostrar que não há evidência empírica que sustente um ou outro aspecto do argumento (contra o FGTS e contra a Justiça do Trabalho). Ademais, argumentarei que as soluções propostas baseadas neste diagnóstico partem, muitas vezes, de premissas logicamente inconsistentes ou simplesmente equivocadas. Outras vezes, trazem conseqüências políticas de difícil sustentação em sociedades democráticas, periféricas ou não: menos Estado não pode ser sinônimo de menos democracia. Finalmente, proporei a retomada do conceito de luta de classes para dar conta da elevação à posição hegemônica do discurso da flexibilização, para marcar-lhe como intrinsecamente ideológico, em nada referido à "natureza das coisas" contemporâneas e sim a interesses muito claramente discerníveis.

Rotatividade e FGTS

O Brasil é um dos países de maior taxa de participação, na população assalariada ocupada *no setor formal da economia*, de trabalhadores com até um ano de emprego. O gráfico 1 permite perceber que, entre 1986 e 1995, em média, tal participação foi de 30% da força de trabalho total, com máximo em 1986 (35%) e mínimo em 1992 (25%)⁷. O gráfico não mostra, mas a média para a indústria de transformação e para os serviços foi de 33%, para o comércio e para a agricultura 40% e para a construção civil mais de 60%. Dizendo de outra maneira: dois em cada cinco comerciários ou trabalhadores agrícolas com carteira assinada não têm qualquer garantia de estabilidade. O mesmo ocorre para um em cada três trabalhadores industriais ou dos serviços e dois em cada três trabalhadores da construção civil. Esses trabalhadores tendem a perder seu emprego antes de completar um ano na mesma empresa.

O gráfico mostra, ainda, a taxa de rotatividade anual na economia formal, equivalente a 37% em média no mesmo período⁸. Trata-se de uma das mais altas taxas (se não for a mais alta) do mundo, como sugere o extenso e importante trabalho de Davis, Haltiwanger e Schuh (1996). Tomando-se quatorze países selecionados de vários continentes e em diferentes estágios de desenvolvimento econômico, as taxas médias anuais

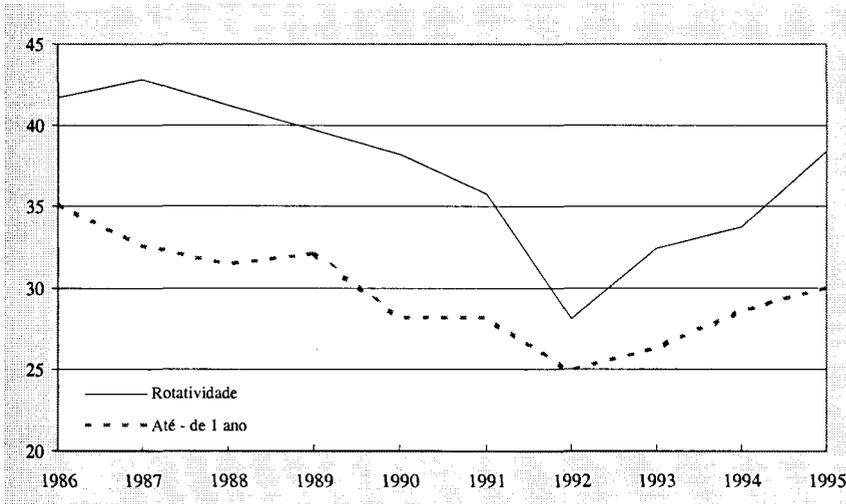
(7) O gráfico toma por base a Rais, consolidação dos registros administrativos que as empresas estão obrigadas a remeter anualmente ao Ministério do Trabalho. Estima-se que a Rais cubra 95% ou mais do setor formal da economia, com pequena sub-representação de microempresas. Ver Ministério do Trabalho (1996).

(8) A taxa de rotatividade calculada pelo Ministério do Trabalho a partir dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) significa que, em 1989 por exemplo, cerca de 40% dos postos de trabalho trocaram de ocupante. Trata-se de uma medida relativa ao posto de trabalho, enquanto a permanência no emprego, discutida antes, é uma medida relativa à própria força de trabalho. São medidas relacionadas, mas não equivalentes. É possível que o aumento da rotatividade resulte na redução da participação de trabalhadores com menos de um ano de emprego, principalmente em situações de redução líquida de postos de trabalho na economia. Foi o que ocorreu, por exemplo, entre 1986 e 1987. De um modo geral, porém, é de se esperar que as duas medidas tenham comportamentos semelhantes no tempo.

de rotatividade nos anos 80 eram muito próximas entre si e substancialmente inferiores à brasileira, com mínimo de 7,1% na Noruega e máximo de 15% na Nova Zelândia (13% no Chile e 12% no Marrocos, para exemplos mais próximos à realidade brasileira).

Gráfico 1

Taxa de participação, no emprego formal total, dos trabalhadores com até um ano no emprego e taxa anual de rotatividade
Brasil, 1986-95



Fonte: Rais e Caged (MTb-Codefat).

É fácil mostrar que à alta rotatividade estão associados padrões salariais bastante baixos, principalmente nos estratos menos estáveis de emprego (Barros e Mendonça, 1997; Baltar e Proni, 1996). Instabilidade do vínculo empregatício e baixos salários caracterizam postos de trabalho precários. Isso significa que a legislação trabalhista não garante emprego ou renda estáveis, ou o faz para parcelas reduzidas da população assalariada formal: apenas 35,23% dos trabalhadores formalmente empregados em 1996 estavam há cinco anos ou mais na mesma empresa, segundo a mesma fonte do *gráfico 1*.

Esses dados são bastante contundentes, e dificilmente se poderia contestar a afirmação que acabo de fazer; qual seja, a de que a formalização do vínculo empregatício não é garantia de bons empregos. Mas disso não decorre, como quer argumento comum (e de fato hegemônico) no debate nacional, que é em razão dessa legislação que o emprego é precário. Por outras palavras, o argumento em questão assume que, se o emprego regulado pela legislação trabalhista é precário, essa precariedade decorre da forma de operação da lei, ou dos incentivos e estímulos que essa legislação

introduz na *rationale* dos agentes econômicos. Estou longe de querer sustentar que a regra legal não orienta a ação em sociedade. O que quero investigar é se a parte da regra à qual se atribuem estes "males" é de fato a que os produz. Sigamos por partes.

O FGTS, como vimos, é encarado como o vilão da história, como o principal responsável pela altíssima precariedade do vínculo empregatício de mais de 1/3 da população empregada no setor formal da economia. Esse é o argumento corrente entre os economistas, e é em torno dele que se consolidou o consenso rodriguiano a que me referi. A origem da discussão remonta à década de 70, mas foram Macedo e Chahad (1985) os primeiros a oferecer evidências empíricas bastante fortes sobre a mudança no patamar da rotatividade decorrente da introdução do FGTS em 1966, em substituição ao instituto da estabilidade no emprego prevista pela CLT e pela Constituição de 1946⁹.

Reportando-se a uma vasta pesquisa patrocinada pelo Ministério do Trabalho em 1981, Macedo e Chahad (1985) argumentaram (diga-se de passagem, diferentemente do arrazoado atual sumariado acima) que o trabalhador procuraria *entrar em acordo*¹⁰ com o empregador para ser demitido sem justa causa e, assim, ter acesso ao pecúlio (na época, ainda carente da multa de 40% introduzida pela Constituição de 1988), por qualquer razão não necessariamente vinculada ao aumento de seu poder de barganha. A simples possibilidade de acesso imediato a uma renda seria estímulo suficiente para trabalhadores em geral muito mal remunerados. E o empregador se sentiria estimulado a demitir (sempre que isso fosse necessário, também por qualquer razão) porque o FGTS retirava dele qualquer custo de rescisão, já que a indenização era o próprio FGTS, poupado ao longo do vínculo do trabalhador e, em princípio, incorporado como custo de produção transferido aos consumidores finais. Os dados disponíveis no momento da pesquisa (1981) eram muito precários, ainda que apontassem na direção das hipóteses investigadas. Não obstante, foram tomados como verdade irrefutável, como um fato, e verteram-se em ponto de partida de discussões sobre o mercado de trabalho tais como as que ainda hoje se travam.

