

ÊMERSON DO NASCIMENTO TOSTES

**Encargos Sociais e Competitividade: controvérsias no
debate brasileiro e
evidências internacionais**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre, no Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico. Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Professora Doutora Liana Maria da Frota Carleial

CURITIBA

2003

ÊMERSON DO NASCIMENTO TOSTES

**Encargos Sociais e Competitividade: controvérsias no
debate brasileiro e
evidências internacionais**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre, no Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico. Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Professora Doutora Liana Maria da Frota Carleial

CURITIBA

2003

AGRADECIMENTOS

Ao CNPQ pelo apoio financeiro, aos professores Ramon Garcia Fernandez, Armando Vaz Sampaio e a orientadora Liana Maria da Frota Carleial.

Ao meus pais pela paciência, aos funcionários da biblioteca pela compreensão, aos colegas de turma.

A todos que conheço e a Web radio Special Radio 5 – *Russia representing heavy metal*.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar alguns aspectos das relações de trabalho no Brasil. Encargos sociais, competitividade, custo da mão de obra, desemprego são mostrados nesse estudo sobre o mercado de trabalho brasileiro. O processo de reestruturação produtiva em curso no contexto da globalização é analisado, com prioridade para as formas de relações de trabalho.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is to make an analysis of some aspects of work relations. Labor taxes, competition, labor cost, unemployment are presented in this research about brazilian labor market. The process of the productive restructuring in course in the globalization context is analysed, giving priority to the forms of work relations.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1 ELEMENTOS PARA O REFERENCIAL TEÓRICO.....	5
2 ENCARGOS SOCIAIS, COMPETITIVIDADE E CUSTO DA MÃO DE OBRA.....	34
2.1 COMPETITIVIDADE.....	47
3 RELAÇÕES DE TRABALHO E DESEMPREGO: COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS E O EXEMPLO BRASILEIRO.....	71
3.1 O CASO BRASILEIRO.....	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	108
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	112

LISTA DE TABELAS

1 ENCARGOS SOCIAIS NO SETOR INDUSTRIAL.....	35
2 DESEMBOLSO TOTAL MENSAL PARA EMPREGAR UM TRABALHADOR.....	40
3 ENCARGOS SOCIAIS COMO PROPORÇÃO DOS RENDIMENTOS MONETÁRIOS DO TRABALHADOR.....	41
4 REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES E CUSTO DA MÃO DE OBRA.....	43
5 PARTICIPAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS NO CUSTO UNITÁRIO DO TRABALHO NO SETOR INDUSTRIAL.....	44
6 DIFERENÇA DE SALÁRIOS MÉDIOS POR QUALIFICAÇÃO, TEMPO DE SERVIÇO, SEXO E TAMANHO DO ESTABELECIMENTO INDUSTRIAL.....	51
7 CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA SEGUNDO RAMOS DA INDÚSTRIA.....	53
8 CUSTO DA MÃO DE OBRA NO SETOR MANUFATUREIRO.....	55
9 CUSTO DO TRABALHO INDUSTRIAL EM SETORES E PAÍSES SELECIONADOS.....	59
10 CUSTO HORÁRIO DO TRABALHO.....	60
11 CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA NO SETOR MANUFATUREIRO.....	63
12 ÍNDICE DO CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA NO SETOR MANUFATUREIRO.....	64
13 ÍNDICES DE CUSTO UNITÁRIO DO TRABALHO (RELATIVO) NA INDÚSTRIA – PAÍSES E ANOS SELECIONADOS.....	67
14 ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO DA MÃO DE OBRA.....	69
15 ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO DA MÃO DE OBRA NACIONAL.....	70
16 PARTICIPAÇÃO DO SALÁRIO NO PIB.....	73

17 TAXA DE DESEMPREGO EM ALGUNS PAÍSES SELECIONADOS.....	84
18 CUSTO DE DEMISSÃO COMO PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL SEGUNDO O TEMPO DE SERVIÇO.....	90
19 TAXA DE DESEMPREGO NO BRASIL.....	91
20 TAXA DE DESEMPREGO – RMSP.....	92
21 TAXA DE DESEMPREGO POR REGIÃO METROPOLITANA E PARA O BRASIL.....	92
22 EVOLUÇÃO DO SETOR INFORMAL – RMSP.....	96
23 ELASTICIDADE EMPREGO-PRODUTO.....	99
24 INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO – ELASTICIDADE EMPREGO- PRODUTO.....	100

LISTA DE GRÁFICOS

1 CUSTO DA MÃO DE OBRA NO SETOR SIDERÚRGICO.....	57
2 INDICADOR DE PRODUTIVIDADE NA INDÚSTRIA.....	68
3 SALÁRIOS NA INDÚSTRIA.....	69
4 RELAÇÃO ENTRE SALÁRIO REAL E CENTRALIZAÇÃO.....	78
5 RELAÇÃO ENTRE EMPREGO E CENTRALIZAÇÃO.....	78
6 MERCADO DE TRABALHO (INSUMOS).....	80
7 MERCADO DE BENS.....	80
8 COMPORTAMENTO DO DESEMPREGO NORTE AMERICANO E EUROPEU.....	82
9 ÍNDICE DE RENDIMENTO MÉDIO REAL DOS ASSALARIADOS NO TRABALHO PRINCIPAL.....	93

INTRODUÇÃO

Atualmente, com algumas exceções, verifica-se em vários países, precarização nas formas de ocupação, queda dos salários reais, maior exclusão social e altas taxas de desemprego. Organismos internacionais, sindicatos, governos e os próprios cidadãos mostram-se assustados e ao mesmo tempo impotentes diante de tais tendências que a economia capitalista exhibe. O crescimento econômico apresentado dos anos 70 até os dias atuais é medíocre. Dentro desse quadro, apenas os mercados financeiros parecem prosperar. Nos últimos vinte anos, a mobilidade dos capitais entre diversos países aumentou absurdamente, tendo como conseqüências imediatas, a fantástica valorização de alguns ativos e o aumento da quantidade de fusões e aquisições de empresas em quase todos os setores da economia.

Esse conjunto de coisas vai em total oposição à prosperidade vivida entre as décadas de 40 e 70 do século XX. Não só as taxas de crescimento do produto foram grandes, como a própria produtividade, os salários reais e o desemprego tiveram comportamento positivo. Verificou-se a massificação do consumo e o surgimento de sistemas de proteção aos trabalhadores.

Assim, variadas hipóteses são buscadas para explicar a divergência de resultados atingidos pela economia capitalista nos períodos denominado "anos dourados do capitalismo", correspondente ao pós guerra até os anos 70, e nos últimos vinte anos do século XX.

O pensamento liberal avalia que o fim dos "anos dourados do capitalismo" deve ser explicado pelo enrijecimento das instituições e pelo uso desmedido, tanto da política monetária, como da política fiscal como instrumentos de promoção do crescimento econômico. Com agentes econômicos racionais e que usam informações disponíveis, o truque de estimular o nível de atividades com recorrentes déficits e política monetária irresponsável não é bem vindo e na maior parte das vezes nocivo. Esses déficits, por sua vez, trouxeram oscilações nas taxas de juros e provocaram instabilidade no nível de preços.

Segundo o pensamento liberal conservador, ao se fornecer para o trabalhador maiores poderes com relação à fixação de salários, à limitação da jornada de trabalho e à maior proteção contra possíveis demissões, impôs-se grande

rigidez ao mercado de trabalho. Assim, acaba-se por não assistir a interação livre entre a demanda e oferta por esse específico fator de produção. O preço de equilíbrio não é atingido.

Para HAYEK (1983), o diagnóstico para as constantes crises ocorridas nos anos 70 é, em última instância, a obstrução do funcionamento normal dos mercados. De maneira resumida, a questão central para a volta da prosperidade é derrotar a inflação e posteriormente aumentar a poupança pública e privada (fato que viria a explicar aumento da taxa de investimento). As palavras desregulamentação e flexibilização passaram a ser usadas em variados setores. Os verbos desregulamentar e flexibilizar acabam ecoando de maneira bastante forte no mercado de trabalho. Direitos trabalhistas como, certo controle sobre o processo de admissão e demissão, limites para a jornada de trabalho, maior uniformização de salários e outras proteções passaram a ser fortemente combatidas.

Assim, o que foi útil e fundamental para corroborar o grande desempenho da economia capitalista até a primeira crise do petróleo, passa a ser visto como impedimento. Ou se aceita a precarização das ocupações e redução salarial ou se convive com altas taxas de desemprego. O que foi escrito acima, de forma a sintetizar o pensamento liberal-conservador foi implantado, com diferentes intensidades, nos mais diversos países, sobretudo após a primeira crise do petróleo. Sucesso relativo foi alcançado no controle da inflação, porém, com respeito ao crescimento econômico, ao controle do desemprego e a uma maior equidade social, os resultados atingidos foram pífios.

Procurou-se explicar a taxa de desemprego e o grau de competitividade de um dado país pelo funcionamento do seu mercado de trabalho, quando em realidade o mercado de trabalho mais reflete que explica o desempenho econômico de uma dada localidade. Keynes, nos anos 30, já apontava isso ao afirmar que o maior fator explicativo para diferentes taxas de emprego é a forma da condução de políticas macroeconômicas.

O eixo central dessa dissertação são os encargos sociais no Brasil e as possíveis relações deles com a competitividade e com desemprego. Para percorrer esse caminho, a evolução da relação entre capital e trabalho deve ser entendida pois, o que se objetiva mostrar à frente é que a divulgada rigidez do mercado de trabalho possui impacto residual sobre competitividade e emprego. Ao tratar da

competitividade e do desemprego, o presente trabalho realçará a natureza macroeconômica de suas condicionantes, porém sem negligenciar outros fatores intervenientes, dentre eles a mudança do paradigma tecnológico. Esse conjunto de coisas é abordado em três capítulos e uma seção com considerações finais.

Assim, no capítulo 1 com o intuito de abrir caminho para análises mais específicas, é feita uma exposição breve da evolução do capitalismo, tanto do âmbito técnico-produtivo, como da maneira que se forjou e evoluiu a relação entre capital e trabalho. Como será verificado, o Estado passa a desempenhar papel fundamental nessa área.

Com o processo de reestruturação produtiva dos últimos vinte anos, onde novos equipamentos e novas formas de gestão são implementados, novas maneiras de estruturar a relação entre capital e trabalho, são reivindicadas. Como se perceberá, o papel do Estado nessa área passa agora a ser visto como impecilho.

Essa visão do todo feita resumidamente no capítulo 1 se faz útil, até mesmo para compreender como possíveis retrocessos na relação entre capital e trabalho, sob o lema da desregulamentação e da flexibilização, podem provocar em termos de exclusão e marginalização do trabalhador.

Feita essa compreensão dos rumos tomados pela economia capitalista, o capítulo 2 vai mostrar aspectos mais específicos que a relação capita-trabalho com o intermédio do Estado pode trazer. A discussão começa pela polêmica em torno do peso dos encargos sociais no Brasil. PASTORE (1994) argumenta que as empresas pagam encargos superiores a 100% sobre os salários, fato que faz a economia brasileira não possuir poder de inserção no comércio internacional. Segundo sua linha de argumentação, esse fato acaba por encarecer o fator trabalho em relação a de outros países. Esse entendimento do assunto, como vai ser verificado, é equivocado. O valor dos encargos sociais no Brasil é bastante inferior a este citado e às maneiras de uma dada economia competir e se inserir no comércio internacional não podem se resumir a peso dos encargos no custo da força de trabalho ou em última instância, do custo horário da mão de obra.

Mesmo levando a cabo comparações entre países de custo horário da mão de obra, será notado que o Brasil possui um dos custos mais baixos. Verificar-se-á, que mesmo trabalhando com o custo unitário da mão de obra, onde a produtividade passa a ser considerada, a posição brasileira é bastante vantajosa em relação a

demais países. Tais fatos, como serão destacados no capítulo 2 , não explicam isoladamente o poder de competição da economia nacional.