Como aludido, Macedo e Chahad argumentaram em direção diversa do curso atual do debate. Como antes, associam-se alta rotatividade e FGTS, mas de outra maneira, já apontada mas que vale repetir: a multa de 40% estimularia os empresários a demitir trabalhadores com pouco tempo no emprego (e não qualquer trabalhador, como queriam os donos do argumento) e os trabalhadores *forçariam* uma demissão (em lugar de entrar em acordo com as empresas). Seja como for, a lógica permanece: ainda que o Brasil seja outro e que novos dados tenham vindo à baila desde aquele estudo fundador, o FGTS continua sendo responsabilizado pela alta rotatividade registrada no mercado de trabalho.

Avaliemos, então, a primeira parte do argumento, que assevera que, com a economia e a oferta de emprego em expansão, o trabalhador forçaria sua demissão para ter acesso aos direitos trabalhistas, em especial o FGTS e sua multa, e assim aumentar seu poder de barganha num mercado de

(9) Para o consenso recente, ver, dentre outros, Amadeo e Camargo (1996); Cacciamali e Pires (1996); Baltar e Proni (1996); Pastore (1994).

(10) Ao contrário do argumento atual, que diz que os trabalhadores "forçam uma demissão", o que quer que isso venha a significar.

trabalho que lhe é favorável. Faço concessão a esta formulação e assumo que o trabalhador é agente racional bem informado sobre a dinâmica do mercado de trabalho. Se supusesse o contrário, isto é, que o trabalhador pudesse ter informações equivocadas sobre aquela dinâmica, o argumento já não seria sustentável e não valeria a pena perder tempo com ele. Logo, o que se segue é uma crítica interna à explicação hegemônica, que parte de suas mesmas premissas para negá-la.

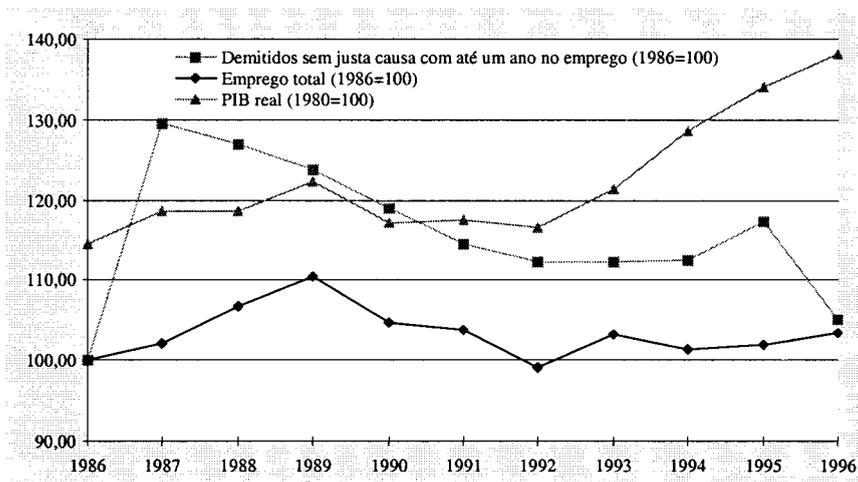
O que fundamenta essa explicação? Além da racionalidade econômica que pensa por modelos e assume indivíduos racionais bem-informados, ela se sustenta, dentre outras coisas, pelo fato de que, em média, no período 1986-96, 60% de todos os demitidos no setor formal da economia tinham até um ano no emprego. Compare esse achado com o do *gráfico 1*. Ali, os empregados com até um ano no emprego eram 30% em média. Isso quer dizer que, de fato, se demite proporcionalmente mais nessa faixa de emprego do que nas demais. Há uma "preferência", na demissão, por trabalhadores com menos tempo no emprego. Assumindo indivíduos racionais, faz sentido imaginar que empregadores e trabalhadores estarão contribuindo conjuntamente para esse resultado, numa espécie de pacto de precariedade que favoreceria a ambos. Mas o argumento não pára aí. É preciso associar essas taxas com a dinâmica do mercado de força de trabalho.

Assim, o *gráfico 2* mostra a relação entre demitidos sem justa causa com até um ano de trabalho e emprego total entre 1986 e 1996 (esqueçamos, por um momento, a evolução do PIB). Pelo argumento em discussão, sempre que o emprego total cresce, deveríamos esperar crescimento da participação, nas demissões sem justa causa, de trabalhadores com até um ano de emprego. Isso porque, como vimos, seria racional para o trabalhador cujo vínculo de trabalho é precário (porque muito recente) forçar sua demissão numa situação favorável de mercado (emprego em crescimento), pois isso aumentaria seu poder de barganha. Ora, o gráfico não deixa dúvidas: em 1987, 1988 e 1989 o emprego total está crescendo, mas a taxa de participação dos demitidos sem justa causa com até um ano no emprego está caindo, contra o que seria de se esperar se o argumento fizesse algum sentido. Entre 1990 e 1992 o emprego total está em queda e a participação dos demitidos com até um ano no emprego continua caindo a taxa quase constante. Esse movimento é "de acordo com o que seria de se esperar", mas aquela participação estaciona em torno de 57% entre 1992 e 1994, isto é, torna-se *inteiramente insensível a movimentos de flutuação do nível de emprego formal*. Novamente ao contrário do que seria de se esperar, entre 1995 e 1996 o emprego, mais uma vez, volta a crescer, mas a participação entre os demitidos sem justa causa daqueles com até um ano no emprego volta a cair. Por outras palavras, ao contrário do que seria de se esperar, a participação dos trabalhadores com até um ano de emprego no total dos demitidos sem justa causa (únicos que podem ter acesso imediato ao FGTS) não obedece aos ciclos de expansão ou queda do emprego total e, quase sempre quando o faz, é na direção contrária do ciclo. Isso me leva a suspeitar que os trabalhadores não estão forçando sua demissão no

crescimento para encontrar melhores empregos, como reza o argumento em discussão, ao menos não nesta faixa de permanência, aquela que, sabe-se, contribui mais fortemente para as demissões totais (60% dos demitidos estavam nessa faixa na média do período, como já se disse).

Gráfico 2

Evolução da participação dos demitidos sem justa causa com até um ano no emprego no total dos demitidos, do PIB real e do emprego total
Brasil, 1986-96

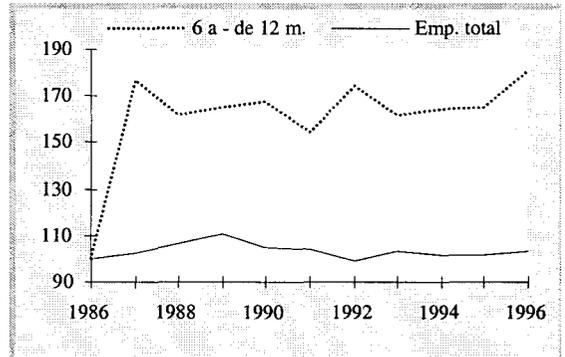
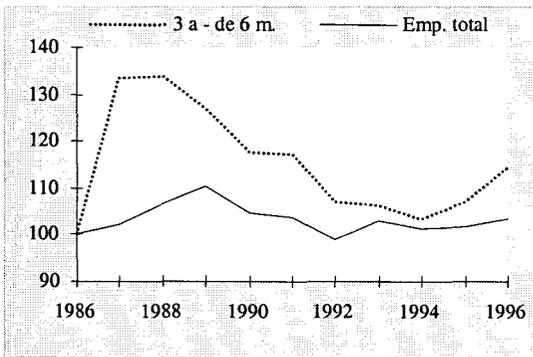
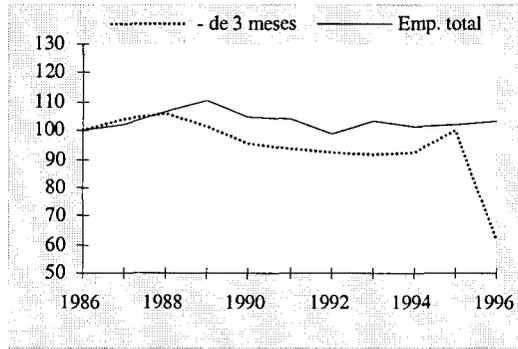


Fonte: Rais e Caged (MTb/Codefat); IBGE.

É necessário decompor o gráfico anterior, uma vez que o comportamento pró-cíclico identificado entre 1989 e 1992 e, depois e menos intensamente, entre 1994 e 1995 pode estar indicando que numa série histórica mais larga (infelizmente não disponível no Brasil) talvez o argumento se confirmasse. Essa decomposição revela forte influência dos demitidos com até três meses no emprego anterior no movimento pró-cíclico das demissões. Ocorre o mesmo, mas com menor intensidade, entre os que tinham entre três e seis meses de emprego. Já entre os com seis meses a um ano o ciclo não contribui um milímetro para explicar a curva da demissão sem justa causa (*gráfico 3*). Ora, quem são os trabalhadores com até três meses no emprego? São os que a legislação brasileira qualifica como "trabalhadores em contrato de experiência". Diferencia-os dos demais empregados formais o fato de não terem direito ao aviso prévio na demissão. Logo, esta só lhes faculta acesso a menos de 70% do salário a título de indenização, somados décimo terceiro e férias proporcionais, FGTS e sua multa, tudo isso proporcional a três meses de trabalho.

Gráfico 3

Demitidos sem justa causa, por tempo no
emprego anterior, e emprego total
Brasil, 1986-1996



Fonte: Rais e Caged (MTb/Codefat).

Qual o montante da indenização por demissão a que esse contingente de trabalhadores tem direito? Estaríamos diante de incentivos reais para que fossem uma demissão a fim de ter acesso a um pecúlio e, com ele, aumentar seu poder de barganha no mercado? A mesma fonte do gráfico 3 nos informa que, dos demitidos com até três meses no emprego em 1996, pouco mais de 4% ganhavam menos de um salário mínimo por mês. Para esses trabalhadores, a preços de dezembro de 1995 a indenização seria equivalente a menos de R\$ 70, ou quase 70% de 1 salário mínimo a preços médios de 1995¹¹. Descobrimos também que 16% teriam indenização entre R\$ 70 e R\$ 105, pois ganhavam entre 1 e 1,5 salário mínimo; 15% teriam entre R\$ 105 e R\$ 140, já que percebiam entre 1,5 e 2 salários mínimos. Outros 22% receberiam entre R\$ 140 e R\$ 209, uma vez que ganhavam entre 2 e 3 salários mínimos. Os restantes 42% teriam mais de 2 salários mínimos de indenização, já que recebiam 3 salários ou mais.

Estou inclinado a crer que não se está diante de indenização capaz de aumentar o poder de barganha dos trabalhadores no mercado de força de

(11) Isto é, para salário equivalente a US 100, teríamos 8% de FGTS (US 24 em três meses); multa de 40% sobre este valor (US 9,6); 1/4 de salário a título de 13º salário proporcional (US 25); e férias proporcionais (US 11,11). Isso equivale a US 69,71, ou 70% de um salário mínimo em dólares médios de 1995 (deflacionado pelo IBGE).

trabalho, em qualquer situação (emprego ascendente ou descendente), pelas seguintes razões:

i) Mais da metade dos trabalhadores demitidos na Região Metropolitana de São Paulo entre 1985 e 1995 passaram, no mínimo, nove semanas, ou mais de dois meses, procurando emprego (Montagner e Brandão, 1996, p. 39). Tomando-se as regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), a média de tempo de procura entre janeiro de 1991 e junho de 1997 nunca foi inferior a treze semanas, ou mais de três meses (a média em 1996, por exemplo, foi de dezessete semanas, ou mais de quatro meses)¹². Por outras palavras, a grande maioria dos demitidos com menos de três meses no emprego recebe, no máximo, 2 salários mínimos de indenização, mas provavelmente passa, também em sua maioria, entre dois e quatro meses para encontrar outro emprego, situação agravada nos anos 90. Se um salário mínimo no Brasil não compra sequer a cesta básica oficial do país, que valia 13% mais do que ele em março de 1998, indenizações iguais ou inferiores a esse montante não serão capazes de garantir o trabalhador por dois meses ou mais, aumentando seu poder de barganha.

ii) Apenas cerca de 50% dos trabalhadores demitidos da indústria entre 1989 e 1993 encontraram emprego no setor formal da economia no ano seguinte ao da demissão¹³. Sabemos que o trabalho assalariado no setor formal é mais bem remunerado do que no informal, isto é, os assalariados com carteira assinada ganhavam em média, em 1995, 2,06 vezes o que ganhavam os assalariados sem carteira, segundo a PNAD. Não parece racional, pois, que o trabalhador industrial force sua demissão para ter maior poder de barganha no mercado informal de força de trabalho, onde provavelmente ganhará menos. É de supor que ele o fará para ter um melhor emprego no próprio setor formal, mais bem remunerado e com perspectivas de direitos trabalhistas. Mas as chances de um reemprego ali giram em torno de 50% para os trabalhadores industriais. Uma situação de risco, portanto, equivalente a jogar uma moeda. Se o trabalhador é racional e bem-informado (como o argumento me obriga a supor), não correrá o risco.

Há boas razões para crer, pois, que a demissão dos trabalhadores com até três meses no emprego resulta, em grande medida, da ação dos empregadores, que os encaram como "trabalhadores temporários" a permitir ajuste de efetivo nos ciclos. Com o fim do FGTS, não há qualquer garantia de que isso não continuará ocorrendo, já que o emprego temporário é sazonalmente necessário. Voltarei a isso.

Se essa é uma explicação plausível, o que dizer dos empregados com mais tempo de casa? De fato, o argumento em questão, segundo o qual a demissão nos momentos de retomada de crescimento interessa ao trabalhador, é perfeitamente adequado aos que estão empregados há muito tempo. Esses trabalhadores, digamos, empregados há três anos ou mais, consolidaram uma qualificação e acumularam pecúlio razoável no FGTS. Para os empregados com cinco anos ou mais de emprego, por exemplo,

(12) Esses dados estão disponíveis no site do IBGE na Internet, www.ibge.gov.br.

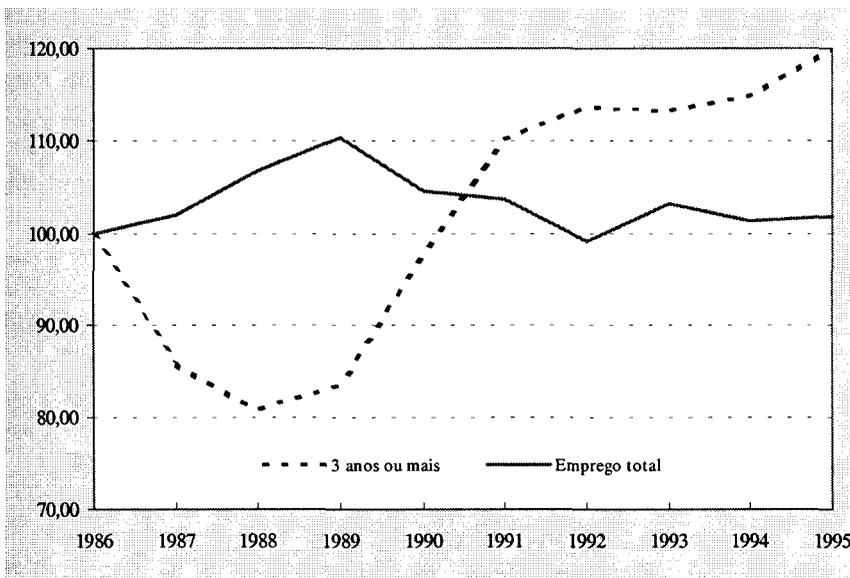
(13) Esse achado é fruto de tabulações especiais da Rais, consolidadas numa nova base de dados denominada Rais-Migra, no momento em análise por mim, Nadya Castro e Alvaro Comin (Cebrap) e Luis Caruso e Valéria Pero (Ciet/Senai), no interior de dois projetos de pesquisa financiados pela ForD/Anpocs e pela Finep (Castro, Cardoso e Caruso, 1997). A base é formada de cinco painéis (1989, 1990, 1991, 1992 e 1993), compostos pelos demitidos da indústria em cada ano, acompanhados até 1995. Como a fonte são os registros administrativos das empresas, apenas os trabalhadores que retornam ao setor formal uma vez demitidos têm sua trajetória ocupacional registrada. Dos demitidos em 1989 com até três meses no emprego, apenas 58% retornaram ao setor formal em 1990. Dos demitidos em 1990, 54% retornaram em 1991. Dos demitidos em 1991, 49% retornaram em 1992, 52% retornaram em 1993 e 46% retornaram em 1994. Os dados, reforce-se, restringem-se aos demitidos da indústria.