No capítulo 3 será abordado como relações de trabalho podem explicar, ou melhor pouco explicar a situação do desemprego, primeiramente para a Europa e Estados Unidos e depois para o Brasil. Essa separação deve ser feita pois o mercado de trabalho brasileiro possui especificidades que devem ser consideradas isoladamente. Será observado que o desemprego possui condicionantes tanto macroeconômicas, como estruturais. Explicá-lo simplesmente pela rigidez ou flexibilidade das regras do mercado de trabalho não é convincente.

Na última seção são feitas as considerações finais.

1 ELEMENTOS PARA O REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo é estruturado de forma a mostrar como o mundo do trabalho, conjuntamente com a força de trabalho (trabalhada em autores marxistas) e a mão de obra (dentro de uma visão mais ortodoxa), evoluiu. O foco principal será o modo de produção capitalista, onde será mostrado de forma breve como a relação capital-trabalho se modificou desde os primórdios desse sistema até os dias atuais. No final do capítulo, um pequeno contraponto com respeito ao desemprego será feito, objetivando mostrar a divergência de entendimento quanto ao tema. Esse caminho se faz necessário para o melhor entendimento dos capítulos que virão a seguir, onde serão tratados assuntos que concernem à forma de como essa relação capital-trabalho e o capitalismo se estruturaram.

O trabalho tem sido objeto de estudo desde os tempos mais longínquos da história. Aristóteles encarava o trabalho da seguinte maneira:

“Com efeito, se cada instrumento pudesse, a uma ordem dada ou apenas prevista, executar sua tarefa (conforme se diz das estátuas de Dédalo ou das tripeças de Vulcano, que iam sozinhas, como disse o poeta, às reuniões dos deuses), se as lançadeiras tecessem as toalhas por si, se o plectro tirasse espontaneamente sons da cítara, então os arqueiros não teriam necessidade de trabalhadores, nem os senhores de escravos”. (ARISTÓTELES apud COLOSSI, COSENTINO&GIACOMASSA, 1997,p. 51).

Em ALBORNOZ (1992) se verifica que o homem obteve a sobrevivência devido às ações em que executou no meio em que estava inserido. O ato de trabalhar foi explicado pela necessidade de sobrevivência dos povos nômades com a atividade agrícola podendo ser considerada a primeira forma organizada de trabalho humano. A agricultura passou a demandar ferramentas, assim surgindo o trabalho artesanal para a feitura dessas mesmas. O *labor* era uma atividade quase que inteiramente passiva e subordinada às intempéries da natureza.

Já segundo a tradição judaico-cristã, o trabalho era percebido como uma forma de castigo¹. Como o homem e mulher perderam a inocência original do

¹ A palavra trabalho vem de *tripallium*, um instrumento de tortura medieval; o trabalho assim, fazia jus ao nome.

paraíso, teriam, respectivamente de ganhar o pão com o suor do próprio rosto e passar pelas dores do parto. O trabalho era entendido como uma punição para os pecados; sendo parte desse mundo mortal e imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo. (ALBORNOZ, 1992,p. 52).

No Renascimento, as razões para trabalhar passaram a estar no próprio trabalho e não fora dele. O trabalho era executado tanto por escravos, como por homens livres. Lutero, um dos mentores da reforma protestante, percebia o trabalho como o caminho para a salvação, como uma virtude. Calvino afirmava que era a vontade de Deus que todos trabalhassem, mesmo com a possibilidade de alguns terem êxito e outros não.

Max Weber relacionou a ética protestante ao espírito do capitalismo, afirmando que a perda de tempo era o pior dos pecados.

"A maneira de viver aceitável, agradável a Deus, não está mais na superação da moralidade mundana, pelas renúncias do religioso na solidão do mosteiro, como pensava certa tradição católica. O modo de vida que melhor serve a Deus estaria no cumprimento das tarefas do século, impostas ao indivíduo por sua posição no mundo "(WEBER apud ALBORNOZ, 1992, p. 54).

Acompanhando essas mudanças do entendimento conceitual do trabalho, verificaram-se mudanças relacionadas a sua própria execução. A Revolução industrial, conjuntamente com o advento do capitalismo, podem ser encarados como um marco.

Na era industrial, onde a maior parte do trabalho passou a ser executado nas fábricas, as intempéries climáticas que tanto afetavam as atividades agrícolas, já não mais se faziam sentir. Intensificar o trabalho num dado período, para poder descansar em outro já não era mais permitido. Era um só trabalho, um só lugar, fazendo uma só coisa. (ALBORNOZ, 1992).

Uma severa estruturação dos hábitos foi verificada , com o trabalhador tornando-se mais disciplinado, mais sujeito ao tempo produtivo, mais reservado e mais metódico. Dessa maneira o trabalho passou a se metamorfosear, ganhando peso o conceito de emprego, que no inglês *job*, remonta ao ano 1400. *Job* deve ser encarado como uma variante de *gob* uma porção compacta de alguma coisa, assim,

perfeitamente cabível ao emprego fabril². (THOMPSON apud BRIDGES, 1995) e (BRIDGES, 1995).

Já para MARX (1989a) e aos adeptos da teoria marxista, o trabalho apresenta-se como fundamental, pois é o elemento que habilitou o homem a exercer certo domínio sobre a natureza. MARX (1989a) entende a riqueza capitalista como uma imensa coleção de mercadorias e assim, passa a investigar a origem do processo de criação dessa mesma riqueza. Ao embrenhar nessa tarefa, depara-se com uma mercadoria especial que ele denomina força de trabalho.

Nesse contexto de modificação do entendimento do que é trabalho e também de sua forma de execução, é que deve ser compreendido o surgimento da força de trabalho. Ao longo do tempo, variados exemplos de trocas, sejam elas diretas ou não, podem ser citadas. É muito antiga também a formação de pequenos mercados locais, onde pessoas freqüentavam com o intuito de encontrar certos produtos, ou com a finalidade de se desfazerem dos seus. Nesse contexto, os metais preciosos eram utilizados para facilitar trocas. Com o advento do capitalismo e da sociedade industrial, uma "nova" mercadoria, a citada mercadoria especial entra no circuito das trocas. É a força de trabalho. A produção começou a ser baseada na contratação de trabalhadores, que recebiam em troca, pelas ações de uma dada jornada de trabalho (semanal, mensal, etc), o que equivalesse a sua subsistência dentro desse dado período. Assim o assalariamento é instituído no capitalismo. Isto deve ser ressaltado, pois nem sempre as coisas funcionaram assim. Em modos ou sistemas de produção passados, a forma de se produzir o excedente, de onde se propulsionam as trocas, era muitas vezes baseada no uso da violência física.

Segundo MARX (1989a), o trabalhador ao acordar trabalhar em troca de uma remuneração, está alugando ou vendendo por tempo determinado sua capacidade de trabalho. Ao fazer isso com sua força de trabalho, o trabalhador acaba participando de um novo mercado, o denominado mercado de trabalho.

Da interação do mercado de trabalho com o sistema produtivo, surge a essência do funcionamento do capitalismo, ou seja a extração do excedente. O cerne da explicação desse fenômeno, está no fato que o valor do trabalho executado dentro do processo produtivo supere o equivalente monetário recebido pelo

² A diferenciação entre *job* e trabalho não será feita de maneira tão rigorosa nessa dissertação

trabalhador pela execução de suas atividades. Clarificando, o trabalho excedente é derivado ou explicado pela diferença entre o valor criado pelo trabalho e o que é pago a esse mesmo trabalhador. Esse excedente toma a forma de mais-valia, que é destinado ao capital.

Do famoso circuito do capital produtivo, onde o capital muda da forma dinheiro para a forma mercadoria inicialmente, verifica-se que essa segunda forma estará basicamente dividida entre meios de produção (materiais e instrumentos de produção) e força de trabalho. Nessa mercadoria denominada força de trabalho é que se desenvolverá a investigação da presente pesquisa na medida em que se define como salário para o trabalhador, é custo da mão de obra para o empregador.

Como já fora dito anteriormente, a valorização do capital inicia-se com a existência da diferença entre o valor pago à força de trabalho e o valor gerado pela execução do trabalho. Dessa forma, MARX (1989a) denomina o gasto que remunera os trabalhadores de capital variável. Outra parte gasta com equipamentos, eletricidade, matérias-primas é denominada capital constante, pois tais mercadorias apenas transferem valor para o produto final. Depois dessa diferenciação, esse mesmo autor estabelece o conceito de jornada de trabalho. Essa é composta pelo capital variável, ou seja, pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a subsistência do trabalhador e pelo tempo de trabalho excedente (de onde se verifica o valor excedente, ou seja a diferença de valor do que é criado pelo trabalho e o que se paga à força de trabalho). MARX (1989a) denomina esse último componente de trabalho excedente.

Na teoria do valor de Marx, o trabalho representa a medida e determinação do valor, ou seja, é ao mesmo tempo a fonte de criação de toda a riqueza e o instrumento que possibilita a troca entre objetos de diferentes natureza e quantidade, reduzindo esses mesmos objetos a uma dada característica comum: o trabalho vivo necessário para produzi-los. Assim como esses objetos ou mercadorias possuem duplo caráter, com valor de uso e valor de troca, sendo o primeiro o conteúdo material da riqueza e o segundo como a relação quantitativa entre valores de uso de espécie diferente, o trabalho também possui essa duplicidade. Ele se desdobra em trabalho concreto, aquele que cria valores de uso e trabalho abstrato, criador de valor.

Do que foi verificado até o momento, vale informar que MARX (1989b) ao tratar da força de trabalho ele diferencia-a de outras mercadorias, principalmente no seguinte sentido:

"Embora se diga que trabalho é uma mercadoria, não é ele igual a uma mercadoria que primeiro é produzida com o objetivo de troca e em seguida é levada ao mercado, para trocar-se por outras mercadorias de acordo com as quantidades respectivas que lá se encontram na mesma ocasião; cria-se o trabalho no momento em que é levado ao mercado, ou melhor, é levado ao mercado antes de ser criado". (MARX, 1989b,p. 75 e 76).

Dessa maneira se o trabalho existisse antes da venda e se o trabalhador pudesse dar-lhe uma existência independente dele, venderia mercadoria e não trabalho. O que a pessoa que possui dinheiro encontra no mercado não é trabalho, mas o trabalhador. O que este vende é sua força de trabalho. Ao iniciar o trabalho, este já deixa de pertencer ao trabalhador. O trabalho é a medida dos valores, mas ele próprio não tem valor.

" O que ela (economia política), portando, chama de valor do trabalho é na realidade o valor da força de trabalho, a qual existe na pessoa do trabalhador e difere de sua função, o trabalho, do mesmo modo que uma máquina se distingue de suas operações" . (MARX, 1989b,p. 621).

Essa distinção de conceitos feita acima é importante, pois nos mais diversos ramos de pesquisa não existe distinção clara entre valor do trabalho e salário. A forma salário apaga toda característica de divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e trabalho excedente, ou trabalho pago e trabalho não pago.

Ao contratar um indivíduo que se dispõe a vender sua força de trabalho, o capitalista paga na forma de salário o suficiente para que essa força de trabalho mantenha-se em boas condições e seja capaz de se reproduzir.

"No Brasil, pode-se contratar um trabalhador, para uma jornada de 44 horas semanais, pagando-se um salário mensal de R\$ 151,00 que , em tese, seria o suficiente para o contratado atender as suas necessidades básicas. É necessário que o trabalhador trabalhe um certo tempo para

restituir ao capitalista o capital nele empregado. Dependendo do ramo da produção ou do que se produza, a título de exemplo, pode-se fixar esta restituição em $\frac{1}{4}$ das 44 horas semanais trabalhadas, ou seja, 11 horas semanais. Os $\frac{3}{4}$ restantes, 33 horas semanais, serão apropriados pelos capitalistas na forma de mais-valia". (SILVA, 2000,p.12).