esse pecúlio equivale a mais de 5 salários, o que permite outros 2,3 salários ou mais a título de multa, mais 1 salário de aviso prévio, férias proporcionais, décimo terceiro, enfim, mais de 10 salários de indenização. Numa situação de crescimento na oferta de emprego, esses trabalhadores estarão, mais do que aqueles com menos tempo no emprego e com qualificações, eventualmente, ainda não consolidadas, em melhores condições de barganha; seria então de se esperar um comportamento pró-cíclico de sua participação nas demissões, e isso de forma ainda mais intensa do que outros trabalhadores.

Mas não é isso o que ocorre. Muito ao contrário. A participação dos demitidos sem justa causa com mais de três anos no emprego tem comportamento quase perfeitamente *anticíclico* (gráfico 4). Ao contrário do que seria de se esperar se o argumento em discussão fizesse sentido, os trabalhadores que teriam *muito* a ganhar comportando-se "racionalmente" não o fazem. Se os que teriam *algo a* ganhar, aqueles com menos de um ano de emprego, tampouco o fazem, parece plausível imaginar que o argumento, naquilo que concerne ao que se espera de trabalhadores "racional", não procede. Aparentemente, há outros determinantes dos movimentos de demissão que não (apenas) o cálculo racional do trabalhador orientado pelo FGTS. Se isto está ocorrendo, será, ao que parece, de forma residual¹⁴.

Gráfico 4

Participação dos demitidos sem justa causa com três anos ou mais de emprego no total dos demitidos e emprego total
Brasil, 1986-95



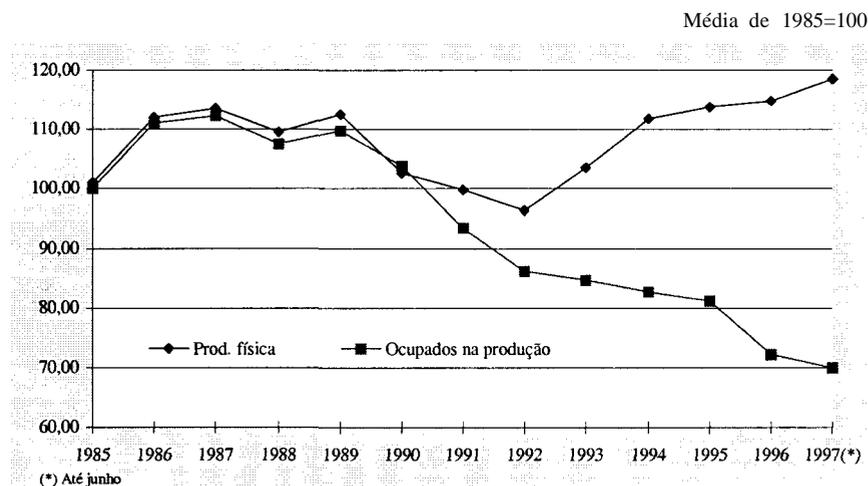
Fonte: Rais (MTb-Codefat).

(14) Na pesquisa levada a cabo por Macedo e Chahad (1985), apenas 8% dos trabalhadores entrevistados disseram ter entrado em acordo com as empresas para ter acesso ao FGTS, isto é, pediram para ser demitidos, o equivalente ao "forçaram uma demissão" do argumento em discussão aqui. Os autores entrevistaram pouco mais de 1.500 trabalhadores que retiraram o FGTS na cidade de São Paulo em 1981.

Sigamos com isso e analisemos a segunda parte do argumento, relativa à *rationale* empresarial. Assevera-se que, nas crises, os empresários demitem preferencialmente os trabalhadores com menos tempo no emprego, porque os custos de dispensa são menores. Logo, seria de se esperar um comportamento inverso da participação de trabalhadores com até um ano no emprego entre os demitidos, isto é, com a economia em queda deveríamos encontrar um aumento na taxa de demissão desses trabalhadores, que seriam proporcionalmente mais demitidos (em relação aos empregados nessa própria faixa) do que os demais.

Gráfico 5

Evolução (índices) da produção física na indústria
e do número de ocupados na produção
Brasil, 1985-97



Fonte: IBGE.

Em relação a esse aspecto do argumento, é preciso reconhecer que não existem séries históricas que permitam comprová-lo ou falseá-lo de forma irrefutável. Para tanto, necessitaríamos dados relativos a períodos de crise que não os disponíveis para 1990-92, período que está "contaminado" por reestruturação produtiva poupadora de força de trabalho. Isso impede o tratamento das demissões preferencialmente como fruto de ajuste defensivo diante da crise, condição para a vigência do argumento.

Repare-se no *gráfico 5*. Entre 1985 e 1989, as curvas da evolução da produção física industrial e do emprego direto na produção são quase perfeitamente coincidentes. Isso quer dizer que, sempre que o empregador precisou aumentar a produção, ele contratou trabalhadores, e sempre que teve de reduzir a produção, demitiu trabalhadores. Esse é um resultado típico de ações defensivas, características da década de 80. A partir de 1990,

porém, as duas curvas se descolam. Num primeiro momento (1991 a 1992), porque a queda na produção física deu-se a taxa inferior à da queda no emprego na produção. Essas demissões estão contaminadas por reestruturação produtiva porque, permanecesse a lógica dos anos 80, as duas curvas deveriam estar coladas. Mas produzia-se 5% menos com 14% menos trabalhadores, um ganho efetivo de produtividade na crise. Era o prenúncio do que viria: a partir de 1992, o emprego cai constantemente, enquanto a produção física industrial cresce constantemente. Isso significa que a indústria aumentou a produtividade por trabalhador a taxas não desprezíveis: tomando o ano de 1997 em relação a 1992, produzia-se 20% mais com 16% menos trabalhadores. As demissões decorrem, desde 1990, também da reestruturação voltada para a competitividade, mais intensa desde 1992¹⁵. É essa contaminação que dificulta análises categóricas.

Seja como for, a intensidade da crise desatada pelo governo Collor deveria produzir efeitos imediatos nas estratégias de demissão dos empregadores, no sentido de aumentar a participação dos trabalhadores com menos tempo no emprego, porque mais baratos. O gráfico 2 já sugeria fortemente que tal não ocorre, mas ali os demitidos com até um ano no emprego foram tomados em separado. É preciso analisar o comportamento deste estrato por comparação com os outros intervalos de permanência no emprego antes da demissão.

A tabela 1 dá uma idéia do impacto do Plano Collor sobre a razão de demissão¹⁶ dos empregados segundo as faixas de tempo no emprego. Em adição à explicação dada em nota, a razão de demissão pode ser tomada como uma medida da preferência do empregador pela demissão em cada estrato, em comparação com os outros estratos¹⁷. Repare-se na brutal queda no PIB real em 1990 em relação a 1989 (mais de 4%). Nessas condições, a razão de demissão daqueles empregados com menos tempo de casa deveria aumentar também brutalmente, o que de fato ocorre nesse primeiro golpe da crise. De 1990 a 1992 o PIB fica estacionário, mas a razão de demissão naquela faixa de permanência varia (quando era de se esperar que também ficasse estacionária), tornando-se inteiramente anticíclica a partir de 1992. Esse movimento, porém, não esgota o que nos informa a tabela. Repare-se que aumenta também a razão de demissão dos trabalhadores com cinco anos ou mais de emprego entre 1989 e 1990, o que volta a ocorrer entre 1991 e 1992, na mesma direção da demissão na faixa de menor permanência. O mesmo ocorre com os empregados na faixa de um a cinco anos.