Percebe-se assim a divisão entre valor da força de trabalho e preço da força de trabalho em MARX (1989b). Sendo o valor medido na forma de trabalho despendido para produzir uma dada mercadoria, medir o valor de uma dada jornada de trabalho pelo trabalho contido nela seria visto como tautologia. Assim, MARX (1989b) explica que o valor da força de trabalho é explicado pelo valor dos meios de subsistência necessários ao trabalhador. O valor dos meios de subsistência, em última instância é explicado pelo trabalho vivo necessário a sua produção. O equivalente monetário do valor da força de trabalho está transcrito nos salários. Dessa forma, os salários estão dentro da jurisdição dos preços enquanto a subsistência do trabalhador está dentro da ótica do valor. O preço da força de trabalho pode elevar-se acima do seu valor, mas nunca cai abaixo dele.

Denominando V o capital variável, S o valor excedente (em última instância lucro) e C como capital constante, chega-se à fórmula da taxa de lucro:

$$\text{Taxa de lucro} = \frac{S}{C+V} \quad (1) \quad \text{onde manipulando algebricamente, chega-se a}$$

$$\text{Taxa de lucro} = \frac{\frac{S}{V}}{\frac{C}{V}+1} \quad (2)$$

Dessa última fórmula, chega-se à conclusão que a procura pela redução de custos (no caso da fórmula, considere C e V) para a extração de maiores taxas de lucros poderá gerar um ambiente conflitivo nas relações sociais de produção. Isso pode acontecer tanto na relação entre capital e trabalho (reduzir o custo da força de trabalho), como na relação entre capitalistas (relação entre compradores e fornecedores).

Muito da argumentação atual, no sentido de desonerar a folha de pagamentos com a finalidade de gerar mais empregos, discurso usado por

empresários de vários setores produtivos, pode estar escondendo a vontade desses de aumentar lucros, reduzindo custo da mão de obra. Esse assunto será discutido adiante.

MARX (1989a) ainda afirma que existem duas formas de se aumentar a mais-valia. Uma pode ser caracterizada como a simples extensão da jornada de trabalho, sem alteração do coeficiente técnico de produção (sem alteração do método de produzir). Esse processo foi denominado mais-valia absoluta. Já quando ocorre alteração do coeficiente técnico de produção, mesmo que se mantenha fixa a jornada de trabalho, o autor denominou esse processo de mais-valia relativa.

Estabelecidos esses dois conceitos, MARX (1989a) afirma que existem duas maneiras de aumentar a mais-valia relativa. A primeira pode ser entendida como aumentar a produtividade material do trabalho, através de mudanças técnicas ou organizacionais. Assim a parte que corresponde ao trabalho necessário diminuirá em relação àquela que corresponde ao excedente. Dessa maneira a empresa pode até mesmo reduzir preços e manter-se competitiva. Essa empresa poderá auferir temporariamente um tipo de renda denominado renda tecnológica, o que MARX (1989a) chama de mais-valia extraordinária, até outras empresas atingirem esse patamar de tecnologia. Outra maneira de incremento da mais-valia, dentro da chamada mais-valia relativa, é aumentar a produtividade dos bens que o trabalhador consome (alimento, transporte, etc).

Após o entendimento desses conceitos, vale ressaltar que nos primórdios do capitalismo, esse processo de incremento da mais-valia, através da citada mais-valia relativa, possuía limites, pois os trabalhadores tinham poderes imensos sobre a produção. Isso acontecia, pois apesar do trabalho ser capitalista, as técnicas manuais e habilidades adquiridas inicialmente em oficinas faziam com que os trabalhadores bloqueassem o aumento do ritmo de produção.

"A primeira e mais básica forma de concorrência é entre capital e trabalho, não pela distribuição do valor produzido, mas pela organização da produção em si. A concorrência é uma luta de classes sobre o aspecto mais básico de qualquer sociedade — o controle sobre a produção. E a subsunção do trabalho ao capital é a base da competição entre capitais". (WEEKS, 1981, p. 161).

Dessa maneira, com o sistema capitalista estando nos seus primórdios, a redução de custos tinha papel central, pois só assim lucros maiores poderiam ser atingidos. Para enfrentar a barreira imposta pelos trabalhadores, a solução vislumbrada e posteriormente executada foi uma maior divisão capitalista do trabalho.

A quebra do monopólio do conhecimento do processo produtivo por parte do trabalhador era vista como condição fundamental. Como assinalado acima, o trabalhador detinha em suas mãos grande poder de barganha. Sobre esse tema, SMITH (1988) deve ser citado como o principal mentor. Em sua principal obra, ele menciona os principais benefícios da divisão capitalista do trabalho. Ao executar inúmeras e repetitivas vezes a mesma tarefa, a eficiência do trabalhador nessa dada tarefa aumenta. Outro benefício da divisão capitalista do trabalho é a economia de tempo que se faz ao trabalhador não ter de passar de uma atividade a outra, executando seu trabalho no mesmo lugar e com as mesmas ferramentas. Ainda existe o benefício da aplicação de instrumentos e ferramentas que encurtam o trabalho, ou seja, o trabalhador ao fazer a mesma tarefa, pode inventar e criar esses instrumentos.

A divisão capitalista do trabalho deve ser entendida, para os propósitos desse trabalho, de uma maneira crítica. Do ponto de vista do custo, ela é altamente benéfica ao empresário. Ao estabelecer diferentes tarefas a diferentes pessoas, o pagamento para tarefas mais simples é menor, pois exige-se menor qualificação do trabalhador. Consequentemente as tarefas mais difíceis são melhores remuneradas. Se esse processo de dividir tarefas para diferentes pessoas não acontecesse, o trabalhador contratado devia ser capaz de ter um patamar mínimo de qualificação, ou seja, ele devia ser capaz de executar a tarefa mais difícil no mínimo. Desse modo, as tarefas mais fáceis seriam remuneradas de forma equivalente às mais difíceis. Assim com a divisão do trabalho, as partes constituintes do processo produtivo podem ser contratadas a custos menores.

Já do ponto de vista do trabalhador a história muda de sentido. Aquele poder de barganha alto que ele possuía nos primórdios do capitalismo por dominar todo o processo produtivo, vai gradativamente desaparecendo. Por não dominar todo o processo produtivo, esse mesmo trabalhador torna-se mais facilmente substituível.

Verifica-se o aparecimento de uma hierarquia salarial correspondente à hierarquia de qualificações. (TAUILE, 2001).

Dessa maneira, verifica-se no início do capitalismo e de seu desenvolvimento uma crescente pauperização do trabalhador (CASTEL, 1988), fato esse ligado à simplificação das tarefas e à própria desqualificação do trabalho (agora dividido em tarefas), ao mesmo tempo, que com mudanças técnicas e organizacionais, os lucros e produtividade aumentavam.

Aprofundando a divisão técnica do trabalho, a partir da década de 70 do século XIX, surge a gerência científica no estabelecimento de novas práticas produtivas. Pode-se entender o chamado taylorismo resumidamente como a separação das atividades de concepção das atividades de execução. O raciocínio desse processo era uma divisão das tarefas de modo bastante detalhado, ou seja, estabelecer tarefas mínimas a serem executadas, combatendo a porosidade do trabalho e escolhendo os trabalhadores mais adequados para tarefas específicas. Outro ponto a ser frisado é a retirada do poder decisório do chamado chão de fábrica. Como assinalado na separação das atividades de concepção das atividades de execução, o poder decisório ficaria nos escritórios, onde profissionais mais preparados e identificados com a empresa estabeleceriam novas práticas organizacionais e produtivas.

O taylorismo pode ser encarado como a mecanização sem a introdução da maquinaria, indicando a expropriação do conhecimento dos trabalhadores. O controle efetivo do capital sobre o trabalho torna-se explícito.

"Na verdade o taylorismo – enquanto prática gerencial do capital – é necessário para complementar, no plano da subjetividade, o papel desempenhado pela maquinaria, isto é, torna-se fundamental para consolidar a subsunção real do trabalho ao capital". (DRUCK, 1999,p. 34).

Percebe-se que o foco do taylorismo é acabar com a autonomia e a iniciativa do operário e transferir todos os conhecimentos do trabalho para a gerência.

Com o advento do capitalismo , verificam-se mudanças drásticas na forma de se executar o trabalho. Muitas práticas sociais e culturais foram rompidas. A disciplina fabril exigia uma nova relação do trabalhador com o tempo, afetando as

relações familiares, o lazer, os costumes e as tradições dos trabalhadores. Essa nova forma de gerir e implementar o trabalho nas unidades fabris sofreu forte resistência por parte da classe operária. Na França, operários enfiavam tamancos nas máquinas com a intenção de danificá-las, medida essa que criou um neologismo da época e que permanece até hoje. O termo sabotagem é proveniente do substantivo "sabot" (tamanco em francês). (BRANDÃO, 2000, p. 164)

MONTGOMERY (1985) esclarece que essas resistências ocorreram desde o início da implantação do taylorismo, mas a partir de 1910, quando essa forma de gerência se espalha por várias indústrias, é que elas se intensificam. Várias greves na metalurgia foram feitas contra a desqualificação, o controle do tempo pelo cronômetro e o sistema de pagamento por prêmios. Em geral, essas iniciativas partiam de operários mais qualificados, cujos ofícios e autonomia estavam sendo destruídos pela eficiência da divisão de tarefas e parcelização. Também havia focos de resistência por parte dos operários menos qualificados, com reivindicações salariais e também contra a intensificação do ritmo de trabalho.

O taylorismo foi implantado com um conteúdo fortemente autoritário. Era aplicado na base da coerção e da força, sem a busca do convencimento e adesão dos operários. Somente a partir do oferecimento de aumentos no valor da jornada para o trabalhador é que os focos de resistência a esse novo método de gerência passaram a diminuir³.

Nesse sentido, Henry Ford, dentro da indústria automobilística, adota procedimentos semelhantes. O ponto de inovação do fordismo em relação ao taylorismo era a esteira rolante, onde se transportava a peça a ser trabalhada. (GOUNET, 1999). Este processo de conduzir a produção que foi introduzido no capitalismo, foi possível de ser implementado somente a partir da padronização tanto de produtos, como de peças.

"A chave da produção em massa... consistia na completa e consistente intercambialidade das peças e na facilidade de ajustá-las entre si... Para conseguir intercambialidade, Ford insistiu que o mesmo sistema de medidas fosse usado para todas as peças ao longo de todo o processo de fabricação. Sua insistência na padronização das medidas por todo o processo decorreu de ter ele

³ Esses aumentos eram mais que compensados por aumentos na produtividade.

percebido os benefícios financeiros que resultariam nos custos de montagem... Tomados conjuntamente, a intercambialidade, simplicidade e facilidade de ajuste proporcionariam a Ford tremendas vantagens em relação aos competidores. Por exemplo, ele pode eliminar os ajustadores qualificados, que sempre haviam constituído a maior parte dos operários da montagem". (WOMACK, JONES e ROSS, 1992,p.14 e 15)

Da parte do trabalhador, esses processos geraram novamente mais desqualificação e maior perda do controle do processo produtivo. Para diminuição dos focos de resistência citados acima, o padrão de gestão fordista passa a conceder alguns benefícios ao trabalhador.

"(...) a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão de fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalidade através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e reprodução da força de trabalho que viabilizem, através da racionalização '... um novo tipo humano conforme ao novo tipo de trabalho e de produção.

Nesta perspectiva, Gramsci enfatiza que os homens que vivem do trabalho não podem ser 'domesticados' e 'adestrados' através exclusivamente da coerção. É indispensável 'educá-los' para persuadi-los e obter o seu consentimento para este novo modo de trabalho e de vida (...)" (GRAMSCI apud BORGES e DRUCK, 1993,p. 27).

O fordismo buscou, dessa maneira, obter a compreensão dos trabalhadores através de salários mais altos que a média paga no mercado e propiciou aos trabalhadores benefícios sociais até então inimagináveis. Produção em massa, consumo de massa (indicando um padrão de renda maior para inserir parcela da população no consumo de massa), são características nas quais o padrão fordista de gestão do trabalho vai se apoiar, até mesmo para diminuir as resistências dos trabalhadores.

A partir de meados dos anos 40 do século XX, esse novo padrão de acumulação capitalista intensifica-se, respondendo a maiores anseios sociais e políticos. O modo americano de viver necessita de enfrentar o modo socialista. Assiste-se assim, à consolidação e amplificação das práticas fordistas ligadas

também a políticas de pleno emprego e de proteção social⁴ e é o que vai ser descrito de forma breve nas linhas que seguem.

De modo geral, foi consolidado um padrão de contratação assalariado por tempo indeterminado, jornada de trabalho semanal fixa, hierarquias de supervisão rígidas, tarefas específicas. Os salários eram reajustados através da evolução do custo de vida e da produtividade. As negociações coletivas no pós guerra conjuntamente com as normas públicas de regulação do mercado de trabalho, faziam os níveis e diferenças salariais objetos de pactação. Havia normas para contratação e demissão dos trabalhadores. O mercado de trabalho passa por um processo de institucionalização, com processos de negociação coletiva e de regulações das relações de trabalho sob a supervisão do Estado. Verifica-se assim o domínio do emprego assalariado padronizado, seguindo as normas das instituições vigentes, com restrição ao trabalho infantil e das mulheres, existência de uma remuneração mínima e também a organização de uma ampla rede de seguridade. (BRANDÃO, 2000; DEDECCA, 1993; DEDECCA, 1996; DRUCK, 1999).

Todo esse aparato, que se disseminou principalmente entre os países industrializados, pelas próprias características do padrão taylorista/fordista, não exigia grande formação da mão de obra, estabelecia a produção em série com grandes estoques e pressupunha uma demanda com crescimento estável. Tudo somado, veio originar uma forma de segmentação dos mercados de trabalho, que segundo DEDECCA (1995), pode ser dividida em interna e externa.

O segmento interno era constituído por mão de obra mais qualificada e que exercia funções centrais de garantia e estabilidade do processo produtivo, o qual era objeto de políticas exercidas pelas empresas. Já o segmento externo, era composto por mão de obra de menor qualificação e que possuía papel secundário na organização do processo produtivo. Estavam sujeitos à alta rotatividade, baixos salários e condições de trabalho mais precárias. Entretanto, no pós II guerra mundial até os anos 70, com a economia mundial atingindo crescimento econômico estável, em muitos países, o segmento externo conseguiu obter direitos e benefícios que num primeiro momento estavam restritos ao segmento interno.

⁴ O fordismo teve variadas formas de se desenvolver no mundo. As diferentes sociedades, as relações de forças políticas em cada nação, bem como o nível econômico de cada país formam um conjunto de fatores explicativos para as diferentes formas de fordismos desenvolvidas no mundo.

O fordismo com seu forte aparato institucional e sua conseqüente segmentação do mercado de trabalho consolidou-se nos diversos países do mundo de forma bastante diferenciada.

Em países como Japão, Alemanha e Suécia, a separação entre concepção-execução era verificada de maneira bastante atenuada. Tanto o treinamento na firma, como o propiciado pela aliança entre firma e Estado, permitiram uma formação profissional bastante polivalente da mão de obra nesses países. Já nos Estados Unidos e na Inglaterra, verificou-se o padrão tipicamente taylorista no que concerne à concepção-execução. O mesmo ocorreu no tocante formação de salários, com diferenciados graus de centralização dos sindicatos⁵. Na Inglaterra, por exemplo, com uma estrutura sindical bastante descentralizada, houve uma menor incorporação dos ganhos de produtividade aos salários. (RAMOS, 1992).

A partir dos anos 70, com a crise do petróleo, esse padrão de acumulação e gestão do trabalho descrito de forma sintética acima fica estremecido. A crise acabou por acelerar um processo de globalização econômica e financeira, que já havia iniciado na década anterior, o que acabou gerando forte tensão concorrencial nos diversos mercados. Todo esse movimento foi concomitante à difusão de novas tecnologias que haviam começado a ser desenvolvidas nos anos 60.

Verifica-se o surgimento das máquinas de controle numérico. Esses equipamentos, de base eletrônica e microeletrônica, acabam por implodir os limites à automação do processo produtivo até então, pois, rompem com os limites físicos do trabalhador desqualificado, rompem com as restrições da produção em pequena escala impostas pelo trabalhador manual qualificado, possibilitam a automação do trabalho que executa rotinas pré-programáveis (contador, caixas, etc), trabalho este que manuseia informações padronizadas e ainda ajuda a automatizar tarefas dentro dos trabalhos de concepção criativa. Surge a era dos equipamentos denominados flexíveis. (TAUILE, 2001).

De início, com as primeiras máquinas de controle numérico, a automação das produções em pequenas escalas era o foco. Antes desses equipamentos, era impossível automatizar produções em escala pequena basicamente pelo fato do elevadíssimo custo que se auferiria na reconversão dos equipamentos. Quando

⁵ No capítulo 3 desse trabalho, será apresentada uma função relacionando graus de centralização dos sindicatos com as performances das respectivas economias.

possível, a reconversão dos equipamentos se fazia graças ao trabalhador qualificado, que possuía grande domínio sobre o funcionamento das máquinas, pois os equipamentos de base eletromecânica de então não permitiam fáceis reconversões para produção em pequenos lotes. Simplificadamente, a novidade está na programação das máquinas, ou seja, verifica-se a junção de um dispositivo de controle (códigos numéricos) com uma máquina universal (as máquinas já então conhecidas), onde este ou estes dispositivos de controles possuíam capacidade de memória e processamento. Através destes equipamentos, todos os procedimentos de um operador de máquinas são gravados ou memorizados, assim como os procedimentos da máquina sobre o produto. Dessa maneira, a cada novo lote de um dado produto, basta inserir os programas armazenados e deixar o restante com a máquina. Era possível o armazenamento de dados de atividades corriqueiras, como soldagem e pintura, e em seguida essas mesmas atividades serem executadas por braços mecânicos. Posteriormente se evoluiu para formas de armazenagem de dados mais complexas, como por exemplo, chips e controles microeletrônicos. A própria atividade de programador poderá, em breve, ser executada por programas.

Essa nova base técnica, mostra um novo rumo nas relações de produção, onde o saber do trabalhador no que tange ao processo produtivo é mais uma vez expropriado. Atividades anteriormente ligadas ao mundo do trabalho, agora encontram-se sob o domínio do capital, mas ao mesmo tempo o trabalhador necessita de uma maior capacidade de abstração, exigindo assim, uma maior educação formal, à medida que o uso dessas máquinas se generaliza. (TAUILLÉ, 2001). Exige-se assim, que os trabalhadores tenham uma maior capacidade de interpretação de números e símbolos, assim como maior polivalência, porém são deixados de lado conhecimentos práticos.

Com respeito à desqualificação ou à maior capacidade de abstração que o trabalhador tem de possuir, é preciso que fique claro que quando existe referência à desqualificação, ela deve ser vista apenas como a falta de domínio do trabalhador sobre o processo produtivo em sua totalidade, porém, apesar disso, o trabalhador com uma educação formal maior e melhor capacidade de abstração deve ter um maior envolvimento e comprometimento com o que está sendo produzido, com vistas a melhorias tanto de qualidade dos produtos quanto de produtividade do trabalho. O trabalho passa a ser feito em equipe, fugindo daquela divisão tradicional

feita no modo fordista, com grupo de trabalhadores polivalentes executando múltiplas funções, inclusive sendo adotado como critério para promoções, o desempenho da equipe a que pertence o trabalhador avaliado. A qualificação deve ser entendida assim, relacionada a atividades ligadas ao mundo da informática, interpretação de dados, números e capacidade de trabalho em equipe. Aquela antiga parcelização do trabalho, parece agora ter ficado a cargo das máquinas, restando ao trabalhador apenas sua supervisão.

Percebe-se agora, que a maior parte das atividades ficam possíveis de serem padronizadas e de virem a se tornar rotineiras.

Como já citado e reforçado agora, essa nova forma de gerir e executar a produção de mercadorias difundiu-se mergulhada num contexto de crise econômica. Ocorria a financeirização do capital industrial somada à crescente instabilidade econômica e globalização financeira. Com a presença das novas tecnologias descritas sucintamente acima, houve desestabilização do padrão de competição nos mercados. As empresas passaram a focar :

" 1- no aproveitamento das oportunidades de valorização do capital nos mercados financeiros nacionais e internacionais

2- na racionalização produtiva com o objetivo de enfrentar fortes variações no nível e na composição do nível de demanda e, ao mesmo tempo, defender e, se possível, aumentar suas participações nos mercados em que atuam e consideram estratégicos". (DEDECCA, 1996,p. 58).

Com juros em alta, a rentabilidade não operacional das empresas aumentou bastante.

Nos anos 70, com as variações de demanda reforçadas e também explicadas pelo choque do petróleo, aumento de preços de dados insumos e políticas econômicas de caráter restritivo, a palavra de ordem passou a ser flexibilidade, tendo em vista, que neste cenário , a própria tecnologia passava a ocasionar redução do tempo de vida útil dos produtos. A flexibilidade deve ser entendida até o momento, como a possibilidade para um agente, de poder a todo o momento reconsiderar suas escolhas de forma a manter a optimalidade de sua decisão. (COHENDET & LIERENA apud RAMOS, 1992,p. 7).

Na tentativa de reduzir o risco e a incerteza, buscava-se eliminar ou reduzir a rigidez proveniente de custos fixos, transformando-os em custos variáveis (TARLING & WILKINSON, 1987). A base tecnológica microeletrônica, juntamente com novas políticas de gestão/organização conseguiu promover tal feito. Produzir no tempo e na quantidade certas, com quantidade de trabalho exata, com um sistema de informações de vários estágios de produção e de estoques foram requisitos fundamentais que permitiram às empresas enfrentar essa nova realidade bastante incerta. Nomes como *just in time* e *kanban* estão relacionados a essas práticas que foram estendidas das grandes empresas para as suas respectivas redes de fornecedores e subcontratados, com a intenção de garantir um suprimento satisfatório de bens e serviços.

Verifica-se a formação de um sistema de parcerias estável, incluindo treinamento e capacitação tecnológica, mas também uma rede de subcontratações de pequenas empresas bastante instável e precária. Isso ocorreu em concomitância com a especialização e desverticalização produtiva⁶.

A desverticalização pode ser entendida como uma estratégia de redirecionamento das atividades, cortando as que se tornaram onerosas e que não possuíam qualquer valor estratégico. Esse movimento se iniciou com atividades de limpeza, segurança, alimentação, migrando posteriormente para outras atividades como informática, marketing, imprensa, assistência técnica, sendo que a meta principal era adquirir esses serviços e produtos no mercado com maior qualidade e menores preços. Em alguns casos, a desverticalização representou o desmembramento de equipes que trabalharam na empresa e passaram a prestar serviços especializados. (DEDECCA, 1996). O fornecedor direto passou a ter de cumprir prazos de entrega e compartilhar custos de investimento e até mesmo pesquisas com a empresa contratante. Nesse processo de especialização das atividades produtivas, novas plantas foram construídas, com tamanho menor e níveis de produtividade maior. (DRUCK, 1999).

Com a tendência de transformação de custos fixos em variáveis para fazer frente às incertezas econômicas, as empresas passaram a reivindicar novas relações de trabalho, exigindo a flexibilização do seu uso. (TARLING & WILKINSON,

⁶ Essas parcerias e subcontratações implica em algumas conseqüências nefastas para as menores empresas. Ver DEDECCA (1996).

1987). As relações de trabalho até então estabelecidas, com suas implicações para as formas de contratação/demissão, jornada de trabalho, remuneração, foram consolidadas a partir de negociações coletivas e estavam articuladas a uma grande rede de normas públicas. Remunerações diferidas no tempo e também as por unidade de tempo efetivamente trabalhado (férias, feriados, abonos, licenças) passaram a sofrer forte oposição do empresariado.