Dizendo de outra maneira, ao final da crise (1992) a razão de demissão dos trabalhadores com menos tempo de permanência tinha aumentado 17% em relação a 1989. Mas a razão de demissão daqueles com tempo de emprego entre um e cinco anos tinha aumentado 9%, e a dos com mais de cinco anos, 19%. Proporcionalmente, portanto, a faixa de emprego que teve sua preferência aumentada com mais intensidade nos critérios de demissão na crise *não foi a que seria de se esperar de acordo com o argumento em discussão, mas a menos provável se o argumento fizesse sentido.*

(15) O dado para a indústria não deve enganar. Desde 1992 a economia cresce sem parar e o emprego global permanece estacionário.

(16) Por isso entende-se a razão entre a taxa (proporção) de participação de cada faixa de permanência no emprego no total dos demitidos e a taxa (proporção) de participação de cada faixa no total dos empregados. Se os empregadores demitiram horizontalmente trabalhadores em todas as faixas de permanência, essa razão seria igual a 1. Se a razão é superior a 1, isso quer dizer que uma determinada faixa de permanência é "preferida" nos critérios de demissão.

(17) Por exemplo, pela tabela percebemos que um trabalhador com até um ano no emprego tem duas vezes mais chances de ser demitido do que um com entre um e cinco anos, e cerca de dez vezes mais do que um com mais de cinco anos no emprego.

Tabela 1

Razão de demissão segundo faixas de tempo
no emprego e PIB real
Brasil, 1986-95

Anos	Razão de demissão			Evolução			PIB real
	Tempo no emprego			Tempo no emprego			
	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	5 anos ou mais	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	5 anos ou mais	
1986	1,44	1,17	0,25	100,0	100,0	100,0	100,00
1987	2,01	0,73	0,23	139,6	62,4	92,0	103,61
1988	2,04	0,75	0,21	141,7	64,1	84,0	103,56
1989	1,95	0,81	0,19	135,4	69,2	76,0	106,87
1990	2,14	0,82	0,20	148,6	70,1	80,0	102,22
1991	2,06	0,89	0,23	143,1	76,1	92,0	102,57
1992	2,28	0,88	0,23	158,3	75,2	92,0	101,73
1993	2,16	0,93	0,22	150,0	79,5	88,0	106,00
1994	2,00	0,95	0,23	138,9	81,2	92,0	112,30
1995	1,98	0,89	0,26	137,5	76,1	104,0	117,00

Fonte: Rais (MTb-Codefat); IBGE (para o PIB).

Como mencionado, esses dados estão contaminados por reestruturação produtiva, o que deve estar contribuindo para o aumento da razão de demissão dos empregados mais antigos. Entretanto, parece inquestionável que os empresários brasileiros estão agindo como sempre agiram no que se refere aos trabalhadores com menos tempo de emprego: eles são o estoque de emergência, seu mercado secundário de força de trabalho, equivalente ao trabalho temporário em outras economias. Qual a diferença?

Simple: nos Estados Unidos, no México ou em Hong Kong, onde o emprego temporário é permitido, os vínculos são instáveis e o trabalhador não tem direitos equivalentes aos que temos no Brasil. A diferença são os direitos. Esses direitos tornam mais caro o ajuste cíclico, porque conferem aos trabalhadores (na prática) temporários os mesmos direitos dos trabalhadores efetivos. Isso enrijece o mercado de trabalho? Claramente, não! Isso apenas estabelece limites à exploração do trabalho. Acabar com o FGTS e sua multa, "causadores de todos os males", não apenas não impedirá que os empresários continuem ajustando sua força de trabalho nos ciclos, como sempre fizeram, como ainda transferirá renda do trabalho a eles, em especial no momento mais dramático para o trabalhador, que é a crise econômica. Dizendo com todas as letras, uma reforma deste tipo na legislação trabalhista intensificará sobremaneira a transferência, aos trabalhadores, dos custos do ajuste da economia, necessário na nova ordem competitiva brasileira.

Produtividade e Justiça do Trabalho

Recapitulemos o segundo argumento a ser analisado: as relações de trabalho no Brasil são pouco cooperativas porque os empregados, por medo de perder o emprego, aceitam a exploração bruta da força de trabalho, expressa na burla da legislação por parte dos empregadores. Uma vez demitidos, porém, recorrem à Justiça tentando reaver os direitos. Estes são, em geral, pagos a menor, porque o trabalhador tende a aceitar a contraproposta do empregador, inferior ao que teria direito. Esse sistema seria um incentivo à burla da lei pelo empresário, que no final terá pago ao trabalhador menos do que ela prescreve. O resultado são relações de trabalho inadequadas na nova ordem produtiva, que exige cooperação entre os agentes para a produção de qualidade a baixo custo. A sugestão mais comum de reforma na legislação é a instituição do contrato coletivo de trabalho, seja em âmbito local ou por empresa, seja em âmbito nacional, para estimular a cooperação e a negociação entre capital e trabalho e, com isso, relações de trabalho "mais modernas" (Amadeo e Camargo, 1996; Pastore, 1994). Esmiucemos internamente o argumento, levando-o às últimas conseqüências.

Dizer que os trabalhadores *aceitam ser explorados* é o mesmo que dizer que seu poder de barganha, ou seu poder de mercado, é menor do que o dos empregadores: os trabalhadores não teriam, individual ou coletivamente, condições de obrigar os patrões a cumprir a lei. Em sociedades capitalistas, aquele poder de barganha tem múltiplas determinações: universais, como a lei trabalhista e o poder coercitivo do Estado; coletivas, como a capacidade de ação sindical e a estrutura da demanda por trabalho; e individuais, como a qualificação profissional. Imaginemos, para simplificar, que os sindicatos não existam ou que sejam tão fracos que não agreguem poder de barganha a seus representados. Nestas condições (muito irreais, por certo, mas adequadas à discussão) a "empregabilidade" da força de trabalho (seu poder de barganha quando em busca de um emprego) é uma função de sua qualificação e da estrutura da demanda por trabalho, além dos incentivos e restrições legais. Quanto mais qualificado o trabalhador e quanto mais rara sua qualificação, maior seu poder de barganha no mercado de trabalho. Ele será mais "empregável" no crescimento e, de forma correlata, será menos "demissível" na crise do que um trabalhador menos qualificado ou de qualificação mais abundante nas mesmas condições.

Nesta mesma ordem de arrazoados (supondo sindicatos fracos ou inexistentes), como o trabalhador *que está empregado* exerce seu poder individual de barganha em situação de mercado favorável¹⁸? No limite, ameaçando demitir-se. Quanto mais estratégico o posto ocupado, e quanto mais escassa sua qualificação, mais efetiva essa ameaça. O empregador terá dificuldades em substituí-lo, dificuldade que aumenta com a proximidade do pleno emprego. O empregador, então, tem incentivos para cumprir o

(18) Por exemplo, para pedir aumento de salário ou melhores condições de trabalho, ou simplesmente reclamar das chefias.

contrato de trabalho e reter o trabalhador. Tem incentivos, portanto (e eis o ponto central), para agir na legalidade (em respeito à lei ou ao contrato). Disso resulta que *quanto menos estratégico o posto de trabalho, menor esse incentivo*. Trabalhadores de baixa qualificação, mesmo em situação de mercado favorável, são facilmente substituíveis e seu poder de barganha será sempre reduzido, a menos que o Estado (ou o sindicato) seja eficaz na punição dos que desrespeitam a lei ou que o pleno emprego tome escassa também a "não-qualificação" destes trabalhadores.

No limite, pois, o que o argumento em discussão está afirmando é que os trabalhadores aceitam ser explorados porque têm baixo poder individual de barganha, já que: a) os patrões agem sempre em seu interesse de maximização de lucros; b) o Estado não tem poder de coerção sobre eles; c) não há pleno emprego; d) os sindicatos são ineficientes como guardiões dos contratos de seus representados; das condições b, c e d decorre que o poder de barganha dos trabalhadores depende apenas de sua "empregabilidade" (qualificação e estrutura da demanda por trabalho).