As empresas passaram a atacar e estabelecer suas exigências na modificação dessas negociações coletivas e de normas públicas, com a intenção de criar novas condições para o relacionamento direto entre empresas e trabalhadores. Aquelas conquistas obtidas pelos trabalhadores num contexto de crescimento econômico estável, com um Estado e sindicatos fortes, passaram agora a ser um entrave para o processo de acumulação capitalista dentro da ótica empresarial. Novas formas de uso do tempo de trabalho, mais flexíveis e modulares, mudanças das regras de determinação dos salários, com individualização desse processo, mudanças nos padrões de contratação/demissão, passaram a fazer parte do *front* de ataque das empresas as negociações coletivas e as normas públicas. Tudo isso objetivava e objetiva ajustar a contratação/demissão e uso da mão de obra às variações conjunturais do nível de atividade econômica. (TARLING&WILKINSON, 1987; DEDECCA, 1996; BRIDGES, 1995; DRUCK, 1999).

Nessa conjuntura de acirramento da concorrência, instabilidade de mercados e incorporação mais rápida do progresso técnico, passa haver uma maior demanda pela contratação de força de trabalho por tempo determinado, por regime de trabalho parcial, por uma estrutura de ocupações flexíveis.

Dentro da gama de exigências de mudanças das relações entre capital e trabalho nas respectivas economias nacionais, verificou-se que a forma de se conduzir a economia e estabelecer proteção ao trabalhador nos anos dourados do capitalismo passou a enfrentar forte oposição e combate. O novo modo de produzir e gerenciar a produção com formas de organização flexível passam a vislumbrar nas práticas desreguladoras do mercado de trabalho a solução para a superação da recessão.

Analisando o desempenho econômico das economias industriais que implantaram a desarticulação do mercado de trabalho, nada parece indicar uma melhora da situação econômica. Pelo contrário, problemas como desemprego,

desmantelamento dos sistemas de proteção social e a volta de problemas sociais anteriormente superados parecem indicar falta de sucesso na obtenção de uma nova era de prosperidade. Espanha e Argentina são os maiores exemplos disso (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE, 1997). Outros países, como Alemanha, Itália, França implementaram facilidades nas contratações por tempo determinado, porém a redução do desemprego não se realizou, mesmo com remunerações mais baixas para esses tipos de contratos. (SCHIMID, 1995) . No capítulo 3 se verificará que apesar da queda percentual dos salários em relação ao PRODUTO INTERNO BRUTO – PIB, a Europa não conseguiu aumentar suas taxas de emprego.

Outra medida adotada foi a institucionalização do emprego por tempo parcial.⁷ Vale destacar que essa medida se torna inócua ao longo do tempo por atrair pessoas que já não participavam mais do mercado de trabalho, aumentando, portanto, a oferta de trabalho. Outro problema é que tais relações de emprego geralmente não estão protegidas pela legislação trabalhista vigente quando se trabalha um número inferior a Y horas por semana (sendo esse número diferente para os diversos países). Assim, as pessoas nessa situação necessitam de procurar uma segunda ou terceira relação de emprego, fazendo com que haja persistência de um grande número de desempregados. (SCHIMID, 1995).

Vale ainda assinalar que modificações, tais como, de um limite de jornada semanal fixa, para uma dada média de horas que deveria ser estabelecida num determinado espaço de tempo – semestre ou ano – tem por trás a idéia de uso mais intensivo da força de trabalho, visando redução de custos e ganhos de produtividade, propiciado pelo aumento da maleabilidade do processo produtivo num contexto de plena evolução técnica e num contexto de alterações abruptas de demanda. As palavras de ordem adotadas são eliminação da ociosidade, com intensificação do uso do trabalho.

⁷ O trabalho em tempo parcial, em muitos casos, não deve ser encarado como inferior ou direcionado a pessoas desqualificadas. Mulheres e idosos podem preferi-lo, pois somente assim pode-se conciliar trabalho com afazeres domésticos. Em outros casos, onde o trabalhador procura emprego em tempo integral, porém consegue somente em tempo parcial, esse tipo de trabalho pode ser verificado como precário e de qualidade inferior.

"A diminuição do custo do trabalho considerada necessária para viabilizar a produção em condições concorrenciais, tem como principal consequência a redução do tempo de trabalho pago mas não utilizado". (DEDECCA, 1993, p. 5).

Com a supressão da jornada semanal fixa, abre-se a possibilidade de uso muito intensivo da mão de obra (verdadeira dilapidação da mão de obra) e fecha-se a possibilidade de ampliar o emprego pela determinação de uma jornada máxima. Os sindicatos patronais objetivam dessa maneira não pagar horas extras ou ter necessidade de contratação de mão de obra adicional nos momentos de aumento da produção. Um trabalhador pode trabalhar, por exemplo, 2,5 horas por dia em períodos de baixa produção, porém trabalhará 14 horas em momentos de aumento sazonal de produção. (DEDECCA, 1993). O acordo entre empresas e empregado seria feito em termos de jornada média para um período maior que uma semana.

Os contratos por tempo parcial e por tempo determinado são, em sua maioria adotados para trabalhadores de menor qualificação. Para os mais qualificados, as empresas utilizam outros mecanismos, como por exemplo o incentivo para que esses se demitam e prestem serviços a seus antigos patrões.

Modificações no processo de determinação dos salários também são verificadas, atingindo tanto trabalhadores mais qualificados e com relações de trabalho mais estáveis, quanto aqueles do segmento externo citado anteriormente. (DEDECCA, 1995). Para esses últimos, a remuneração se vincula mais à performance individual. Já para os trabalhadores mais estáveis e também aqueles com contrato de trabalho por tempo indeterminado, múltiplos fatores são levados em consideração, indo desde a produtividade individual, criatividade, rendimento no trabalho por equipe, etc. A fórmula "trabalho igual salário igual" deixa de ser utilizada, e a remuneração deriva-se de uma fórmula em que uma parte do salário é fixa e outra variável. Assiste-se assim, a uma individualização dos contratos e salários, com cada empresa definindo critérios específicos para seus empregados.

Todas essas modificações expostas acima, acabam por privilegiarem a esfera de negociação direta entre empresas e trabalhadores. Observa-se uma pressão para que o Estado abandone seu papel de intermediador entre capital e trabalho e para abandono das negociações coletivas. Tudo isso é justificado pela

percepção de que as relações de trabalho devem superar seu caráter conflitivo e alcançar um padrão cooperativo⁸.

prof. "A relação individualizada traduz-se no estabelecimento de contratos entre agentes econômicos que agem racionalmente e que conseguem estabelecer uma relação de igualdade necessária para a maximização da eficácia das trocas". (DEDECCA⁹, 1995,p. 51).

As empresas passaram a reivindicar o rebaixamento dos encargos sociais (despesas ligadas à seguridade social, assunto que será visto com maiores detalhes no capítulo 2) , porém, num contexto de deterioração das condições do mercado de trabalho, com elevado desemprego nas principais economias, posições mais efetivas nesse quesito ainda sofrem obstáculos. Por enquanto, as alterações se circunscrevem à jornada de trabalho, ao padrão de remunerar (tendência à diminuição dos rendimentos diferidos no tempo) e alocar a mão de obra em diferentes funções, a alterar as formas de contratação e demissão.

De tudo que foi descrito acima, com respeito ao rumo tomado pelo capitalismo e seus reflexos no mundo do trabalho, vale fazer uma pequena retrospectiva. Verificou-se que o trabalhador foi perdendo paulatinamente o domínio sobre o processo produtivo. A consequência maior desse fenômeno foi a perda gradativa de poder aquisitivo. Isso se refletiu na sociedade em problemas sociais que gradativamente foram tomando maior volume¹⁰ (marginalização, violência).(CASTEL,1988).

A partir da Revolução Industrial e com a proliferação do trabalho assalariado

"(...) passou-se a vislumbrar como imprescindível a proteção ao trabalhador, bem como a intervenção do Estado na ordem econômica e social através da elaboração de legislação protecionista que barrasse a despedida imotivada".(MACEDO&CHADAD, 1985,p. 22 e 23)

⁸ A negociação direta *versus* negociação legislada é uma discussão bastante atual onde diversas posições podem ser verificadas.

⁹ Alusão a obra de M. AOKI (1988), *Information, Incentives, and Bargaining into the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.

¹⁰ A própria alteração de valores dentro da sociedade acaba por contribuir para a proliferação de problemas sociais.

Assim, o Estado passou a intervir ou intermediar a relação entre o capital e o trabalho no sentido de tentar atenuar esse processo de marginalização do trabalhador. A remuneração da mão-de-obra passou a não significar somente o salário bruto recebido, como foi num passado não muito distante. Surge uma rede de proteção ao trabalhador, isso basicamente a partir do século XX, que passou a assegurar ao trabalhador uma remuneração adicional ao salário¹¹ pago pelo empregador. Passa a existir nos países, seja em maior ou menor grau, a chamada

"cunha fiscal, que corresponde a diferença entre o custo suportado pelo empregador e o rendimento efetivo recebido pelo empregado. Em síntese: a cunha fiscal refere-se à somatória dos impostos diretos pagos pelo empregado, mais a contribuição do empregado e mais a contribuição patronal". (POCHMANN, 2001, p. 109)

A cunha fiscal demonstra o quanto o poder público interfere na composição do custo do trabalho para o empregador e do salário para o trabalhador.

Com o estabelecimento desse aparato, foi possível para o trabalhador obter um financiamento das despesas de seu custo de vida além de seu salário, fato esse que acabou por aumentar seu padrão de consumo, restrito até então a uma cesta essencial para sua sobrevivência (alimentos, roupas). (POCHMANN, 2001). A classe trabalhadora conseguiu outros direitos como uma rede de proteção aos desempregados e incorporação dos ganhos de produtividade aos salários. Através da crescente intervenção pública, o acesso ao crédito para consumo foi verificado, fato que colaborou para a proliferação do consumo de massa. Tudo isso foi estabelecido numa conjuntura econômica bastante favorável, muitas vezes verificando-se o quase pleno emprego. Essa distribuição das benesses do desenvolvimento do capitalismo aos trabalhadores passou a ser feita, sobretudo a partir dos anos 40 do século XX nos países industrializados. Nos tempos atuais, o capital luta para tirar do trabalho essas conquistas que muitas vezes serviram para tirar o trabalhador de uma situação marginal.

¹¹ Até quase o final do século XIX, em quase todas economias capitalistas, a maioria dos trabalhadores aferiam como rendimento apenas o montante a suas necessidades de subsistência. A partir de então passa-se a preocupar com outros fatores que vão além dessas necessidades como, por exemplo, saúde, intempéries da velhice, etc.

Com o advento do fordismo, o Estado passou a atuar não só na intermediação da relação entre capital e trabalho como também

"(...) desempenhou papel ativo na administração macroeconômica, e a base desse compromisso relacionava-se com o pleno emprego, a ser obtido através da administração da demanda, em especial dos gastos governamentais, e a redução das desigualdades, obtidos através da rede de serviços sociais gerados pelo Estado de Bem-Estar". (MATTOSO, 1995,p. 29).

Chegada a década de 70, com o dinamismo japonês e alemão baseado sobretudo nos seus mercados internos, na difusão de bens duráveis e no progresso técnico, somados à elevação dos preços dos insumos básicos, sobretudo o petróleo, o padrão fordista de acumulação e gestão do trabalho, com grande intervencionismo estatal começou a dar sinais de esgotamento. A decantada terceira Revolução Industrial, simbolizada nos avanços tecnológicos e nas rupturas dos compromissos sociais conjuntamente com o paradigma industrial de outrora, parece indicar e explicar o rumo que o capitalismo passou a tomar.

Reestruturação, substituição de antigos insumos por novos materiais, automação, robotização, terceirização, flexibilização, reconcentração de capitais, são fatores que em seu conjunto destruíram muitos empregos, mesmo num contexto de aumento da produção e da produtividade. Verifica-se um aumento do número de desempregados, como também, uma maior parte desses desempregados mantém-se nessa posição por mais tempo. MATTOSO (1995) constata que ocorre uma redução relativa e até mesmo absoluta de empregos estáveis e permanentes, concomitantemente a um aumento da subcontratação de trabalhadores temporários e de tempo determinado. Tudo isso vai em conformidade com a redução do custo do trabalho e enfrentamento da concorrência internacional.

" O trabalho está sendo mais uma vez reempacotado para atender novas realidades econômicas. Tais mudanças estariam representando nada menos que o desaparecimento do emprego, apesar das leis trabalhistas usadas para regulá-lo". (BRIDGES, 1995,p. 7).

Vale informar sobre a citação extraída de BRIDGES (1995), que o desaparecimento do emprego assalariado é um tema bastante controverso. Outros teóricos, como GORZ (1987) e SCHAFF (1993) serão verificados adiante, tratam do assunto.

Esse novo padrão industrial, que faz oposição não somente ao velho padrão, como também às relações sociais de consumo até então presentes, proporciona o surgimento de um novo segmento de trabalhadores, um "novo trabalhador" que perde seus direitos e passa a trabalhar sob novos critérios. Isso acaba por ocorrer também devido ao caráter estrutural do desemprego, com o empregador extinguindo postos de trabalho, deixando assim o "novo trabalhador" temeroso não somente quanto ao seu futuro, como também relativo a sua iminente marginalização. De acordo com BUENO (1996), num mundo de menos postos de trabalho, o mercado de trabalho com empregados dependentes e que não assumem riscos, está cedendo lugar a um mercado onde as garantias são mínimas ou inexistentes e em que o emprego deve ser reconquistado a cada dia. Daí esse mesmo autor chega ao conceito de "empregabilidade", entendida como a aptidão dos trabalhadores em conquistar um emprego e mantê-lo todo os dias, sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos.

Dessa chamada "empregabilidade", espera-se uma atitude de parceria, cooperação, com o empregado assumindo uma parte dos riscos e um compromisso com o produto final¹². Nos moldes do padrão de acumulação anterior, o trabalhador não tinha compromissos com a venda do produto fabricado. Nesse modelo atual, seu emprego está vinculado ao sucesso do produto.

Desse rumo tomado, segundo DRUCKER (1992), os trabalhadores do conhecimento terão mais empregos. Esses empregados trabalham com idéias ao invés de objetos. Para esse autor o emprego se apresenta sob duas formas:

- para os trabalhadores qualificados segundo os requisitos do padrão de gestão fordista e que está em declínio;
- para os trabalhadores do conhecimento e que se encontra em ascensão.

¹² Essa dita parceria entre trabalho e capital pode também ser transcrita em submissão.

Ambas as formas de emprego estão sujeitas a condições novas de trabalho, bastante flexíveis, sem as garantias e direitos conquistados pela classe trabalhadora ao longo do tempo e oferecidas a um pequeno número de escolhidos.

Essa discussão a respeito das inovações tecnológicas com seus impactos sobre o mercado de trabalho e seu futuro tem sido tema recorrente e bastante controverso. Autores como SCHAFF (1993) e GORZ (1987) constatam que diante de toda a série de inovações dos últimos trinta anos, a classe trabalhadora estaria fadada ao desaparecimento e, dessa maneira, estaria perdendo importância no seu papel de criadora de riqueza no modo de produção capitalista. Assim, a classe trabalhadora não mais estaria apta a reivindicar a propriedade dos meios de produção por meio da superação do capitalismo. Segundo esses mesmos, o alijamento do trabalho vivo no processo de produção é a tendência marcante do último quartel do século XX.

SCHAFF (1993), ao analisar as chamadas revoluções técnico-industriais, a primeira ocorrida em meados do século XIX e a segunda nos tempos atuais, afirma que a atual conduz a um aumento brutal da produtividade, fazendo assim com que o homem procure exercer outras atividades.

*Baseio minhas conclusões no pressuposto de que o trabalho, no sentido tradicional da palavra, desaparecerá gradualmente (isto é, o trabalho que consiste no emprego da própria capacidade em troca de um determinado salário ou seu equivalente sob a forma de preço recebido pelo fruto do trabalho de alguém). Para evitar erros de interpretação, devemos salientar que a eliminação do trabalho (no sentido tradicional da palavra) não significa o desaparecimento da atividade humana, que pode adquirir a forma das mais diversas ocupações".(SCHAFF, 1993,p. 42).

Dessa maneira, esse autor acaba por negar a própria existência das classes sociais em uma sociedade futura não muito distante. Fica claro a idéia de perenidade do sistema capitalista. A propriedade privada teria uma mudança de *status*, refutando a idéia das relações de propriedade ter função primordial no processo de regulação da produção. A informática tomaria o papel da propriedade. Assim, a luta pela propriedade dos meios de produção não faria mais sentido.

"Provavelmente o lugar destas classes desaparecidas será ocupado por um estrato social integrado por cientistas, engenheiros, técnicos e administradores, que se incumbirão do funcionamento e dos progressos da indústria e dos serviços". (SCHAFF, 1993,p. 45).

GORZ (1987), argumentando na mesma linha de pensamento, diz que o operário não mais deveria lutar pela tomada de poder, pois o trabalho não mais seria fonte de poder e teria deixado de ser um atributo exclusivo do trabalhador. O trabalhador estaria subordinado ao trabalho, sendo esse uma atividade que ocorreria fora do domínio dos trabalhadores. Surge uma "não classe de não trabalhadores", composta por indivíduos à margem do processo produtivo, que estaria em oposição a uma minoria privilegiada. O proletariado tradicional estaria inserido no sistema, enquanto essa " não classe de não trabalhadores " chamada de neoproletariado pós industrial estaria sujeita a um tipo de ação transformadora, porém como o próprio autor admite, essa capacidade de ação transformadora encontra-se ainda muito desarticulada e provavelmente continuará assim.

Dentro da retrospectiva com relação ao caminho seguido pelo sistema capitalista descrita sintetizadamente acima, vale fazer um pequeno contraponto com respeito ao desemprego.

Até os anos 30, a credibilidade da lei de Say, vista no tocante à flexibilidade de preços e salários, não era contestada. O equilíbrio do mercado de bens e de trabalho seria verificado, com o desemprego involuntário ficando irrisório, pois, com os salários sendo o elo entre a demanda por trabalho e a oferta por esse mesmo, a flexibilidade dos salários fariam com que o desemprego involuntário ficasse perto de zero. Com a grande depressão, a lei de Say, postulando o caráter auto-regulador da economia capitalista, a passividade da política econômica do governo e o não gerenciamento do mercado, torna-se bastante suspeita. O receituário para o enfrentamento do desemprego, com o abaixamento dos salários e a flexibilização das instituições trabalhistas, passou a perder credibilidade.

Após os anos 30, a teoria keynesiana passa a ser mais bem verificada, onde o desemprego involuntário torna-se factível, sem o retorno da economia ao pleno emprego. KEYNES (1982) até acreditava num ajustamento da economia ao pleno emprego no longo prazo, percebido num processo demorado e doloroso, porém, no longo prazo , "*todos estaremos mortos*".

Keynes enxergou nos salários (salário real), mais que um elo entre a demanda por trabalho e a oferta por trabalho. Para ele, os salários são também a renda para a maioria da população economicamente ativa, sendo muitas vezes a única fonte de sustento e, como tal, parte importantíssima da demanda agregada. Onde se verifica o desemprego, tendo como causa a falta de demanda agregada, um corte nos salários reais poderia impossibilitar o aumento dos investimentos e da produção. Poder-se-ia atingir com corte nos salários, uma espiral deflacionária de conseqüências bastante maléficas para a economia. Para clarificar, na *Teoria Geral*, a demanda por trabalho deriva-se diretamente da aceitação de um postulado clássico onde o salário é igual ao produto marginal do trabalho. (KEYNES, 1982, p. 5).

Num ambiente de competição perfeita e maximização de lucros a curva de demanda por trabalho seria:

$$Nd : \frac{w}{p} = e(N) \quad (3)$$

Onde $e(N)$ corresponde ao produto marginal do trabalho. Com rendimentos decrescentes Nd (demanda por trabalho) fica caracterizada como função decrescente do salário real (w/p). Assim:

$$e'(N) < 0 \quad (4)$$

KEYNES (1982) rejeita o postulado de a utilidade do salário, quando um dado volume de emprego é empregado, ser igual a desutilidade marginal do montante de emprego.

De acordo com esse autor, existem duas objeções a esse postulado:

- durante o processo de barganha salarial os trabalhadores não podem determinar o salário real, apenas o salário nominal. Isso decorre do fato de que os preços dos bens-salários dependem do nível de demanda agregada, onde a vontade dos trabalhadores tem pouca influência;
- e ainda que os trabalhadores tenham em mente o nível do preço esperado no processo de barganha salarial, não é razoável imaginar que eles irão abandonar seus empregos toda vez que exista um aumento do preços dos bens-salários.

Dessa maneira, os trabalhadores fixam o salário nominal com a intenção de manter ou elevar o salário real. Uma vez determinado o salário, a função de oferta determina somente o montante máximo de unidades de trabalho a serem oferecidas. Os trabalhadores preferirão, até certo ponto, trabalhar a não trabalhar e se basearão num contrato de trabalho onde haverá especificações com respeito à jornada de trabalho e aos salários nominais. Os trabalhadores manterão seus contratos mesmo com um aumento do nível de preços dos bens-salário. Assim, para salários abaixo de um certo nível, os trabalhadores poderão se recusar a trabalhar, entrando em greve. Para salários acima de dado nível, eles poderão trabalhar em regime de hora-extra. Com esta definição da oferta e demanda por trabalho, o nível de emprego de equilíbrio é indeterminado. Somente com o fornecimento do princípio da demanda efetiva é que haverá determinação do nível de emprego como função do investimento e do multiplicador para cada nível de salário nominal.

AMADEO&ESTEVÃO (1994) relatam que de acordo com o princípio da demanda efetiva, uma dada variação do investimento fará com que a renda, o produto e os níveis de preço se acomodem de tal forma que a variação da poupança será igual a variação inicial do investimento.

O nível de preços é dado pelo custo marginal do esforço humano, ou seja,

$$p = \frac{w}{e(N)} \quad (5)$$

Ao juntar rendimentos marginais decrescentes com maximização de lucro em concorrência perfeita, obtêm-se duas respectivas equações

$$\frac{\partial e}{\partial X} = e'/e < 0 \quad (6) \quad \text{e} \quad \frac{\partial p}{\partial X} = -(e'/e.e.e) > 0 \quad (7)$$

A primeira equação sinaliza rendimentos marginais decrescentes e a segunda representa a curva de oferta. X representa o produto ou renda.

KEYNES (1982) postula que quando a renda aumenta, o consumo também aumenta, mas em menor medida, isto é, a propensão ao consumo (c) é menor que um. A demanda por investimento agregado (I) conjuntamente com a propensão a consumir dá origem à função despesa:

$$pX = cpX + pI \quad (8)$$

$$X = cX + I \quad (9)$$

Dessa segunda equação, percebe-se que existe a determinação do nível de equilíbrio do produto (X) e do emprego independentemente da curva de oferta:

$$X = \left(\frac{1}{1-c} \right) I \quad (10)$$

onde $1/1-c$ pode ser transcrito para m e definido como multiplicador da renda.

Assim, a causalidade na Teoria Geral parte da demanda por investimento (determinada pela taxa de juros e pelo fluxo de rendimentos esperados) e da propensão marginal a consumir para o produto de equilíbrio e então, (dado o salário nominal e a suposição da maximização dos lucros), para o nível de preços e para o salário real. Parte-se da determinação do volume de demanda para a determinação do nível de emprego e não ao contrário, como argumentam os clássicos. O volume de emprego é decidido por firmas que ofertam postos de trabalho com base em suas expectativas de demanda. Dessa maneira, o comportamento do mercado de trabalho em termos do volume de emprego seria apenas reflexo das condições que estimularam dado nível de demanda.