Conseqüência: os patrões agem constrangidos apenas pelo poder individual de barganha dos trabalhadores em sua busca por maximização de lucros. Se isso é assim, é de se esperar que os contratos de trabalho só sejam inteiramente respeitados no caso dos trabalhadores "centrais", mais qualificados em posições estratégicas, e no caso dos trabalhadores não-qualificados, em situação de pleno emprego. Em outra situação que não esta última, em relação a todos os trabalhadores não-centrais de qualificação abundante (por exemplo, os empregados com menos de um ano de casa que estivemos discutindo), o incentivo para que o empregador não cumpra a lei é monumental, já que não há quem o obrigue a isto e a oferta de qualificação equivalente é grande.

Se isto é verdade (e é esta a conclusão a que o argumento inexoravelmente conduz), então somos obrigados a admitir que os trabalhadores periféricos têm incentivos para processar o empregador (que os estava explorando simplesmente porque tinham baixo ou nulo poder de barganha, sendo obrigados a *aceitar ser explorados*) ao menor sinal de que o mercado de trabalho se tornou favorável a eles. E se as qualificações desses trabalhadores são abundantes mesmo com o emprego crescente, é plausível imaginar que à ação trabalhista seguir-se-á a demissão do trabalhador, já que o patrão encontrará substituto adequado no mercado e não tem por que assumir os custos de reter um trabalhador que o está processando. Logo, para ser internamente coerente, o argumento *necessita* assumir que, quando o emprego cresce, aumenta também a demissão dos trabalhadores periféricos, aqueles com menos tempo no emprego, isto é, os trabalhadores com menor poder de barganha, que, supõe-se, estiveram suportando a exploração de empresários racionais movidos unicamente pelo lucro.

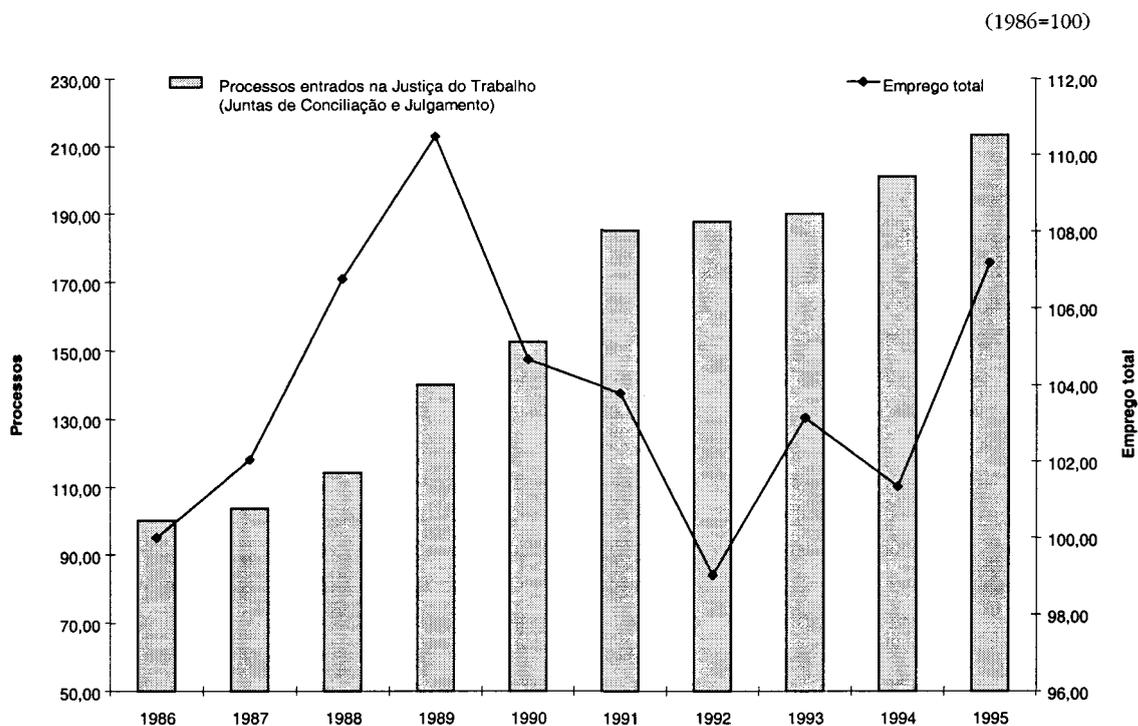
Passsei a primeira metade da seção anterior mostrando que isso *não se dá*, isto é, *não há uma relação direta entre nível de emprego e demissão dos trabalhadores com menos tempo de casa* (ver gráfico 2). Por isso não perco

tempo com esta primeira consequência necessária do argumento, que não tem sustentação empírica.

E para ser internamente coerente, o argumento tem de assumir, também e pela mesma lógica, que ao aumento do emprego total seguir-se-á um aumento das demandas trabalhistas, já que os trabalhadores que estavam *aceitando ser explorados* terão seu poder de barganha aumentado pelo crescimento das oportunidades de emprego e terão maiores condições de enfrentar os riscos de uma demissão. O *gráfico 6* parece não deixar dúvidas quanto à inexistência de relação direta entre uma coisa e outra, isto é, as curvas do emprego e do número de processos entrados na Justiça do Trabalho obedecem a padrões distintos no tempo: enquanto os processos têm seu número aumentado a cada ano, o emprego apresenta variações ascendentes e descendentes inteiramente independentes do número de processos.

Gráfico 6

Evolução do número de processos entrados na Justiça do Trabalho e do emprego total no setor formal
Brasil, 1986-95



Fonte: TST; Rais (MTb/Codefat).

Os dados disponíveis tornam difícil sustentar o argumento em questão: os trabalhadores com menor poder de barganha *não* deixam seus empregos com maior intensidade quando sua situação de mercado melhora; tampouco recorrem mais à Justiça do Trabalho na mesma situação. Estes seriam indicadores poderosos de que estes trabalhadores estavam aceitando ser explorados (isto é, abrindo mão de direitos trabalhistas) em relações de trabalho por isto mesmo pouco cooperativas simplesmente porque sabiam que teriam seus direitos assegurados na demissão, via processo judicial.

Partindo de premissas dificilmente sustentáveis, lógica ou empiricamente, o argumento chega a conclusão nada surpreendente, já que fortemente ideológica, porque falaciosa: se os patrões são *forçados* a agir em seu próprio interesse, explorando a força de trabalho, porque na Justiça pagarão menos direitos, e se os trabalhadores *aceitam* ser explorados, porque sabem que na Justiça terão algum direito de volta, isto é, se a Justiça do Trabalho fomenta relações pouco cooperativas, então deve-se retirar-lhe poder de solução dos conflitos de direito — nomeadamente, as pendências entre o trabalhador individual e seu empregador. E eis o pulo-do-gato do argumento: o melhor é transferir a capital e trabalho a negociação de seus interesses, independentemente da Justiça, por exemplo via contrato coletivo de trabalho. As relações não apenas deixariam de ser beligerantes, como ainda tenderiam para a cooperação¹⁹.

Ora, o que está dito é que os trabalhadores suportam a ilegalidade porque não têm outra saída, por medo do desemprego. Uma vez desempregados, recorrem à Justiça contra o patrão ilegal. Como o patrão terá de pagar menos na Justiça do que se cumprisse a lei, há incentivo para que não a cumpra. Lendo de trás para frente, o que se está dizendo é que a lei é um incentivo para a sua própria burla, isto é, os empresários descumprem a lei porque a lei existe e em sua existência é contrária aos seus interesses econômicos de maximização de lucros. No que a instauração do contrato coletivo mudaria este quadro? Tendo a crer que em nada, por duas razões. Em primeiro lugar, se concedermos que a lei estimula a ilegalidade, isto é, se concedermos que os empresários têm poder unilateral de impor seu interesse econômico apesar da lei e contra ela, temos de conceder que não há nada na contratação coletiva que estimule ações de acordo com o contrato, muito menos a cooperação. Em situações de mercado desfavoráveis aos trabalhadores, como as crises econômicas e a reestruturação tecnológica, os empresários continuarão incentivados a burlar as cláusulas do contrato simplesmente porque têm (e enquanto tiverem) poder unilateral para fazê-lo. Em segundo lugar, se, na "situação original", no momento do contrato os trabalhadores não tiverem garantias legais que estabeleçam um mínimo de equidade de poder em relação aos empregadores, o contrato expressará a desigualdade atual de forças e *terá poucas chances de se legitimar diante dos mais fracos*. A cooperação para a produtividade e a qualidade, meta dos que querem o fim da legislação, não se efetivará.