Feito esse contraponto, percebe-se que assim como a economia capitalista possui caráter cíclico, as soluções para o enfrentamento da fase baixa do ciclo parecem também ser assim. Atualmente o receituário clássico de rebaixamento dos salários e flexibilização das leis trabalhistas é novamente reivindicado, na tentativa de barrar o desemprego e promover a competitividade das economias.¹³

Postos estes assuntos, o presente trabalho nos itens seguintes focará a análise no mercado de trabalho brasileiro, procurando entender como as mudanças reivindicadas nos últimos 30 anos na economia mundial afetaram e têm afetado o Brasil.

Percebe-se que na década de 70, existia certa estabilidade no que se refere ao emprego na economia brasileira, sobretudo devido ao elevado crescimento da economia. As maiores discussões giravam em torno das políticas redistributivas e na segmentação do mercado de trabalho entre setor formal e informal. Propostas

¹³ Um ramo da teoria clássica (insiders x outsiders) ,será tratado com maiores detalhes no capítulo 3.

relacionadas a emprego eram feitas somente com base em estímulos ao crescimento da economia.

A partir das décadas de 80, com elevada inflação e estagnação econômica, e de 90¹⁴, com o processo de abertura da economia e incorporação de mudanças tecnológicas, a análise do mercado de trabalho passou a ter grande espaço.

Assim, nos capítulos seguintes, serão discutidos o peso dos encargos sociais no Brasil sob duas metodologias distintas. Será discutido como os encargos influem no custo da mão de obra e seus impactos sobre a competitividade da economia brasileira. Por fim, será mostrado que responsabilizar o mercado de trabalho, com os direitos conquistados pelo trabalhador ao longo do tempo, pela situação ruim no tocante tanto a empregos, como em relação à competitividade, não passa de uma visão reducionista e irreal dos fatos. Para adequado entendimento desses assuntos, será feita uma descrição das possíveis características do mercado de trabalho brasileiro no que tange ao seu grau de flexibilidade.

¹⁴ Será verificado adiante que, alterações do paradigma tecnológico que se iniciou na década de 70 e consolidou-se na década de 80, no Brasil somente veio a se confirmar na década de 90 com a abertura comercial.

2 ENCARGOS SOCIAIS, COMPETITIVIDADE E CUSTO DA MÃO DE OBRA

Encargos Sociais e sua participação no custo da força de trabalho brasileira vem sendo objeto de discussão no Brasil. Resultados bastante distintos são aferidos. PASTORE (1994) argumenta que a magnitude e a rigidez dos encargos existentes no Brasil, somados a uma mão de obra com pouca qualificação e baixa produtividade, são responsáveis pelo grau de informalidade elevado, baixa competitividade da economia brasileira e atitude conservadora das empresas na criação de empregos.

Em outros economistas, como JATOBÁ (1994), POCHMANN (2001) e o próprio DIEESE (1997), condições outras poderiam provocar dificuldades no crescimento do emprego formal e conseqüentemente na taxa de informalização do mercado de trabalho. Juros altos, ausência de políticas nacionais, regionais e setoriais, podem ser citados. A grande flexibilidade que gozam as empresas brasileiras no tocante a aumentos da produção, sem necessariamente efetuar contratações poderia ser citada também como fator explicativo dentro dessa linha de argumentação. A própria legislação brasileira somada à ausência de fiscalização, contribuem para a explicação da grande quantidade de empregos precários e da grande informalidade existente no mercado de trabalho. Enfim, emprego, informalidade no mercado de trabalho, competitividade seriam explicados por outras determinantes que suplantam encargos e custos da mão de obra. Para esses mesmos, os encargos sociais no Brasil estariam em níveis bastante razoáveis.

Existem argumentações dos mais diversos tipos no que tange ao peso e à definição dos encargos sociais. Para teóricos como JATOBÁ (1994), POCHMANN (2001), os encargos se referem as obrigações vinculadas a cobrir os gastos referentes à seguridade social. PASTORE (1994), FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – FIESP (1993) e IOB (1993) definem encargos como tudo aquilo que excede a unidade salarial. CACCIAMALI(1993) sugere ainda que se poderia incluir na categoria de encargos sociais impostos e contribuições recolhidas pelas empresas sob a rubrica de social. FIGUEIREDO (1993) argumenta que o custo dos encargos para as empresas é zero pois eles são inteiramente pagos pelos trabalhadores ao obterem bens e serviços que embutem em seus preços finais os encargos sociais.

Com a intenção de esclarecer essa polêmica, esse item procurará investigar o peso dos encargos sociais de acordo com as duas mais representativas correntes teóricas; uma que tem em PASTORE (1994) seu principal expoente e outra com nomes como SANTOS (1996), POCHMANN (2001), DIEESE (1997) e outros teóricos que serão posteriormente citados. Também será focado o quanto esses encargos podem afetar custo da mão de obra brasileira e seus impactos sobre a competitividade. Essas análises serão feitas de forma comparativa, buscando subterfúgios para encontrar a análise mais coerente.

Para PASTORE (1994), os encargos sociais no Brasil atingem níveis estratosféricos.

TABELA 1– ENCARGOS SOCIAIS NO SETOR INDUSTRIAL

Itens de Encargos	% sobre o salário
Previdência Social	20,00
Repouso Semanal Remunerado	18,91
13º Salário	10,91
Férias	9,45
FGTS	8,00
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Despesa de Recisão Contratual	2,57
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
Aviso Prévio	1,32
SENAI	1,00
Incidência do FGTS sobre 13º	0,87
SEBRAE	0,60
Auxílio Enfermidade	0,55
INCRA	0,20
Outras Incidências	13,68
Total	102,06

Fonte: FIESP (1993) citado em PASTORE (1995)

"(...)sobre o seu salário, o trabalhador também sofre descontos de imposto de renda, previdência, imposto sindical e outros. Na média, para um salário de 100, o trabalhador recebe uns 80 e a empresa paga cerca de 220. Ou seja, o trabalhador custa para a empresa quase três vezes daquilo que leva para casa. Isso é uma brutalidade. Não existe nada igual no mundo. Os países que têm os mais altos encargos, não chegam aos pés disso. A França tem 80%; a Alemanha, 60%; a Inglaterra, 59%; a Irlanda, 56%; a Itália e a Holanda, 51%; a Bélgica, 45%; Luxemburgo, 41%". (PASTORE, 2003)¹⁵.

De acordo com PASTORE (1994), no custo final do trabalho existem três tipos de despesas. A primeira se refere ao tempo efetivamente trabalhado pelos empregados. A segunda corresponde ao pagamento do tempo não trabalhado, incluindo férias, feriados, licenças, etc. O terceiro e último tipo de despesa refere-se às obrigações de caráter social. Proteção à saúde, previdência, educação e assistência social fazem parte do rol desse tipo de despesa. Essas despesas são de caráter obrigatório – como um imposto – e por isso representam encargos sociais. São gastos que as empresas assumem ao contratar os trabalhadores legalmente.

PASTORE (1994) afirma que o principal impedimento para se flexibilizarem as relações de trabalho no país é o caráter compulsório dos encargos sociais. Em outras partes do mundo, os encargos sociais além de serem mais baixos, são negociáveis em sua maioria. Mesmo na Europa, que possui alto nível de regulamentação, existem inúmeros tipos de contratos de trabalho com poucos encargos sociais. Já no Brasil segundo palavras do próprio autor:

" somos um país do tudo ou do nada: ou as empresas contratam legalmente, com todos os encargos, ou contratam ilegalmente, sem nenhum encargo. O nosso quadro institucional não estimula o meio termo. Ou se faz tudo ou não se faz nada, enquanto que em outros países, as partes podem praticar várias formas intermediárias de contratação mediante negociação sob o manto de uma legislação mais flexível e que impõe mínimos bem menores do que os do Brasil. (PASTORE, 1994, p. 18).

¹⁵ Vale dizer que comparações do peso dos encargos entre diversos países serão feitas a posteriori. A priori, o que interessa é a distinção de conceitos entre as principais correntes que trabalham com encargos e os distintos resultados aferidos.

Já para outra vertente de pensadores e economistas que atuam nessa área, onde podem ser listados nomes como AMADEO (1993), da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-RJ, JATOBÁ (1994), professor da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, POCHMANN (2001), pesquisador do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, outros valores são aferidos. Chega-se à conclusão que o peso dos encargos fica na casa dos 20 a 30% sobre os salários.

A principal diferença entre esses e a metodologia adotada por PASTORE (1994), sem entrar em detalhes quanto às diferentes proporções e resultados dos itens que compõem o custo do trabalho, está associada às diferentes definições ou formas de entender quais despesas podem ser denominadas como encargos sociais. Sob a denominação de encargos sociais, na metodologia de PASTORE (1994) como foi visto acima, aparecem pagamentos aos trabalhadores diferidos no tempo, as contribuições vinculadas à seguridade social e também a remuneração por tempo efetivamente trabalhado. Essa maneira de discutir encargos não parece ser a mais adequada, pois ao querer mensurar encargos sociais e posteriormente comparar com os de outros países, critérios de definição devem ser adotados. Como é feita a discussão no referido autor acima, na FIESP (1993) e também nos trabalhos publicados do IOB (1993), não existe espaço para a distinção entre encargos sociais, encargos trabalhistas e outras despesas que são considerados como rendimentos diferidos no tempo.

Segundo o *CENTRE D'ÉTUDES DES REVENUS ÉT DES CÔUT – CERC* (1992), encargos sociais podem ser entendidos como despesas que incidem sobre a folha de pagamentos que favorecem de forma indireta e não individualizada o trabalhador. São despesas que não são consideradas contraprestação do trabalho individualizado que foi realizado e constituem mecanismos de financiamento de atividades de abrangência social que beneficiam diversas partes da população. Itens que favorecem o trabalhador de forma direta são resultantes das condições de remuneração por tempo de trabalho.

SANTOS (1996), destaca três vantagens ao se analisar encargos sociais da maneira feita pelo CERC (1992).

"Em primeiro lugar, permite fazer a separação fundamental entre as despesas que favorecem diretamente e têm como destino o bolso do trabalhador e aquelas associadas ao financiamento de atividades sociais, destinadas a instituições governamentais e/ou empresariais. Em segundo lugar, permite agrupar as despesas relativas aos rendimentos dos trabalhadores e agrupá-las ao salário contratual, e assim constituir uma base de rendimentos mais concreta, sobre a qual será calculada a incidência dos encargos sociais. Em terceiro lugar, deve-se destacar que nessa definição o conceito de encargos sociais surge de forma muito mais precisa, considerando o fato de que sua expressão não deve ser utilizada para a caracterização de despesas associadas aos rendimentos do trabalho, e assim viabiliza a realização de dimensionamentos com melhores condições de comparabilidade internacional." (SANTOS, 1995, p. 228 e 229).

Portanto, no Brasil, itens incidentes sobre a folha de pagamentos e que mesmo não fazendo parte dos salários contratuais recebidos mensalmente, são pagos em função da legislação social e trabalhista existente, contribuem para elevar os rendimentos do trabalhador. Dentre esses, entram como pagamento diferido no tempo o décimo terceiro, o adicional de férias, o FGTS e a multa sobre o montante depositado em caso de demissão sem justa causa¹⁶. São ganhos obtidos pelo trabalhador que o favorecem diretamente. Outros itens que também são considerados erroneamente como encargos e que devem ser associados a condições de remuneração por unidade de tempo efetivamente trabalhado são os dias remunerados de não trabalho (tempo em que o trabalhador é remunerado mas não fica disponível para a empresa). Férias, repousos semanais remunerados, feriados e ausências por variados motivos entram nesse quesito.

Outras contribuições, que não beneficiam direta e individualizadamente o trabalhador e que fazem parte da folha de pagamentos das empresas, podem, de acordo com a definição proposta pelo CERC(1992), ser entendidas como encargos sociais. Dentre essas, algumas são destinadas às instituições governamentais como o INSS, contribuições como o salário-educação, seguro-acidente de trabalho, INCRA. Outros encargos financiam atividades sociais de órgãos desenvolvidos e administrados por entidades patronais. Nesse quesito entram SESI, SESC, SENAI, SENAC.