(19) Esse é argumento corrente entre economistas e foi em torno dele que se consolidou o consenso quase "rodriguiano" a que me referi. É verdade que tal consenso não se estende às propostas de reformulação na legislação trabalhista. Autores como Amadeo e Camargo (1996), Cacciamali e Pires (1996) e Baltar e Proni (1996) propugnam por uma regulação que estimule a permanência do trabalhador no emprego, o que seria possível com o fim do FGTS e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Trabalhadores e patrões devem negociar os termos da contratação e da demissão. Pastore (1994) concorda com essa fórmula, mas prevê consequências diferentes. Para ele, o importante não é estimular a permanência do trabalhador no emprego, mas dar maior flexibilidade às escolhas do empregador num momento de competição crescentemente predatória em face da abertura comercial.

Do discurso econômico como ideologia

Se aceitássemos como corretos os diagnósticos dos dois argumentos discutidos nas seções anteriores, teríamos as seguintes conseqüências logicamente necessárias, cujo corolário não foi adequadamente percebido pelos autores que os defendem: os trabalhadores com mais tempo de serviço têm incentivos para forçar uma demissão numa situação favorável de mercado a fim de ter acesso aos direitos trabalhistas (FGTS e sua multa), o que aumenta seu poder de barganha na busca de um emprego melhor (ou permite o estabelecimento por conta própria); o mesmo ocorre com os trabalhadores com menos tempo de emprego, não tanto pelo pecúlio, mas pela perspectiva de emprego melhor; os menos qualificados, na mesma situação de mercado favorável, forçarão uma demissão para reaver direitos burlados por empregadores "racionais" na situação anterior; e os mais qualificados, em situação favorável, farão o mesmo, para tentar um emprego melhor. Todos os trabalhadores, enfim, com mais ou menos tempo no emprego, mais ou menos qualificados, têm incentivos para forçar uma demissão em situação favorável de mercado: uns porque não necessitariam mais submeter-se a situações ilegais, outros porque estariam melhor em outros empregos. Este conjunto de conseqüências (eis o corolário não atentado) implicaria *redução* do poder de barganha de todos os trabalhadores justamente no momento de maior poder de barganha, pois todos estariam ofertando no mercado em expansão. Por outras palavras, como decorrência necessária dos argumentos analisados, a expansão econômica traria consigo o aumento da rotatividade e a precarização dos vínculos empregatícios *de todos os segmentos* de trabalhadores e, em lugar de melhorar sua posição relativa, a pioraria substancialmente por oposição aos empregadores. Não é preciso dizer que estamos diante de contradição nos termos: quanto maior o poder de barganha, menor o poder de barganha. A teoria é inconsistente.

Como explicar, então, as altas taxas de rotatividade no Brasil? Já que até aqui estive perscrutando um argumento neoclássico, será conveniente lançar mão da mesma *rationale* para mostrar que o mesmo instrumental analítico que hoje sustenta ideologicamente o discurso contra a legislação trabalhista oferece elementos para uma teoria alternativa da rotatividade, também puramente microeconômica.

Seja uma sociedade onde não há legislação que restrinja demissões. Aqui, os custos de demissão decorrerão dos critérios de seleção de quem será demitido, e estarão relacionados ao lugar do trabalhador no organograma da empresa, à importância de sua função, à sua substitutibilidade etc. Esses critérios puramente "racionais" podem mesclar-se a outros, atinentes à cultura empresarial de valorização da *seniority* ou do "dinamismo juvenil", por exemplo, ou ao custo do desemprego para o trabalhador (trabalhadores casados *versus* trabalhadores solteiros; casados com filhos *versus* casados sem filhos etc.). Por outras palavras, critérios de racionalidade empresarial

REFERÊNCIAS

Aglietta, Michel. *Accumulation et régulation du capitalisme en longue période. Exemple des Etats-Unis (1870-1970)*. Paris: Maspéro, 1974.

Albert, Michel. *Capitalismo contra capitalismo*. Buenos Aires: Paidós, 1991.

Amadeo, Edward e Camargo, José M. "Instituições e mercado de trabalho no Brasil". In: Camargo, José M. (org.), *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1996, pp. 47-94.

Baltar, Paulo E. e Proni, Marcelo W. "Sobre o regime de trabalho no Brasil: Rotatividade de mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial". In: Oliveira, Carlos A. B. de e Mattoso, Jorge E. L. (orgs.), *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado*. São Paulo: Scritta, 1996, pp. 109-150.

Barros, Ricardo P. de e Mendonça, Rosane. "A absorção de mão-de-obra no setor de serviços". *Dados*. Rio de Janeiro: IUPERJ, 40(1): 23-39, 1997.

Boyer, Robert. *A teoria da regulação: Uma análise crítica*. São Paulo: Nobel, 1990.

_____. (ed.). *States against markets: The limits of globalization*. Londres/Nova York: Routledge, 1996.

Bulmer-Thomas, Victor. *The new economic model in Latin America and its impact on income distribution and poverty*. Nova York: MacMillan Press, 1996.

Cacciamali, Maria C. *Mercado de trabalho brasileiro: um palco para a reprodução das desigualdades (temas para uma agenda de pesquisa)*. São Paulo: FEA-USP, 1996 (mimeo).

_____. e Pires, Júlio. "Instituições laborais, emprego e distribuição de renda no Brasil". *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade, 10(1): 27-35, 1996.

_____. Camargo, José M. "Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro". In: Camargo, José M. (org.), *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1996, pp. 11-46.

Cardoso, Adalberto M. *Globalização e relações de trabalho na indústria automobilística brasileira*. Puebla, setembro de 1995 (Avances de Investigación II).

podem mesclar-se a critérios de justiça para compor a planilha de custos de demissão. Em qualquer caso, estar-se-á lidando com variáveis inteiramente endógenas às empresas, já que não há legislação inibidora.

Se o capitalista tiver de demitir para reduzir produção, como ocorre durante uma crise econômica, cortará horizontalmente, indiferente ao tempo no emprego e à qualificação dos trabalhadores? É muito provável que não. Se o capitalista é um agente racional que calcula com horizonte mais largo suas perdas e ganhos, a estratégia dominante será demitir empregados com menos tempo de emprego, ocupados em postos menos estratégicos. Isso porque ele sabe que treinar trabalhadores é custo de produção e que se demitir pessoal mais qualificado com muito tempo de casa terá de disputá-lo no mercado de trabalho quando a economia voltar a crescer, ou terá de incorrer uma vez mais nos custos de treinar substitutos. Qualquer critério de justiça que venha a colar-se a essa racionalidade apontará para os trabalhadores mais recentes no emprego como alvos de demissão.

Se, ao contrário, nosso capitalista calcula com olhos no curto prazo, indiferente às ocorrências futuras na economia, ainda assim sua preferência recairá sobre os trabalhadores com menos tempo de emprego. Olhando para trás, ele verá que investiu mais tempo e recursos no trabalhador mais antigo do que no recém-chegado. Logo, perderá menos demitindo este último, independentemente de qualquer cultura empresarial ou qualquer critério de justiça. A estratégia dominante, em qualquer caso, será demitir os empregados mais recentes.

Suponhamos, ademais, que esta sociedade tem economia instável, apresentando ciclos muito curtos de crescimento e desaceleração e forte dependência entre emprego e produto — algo como o Brasil entre 1986 e 1995. Nestas condições, o empregador sabe que qualquer investimento em recursos humanos será em parte perdido, regularmente, a cada nova baixa no ciclo, porque terá de demitir trabalhadores. Logo, ele procurará racionalizar a produção de tal modo a investir apenas no *core* de empregados que ele não poderá demitir, sob pena de inviabilizar seu empreendimento na crise. Por outras palavras, para minimizar sua própria perda em termos de investimentos em recursos humanos, o empregador tentará socializar o maior montante possível dos custos de capacitação de força de trabalho, porque ele sabe que, de outro modo, na crise terá de demitir contingente em que investiu. É possível afirmar que quanto mais instável a economia, isto é, quanto mais intensos e curtos os ciclos de crescimento e queda, maior será o interesse na referida socialização de custos para o maior número possível de trabalhadores. Sob qualquer ponto de vista, reter empregados periféricos, isto é, não vitais para a sobrevivência da empresa na crise, é uma idiotice tanto maior quanto mais o capitalista encontre trabalhadores equivalentes ou mais bem capacitados no mercado de trabalho. A estratégia dominante, pois, é retê-los pelo menor tempo possível, *transferindo a outro empregador os custos de treiná-los, ou aos próprios empregados a tarefa de escolarizar-se.*

Castro, Nadya A., Cardoso, Adalberto M. e Caruso, Luis A. "Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade — Há algo de novo nos estudos sociais sobre o trabalho no Brasil?" *Contemporaneidade e Educação*, nº 2, 1997 (no prelo).

Chesnais, Alain. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1995.

Davis, Steven J., Haitiwanger, John C. e Schuh, Scott. *Job creation and destruction*. Cambridge: The MIT Press, 1996.

Macedo, Eduardo e Chahad, José P. Z. *O FGTS e a rotatividade*. São Paulo: Loyola, 1985.

Ministério do Trabalho. *Manual de orientação Rais. Ano-base 1996*. Brasília, 1996.

Montagner, Paula e Brandão, Sandra M. C. "Desemprego: Novos aspectos de um velho problema". *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo: Fundação Seade, 10(1): 36-45, 1996.

Noronha, Eduardo G. "Greves e estratégias sindicais no Brasil". In: Oliveira, Carlos A. B. e outros (orgs.). *O mundo do trabalho. Crise e mudanças no final do século*. São Paulo: Scritta/MTB/Cesit, 1994, pp. 323-358.

Offe, Claus. *Contradictions of the Welfare State* (edited by John Keane). Chicago: MIT Press, 1984.

Pastore, José. *Flexibilização, mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr Editora, 1994.

Pochmann, Marcio. "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente". In: Oliveira, Carlos A. B. de e Mattoso, Jorge E. L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado*. São Paulo: Scritta, 1996, pp. 269-301.

Polanyi, Karl. *The great transformation: The political origins of our time*. Boston: Beacon Press, 1944.

Singer, Paul. "Reflexões sobre inflação, conflito distributivo e democracia". In: Reis, Fábio W. e O'Donnell, Guillermo. *Democracia no Brasil: Dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988.

Resultado: as altas participações de trabalhadores com até um ano "de casa" no emprego total (em torno de 30% entre 1986 e 1995, média que decresce na crise e aumenta no crescimento econômico) e desses trabalhadores no total dos demitidos (perto de 60%) decorrem da estratégia dominante dos capitalistas numa economia instável, que é a de socializar o maior montante possível de investimento em recursos humanos, via rotatividade de mão-de-obra²⁰. O empregador tratará o maior número possível de indivíduos como trabalhadores periféricos, e estes serão retidos no emprego apenas até o ponto em que o custo de mantê-los (que é investimento em recursos humanos) for igual ao custo de demiti-los. Isto quer dizer que quanto maiores os custos de demissão, maiores os estímulos para que o capitalista retenha o trabalhador. Para que não reste dúvidas, *numa economia instável essa é a estratégia dominante na crise, na estabilidade e no crescimento.*

Ora, de forma inteiramente contrária ao discurso hegemônico, a conclusão a que este arrazoado encaminha é a de que, *em lugar de estimular a rotatividade, o FGTS e sua multa, ao aumentarem os custos de demissão, retardam a decisão de demissão dos trabalhadores periféricos por parte dos capitalistas.* Sem o FGTS, é provável que a rotatividade fosse ainda maior, dada a instabilidade estrutural da economia brasileira. A PNAD de 1996 traz um dado que parece decisivo: entre os assalariados com carteira, 37% estavam no emprego há menos de um ano. Mas entre os assalariados sem carteira, que não têm direito ao FGTS, esta participação era de estrondosos 54,2%.

Acabo de formular uma teoria alternativa sobre as altas taxas de rotatividade em que estas aparecem como interesse em geral dos capitalistas brasileiros numa situação instável. Essa teoria é logicamente consistente e empiricamente sustentável pelos dados apresentados aqui. Por que a busca desenfreada por argumentos "racionais" contra a legislação trabalhista em vigor? Uma parte da explicação, amplamente insuficiente, deve ser buscada na adesão cega de parte da intelectualidade brasileira à catilinária hegemônica segundo a qual mercados desregulados são mais eficientes. Creio, porém, que há mais em jogo.

Os anos de alta inflação introduziram no debate nacional o conceito de "conflito distributivo" em substituição à surrada luta de classes, conceito "eivado de ideologia". Fazia sentido. Numa situação em que os agentes sociais se esforçavam por sobreviver, a disputa entre eles parecia voltada inteiramente para a apropriação de parcelas da riqueza nacional, na forma de salários, lucros ou renda. O conflito parecia estar-se dando em torno da distribuição da riqueza, nada mais, e a inflação foi tratada por autores insuspeitos como resultado do conflito distributivo (Singer, 1988). Esse tom foi imprimido por economistas, que ganharam hegemonia no debate. Logo, velhas questões sociológicas e políticas, como a construção institucional e a instituição de meios extra-econômicos (como a lei) de acesso a renda, deixaram a cena. Entre estas instituições estavam as novas regras constitucionais, hoje alvo prioritário do discurso reformador hegemônico, inclusive (eu diria principalmente) entre economistas.

(20) Isto explica, também, as baixíssimas taxas de participação dos trabalhadores com cinco anos ou mais de emprego no total dos demitidos discutidas antes, isto é, apesar de representarem 33% dos empregados, na média do período considerado (1986-95), eram apenas 7,5% dos demitidos, também em média, com o que um trabalhador com um ano ou menos de emprego tem, em média, dez vezes mais chances de ser demitido do que um com cinco anos ou mais.

Mas parece-me que, agora como nunca, a velha luta de classes volta à cena como conceito adequado para a análise do mercado de trabalho. Para dizer de uma vez, está-se diante de disputas acirradas entre capital e trabalho pelo *controle* do futuro. A luta em torno dos regulamentos, como o FGTS ou a Justiça do Trabalho, é a luta em torno dos meios de exercício do próprio poder de mercado de capital e trabalho. Portanto, não é a riqueza imediata que está em questão, mas as condições de acesso a ela daqui por diante. A disputa está ocorrendo em torno das instituições que balizarão os encontros entre essas forças sociais nos anos por vir. São insustentáveis, nessas condições, argumentos segundo os quais "é da natureza das coisas" que as mudanças tenham de ir nesta ou naquela direção. O que está por vir depende do que poderão fazer capital e trabalho (e Estado) segundo seus recursos de poder, e retirar dos trabalhadores capacidade de barganha, nesse momento, é instaurar a ditadura do capital, ou do livre-mercado. Não conheço bem-estar social que derive ou tenha derivado disso, em qualquer parte do mundo.

Por isso, os argumentos discutidos aqui jogam a favor de um lado da disputa, aquele que vê nos regulamentos empecilhos à mobilidade do capital. É preciso, urgentemente, instrumentalizar o debate acadêmico e público sobre as reformas (necessárias, por certo) com críticas ao caráter fortemente ideológico desses argumentos que, não obstante, são apresentados ao público em geral como da ordem inexorável das coisas, como o rosto da modernidade, como a saída possível, ou simplesmente como o de que precisamos.

Recebido para publicação em 8 de outubro de 1998.

Adalberto Moreira Cardoso é professor e pesquisador do IUPERJ e pesquisador associado ao Cebrap. Publicou nesta revista "O sindicalismo não é mais o mesmo" (n.º 48).

Novos Estudos
CEBRAP

N.º 52, novembro 1998
pp. 141-162