¹⁶ A demissão sem justa causa será tratada pormenorizadamente a frente.

Assim, de acordo com a metodologia de cálculo adotada por autores como SANTOS (1996), POCHMANN (2001) e para o próprio DIEESE (1997), em consonância com a metodologia do CERC (1992), os seguintes resultados podem ser aferidos de acordo com a TAB. 2 que segue.

TABELA 2 – DESEMBOLSO TOTAL MENSAL PARA EMPREGAR UM TRABALHADOR – SALÁRIO HIPOTÉTICO DE R\$ 100,00

Itens de despesa	Subparcelas	Desembolso (em R\$)
1. Salário contratual ¹⁷		100,00
2. 13º e adicional de 1/3 de férias ¹⁸ (como proporção mensal)		11,11
3. Folha de pagamentos média mensal (1 + 2) (base de cálculo dos encargos sociais)		111,11
4. FGTS e verbas rescisórias ¹⁹ (proporção mensal)		11,93
5. Remuneração média mensal total do trabalhador (3 + 4)		123,04
6. Encargos sociais (incidentes sobre R\$ 111,11)		30,89
6.1 - INSS (20%)	22,22	
6.2 - Seguro de acidentes de trabalho (2% em média)	2,22	
6.3 - Salário-educação (2,5%)	2,78	
6.4 - INCRA (0,2%)	0,22	
6.5 - SESI ou SESC (1,5%)	1,67	
6.6 - SENAI ou SENAC (1,0%)	1,11	
6.7 - SEBRAE (0,6%)	0,67	
7. Desembolso total mensal do empregador (5 + 6)		153,93

Fonte: DIEESE (1997)

A TAB. 3, que segue abaixo, elucidará melhor a questão do peso dos encargos sociais no Brasil.

¹⁷ A base 100,00 refere-se à remuneração já considerando determinado número de horas trabalhadas, significando assim já estar embutido o tempo de não trabalho, onde o trabalhador não fica disponível para empresa.

¹⁸ Décimo terceiro é igual a $100,00/12$ equivalendo a 8,33 e o adicional de férias é igual $(1/3 \times 100,00)/12$ equivalendo a 2,78. Somando 8,33 e 2,78 chega-se a 11,11.

¹⁹ Corresponde a 8% de 100,00 que é igual a 8,00 somados a incidência do FGTS sobre décimo terceiro e 1/3 de férias, ou seja 8% de 11,11, mais verba rescisória que equivale a 3,04.

TABELA 3 – ENCARGOS SOCIAIS COMO PROPORÇÃO DOS RENDIMENTOS MONETÁRIOS DO TRABALHADOR

Discriminação	Aliquota média	Valor absoluto*	Participação sobre rendimentos (123,04)*
INSS	20,0	22,22	18,06
Seguro-acidentes	2,0	2,22	1,80
Salário-educação	2,5	2,78	2,26
INCRA	0,2	0,22	0,18
SESI ou SESC	1,5	1,67	1,36
SENAI ou SENAC	1,0	1,11	0,90
SEBRAE	0,6	0,67	0,54
Total	27,8	30,89	25,10

Fonte: SANTOS (1996)

Assim, percebe-se através da TAB. 2 e TAB. 3 que para um salário base de cem unidades monetárias, o rendimento do trabalhador é aumentado em 23,04%, resultando em 123,04 unidades monetárias. Dessa remuneração, a participação dos encargos sociais é de 25,10%. São gastos 30,89 unidades monetárias com o pagamento de 123,04 unidades monetárias.

Desde já vale informar que, de acordo com a metodologia proposta pela CERC(1992), em relação ao custo total da mão de obra, o peso dos encargos sociais no Brasil chega a 20,06%. Esse valor resulta da divisão de 30,89 unidades divididos por 153,93 unidades (esse valor resulta da soma de 123,04 unidades com 30,89 unidades). As pesquisas comparadas sobre encargos sociais em diversos países utilizam essa metodologia de medição da proporção dos encargos em relação ao custo total da mão de obra.

Dessa maneira, a consequência da conceitualização diferente de salário, é o entendimento diferente de encargos. Partindo de um conceito bastante restrito de salário, como faz PASTORE (1994), chega-se ao percentual de 102%. Essa metodologia tem como principal utilidade representar excelente instrumento contábil para verificar o valor da hora efetivamente trabalhada. Pela metodologia do DIEESE

* A incidência dos encargos dessa coluna se faz sobre a base 111,11. Já na coluna ao lado, os dados foram obtidos através da divisão da coluna de valor absoluto dos encargos pela remuneração média mensal total do trabalhador obtido na tabela acima.

(1997), o resultado auferido é de 27,8% sobre o valor da folha. Num relatório, o WORLD BANK (1996, p. 33) afirma:

" (...) que FGTS, descanso semanal remunerado, férias, feriados, abono de férias, aviso prévio, auxílio-enfermidade, décimo terceiro, verbas rescisórias não constituem encargos sociais, mas salário indiretos".

Quando se analisam as estimativas do peso dos encargos sociais da forma encontrada em PASTORE (1994), é preciso tomar bastante cuidado para não confundir importantes conquistas que os trabalhadores obtiveram ao longo do tempo, como férias, décimo terceiro, descanso remunerado, etc com encargos sociais, despesas essas associadas à seguridade social. Essas estimativas, como também vistas em FIESP (1993) e IOB (1993), ao não analisar vários estudos de importantes instituições institucionais como do CERC (1992) e do *BUREAU OF LABOR STATISTICS – BLS* (1956), objetivam superestimar o valor dos encargos sociais e conseqüentemente tentar de alguma forma rebaixar o rendimento dos trabalhadores. A flexibilização do custo do trabalho e também a sua redução, como se verá, passa a ser o objetivo da classe patronal, porém sem levar em conta as especificidades do mercado de trabalho brasileiro.

Uma outra linha de trabalho que atesta as teses defendidas por POCHMANN (2001), SANTOS(1996),SANTOS&POCHMANN(1996), DIEESE(1997), pode ser encontrada em AMADEO&CAMARGO (1996). Segundo esses autores o custo da mão de obra no Brasil pode ser decomposto em quatro partes:

- salário básico no qual está inserido o salário contratual mais um bônus anual , mais FGTS e a contribuição paga pelas empresas para financiar um serviço de assistência ao trabalhador (SESI);
- a contribuição para a seguridade social e ao fundo de serviços educacionais (salário-educação) e seguro contra acidentes de trabalho ;
- contribuições ao SENAI , SENAC e SEBRAE;
- as horas pagas mas não trabalhadas (férias, feriados, descanso remunerado).

O primeiro e quarto itens são apropriados pelos trabalhadores diretamente, através de um fundo de capitalização ou ainda por uso dos serviços do SESI. As contribuições ao SENAI e SENAC são difíceis de serem apropriadas. Se por um lado trás benefícios aos trabalhadores ao lhe proporcionar melhor qualificação, por outro lado aumenta a produtividade da mão de obra, beneficiando o empregador. Pelo fato de os recursos financeiros provenientes do SENAI e SENAC serem administrados pelas federações patronais, existe certo consenso que os empregadores são mais favorecidos. O SEBRAE vai no mesmo sentido. O INSS mais o seguro contra acidentes e educação possuem tão baixa qualidade que seus benefícios não se fazem sentir. Dessa maneira, em AMADEO&CAMARGO (1996) encontra-se a TAB. 4.

TABELA 4 – REMUNERAÇÃO DOS TRABALHADORES E CUSTO DA MÃO DE OBRA

Salário básico		100,0
Bônus anual	8,3	
FGTS	8,0	
SESI	1,5	
Outros (dependem de sexo, idade ,insalubridade, etc)	10,0	
Remuneração total dos trabalhadores (mensal)		127,8
Lazer pago	20,4	
Remuneração do trabalhador mais lazer		148,2
SENAI/SEBRAE	1,6	
INSS + Seguro contra acidentes + Educação + outros adicionais	37,1	
Custo total da mão de obra		186,9

Fonte: AMADEO&CAMARGO (1996)

Da TAB 4. o cálculo do custo da mão de obra feita com metodologia recomendada pelo *Bureau of Labor Statistics* – BLS chega a um valor de 186,9. Desse valor, 148,2 é apropriado pelo trabalhador. A diferença entre esses valores, 38,70 é parcialmente apropriada pela sociedade através do governo, pelo trabalhador e pelos empresários. De acordo com essa mesma metodologia, a diferença entre a soma diretamente apropriada pelos trabalhadores e o que o empregador paga, fica em torno de 54 unidades monetárias na Suécia, 58 na Itália,

37 nos EUA e 47 na Alemanha. Assim, os custos das contribuições e lazer no Brasil são comparáveis com os de outros países.

De acordo com a metodologia do CERC (1992) proposta e trabalhada no CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT (1994), o custo do trabalho pode ser decomposto em duas formas

- custo salarial;
- encargos sociais.

Pelos dados citados em POCHMANN (2001) e SANTOS&POCHMANN (1996), ao contrário do que argumenta PASTORE (1995) e a IOB (1993), os encargos sociais são entendidos como uma fonte de arrecadação indispensável. Na TAB. 5 que segue, percebe-se isso na evolução do peso dos encargos sociais no custo unitário da mão de obra em alguns países selecionados. Analisando em dois momentos distintos, por exemplo, no Canadá, houve uma elevação de quase 50%.

TABELA 5 – PARTICIPAÇÃO DOS ENCARGOS SOCIAIS NO CUSTO UNITÁRIO DO TRABALHO NO SETOR INDUSTRIAL – PAÍSES E ANOS SELECIONADOS

Países	1980	1993
Alemanha	21,0	22,8
Brasil	19,9	20,1
Canadá	10,6	15,6
EUA	19,1	22,6
França	27,3	28,5
Grã-Bretanha	18,0	16,5
Itália	29,3	30,6
Japão	11,4	13,1

Fonte: BLS Report In: Brodsky (1994). Dados do Brasil foram elaborados em pesquisa do CESIT (1994) e estão citados em SANTOS&POCHMANN (1996).

Assim, verifica-se que os encargos no Brasil se situam num patamar bastante razoável quando comparado com os de outros países, refletindo a estrutura de financiamento das políticas públicas e da seguridade social. Percebe-se que em países como a Alemanha os encargos sociais financiam cerca de 77% das despesas relacionadas com a seguridade social, 80% na França, 65% no Brasil, 71% na Itália,

64% na Bélgica, 48% na Inglaterra, 17% na Dinamarca de acordo com dados citados em SANTOS&POCHMANN (1996). Alguns países como a Dinamarca e a Inglaterra optam por financiar suas políticas públicas através da estrutura tributária, deixando reduzida a participação dos encargos sociais. Assim, a maneira de como o custo total da mão de obra se divide em custos salariais (salário contratual, feriados, décimo terceiro, etc, como esclarecido atrás) e encargos, deve sempre levar em consideração as formas preponderantes de financiamento da seguridade social nos respectivos países.

Segundo JATOBÁ (1994), existem vantagens e desvantagens de se ter a folha de pagamentos como base para o cálculo dos encargos sociais que financiarão a seguridade social, em relação a estrutura tributária. Entre as vantagens, pode-se listar três:

- a folha de salários tem maior estabilidade em comparação com outras bases de incidência como o lucro ou o valor adicionado. Ela possui menor sensibilidade frente a alterações na produção;
- permite uma melhor percepção dos contribuintes quanto aos custos do sistema;
- permite uma fiscalização mais eficaz.

Entre as desvantagens:

- aumento do custo de geração de empregos;
- estímulo a contratações ilegais;
- penalização das empresas intensivas em mão de obra frente às intensivas em capital.

Nota-se que a evolução dos encargos nos países selecionados acima não mostra diminuição destes mesmos com o intuito de aumentar a competitividade e emprego.

Num contexto de precarização do mercado de trabalho com elevação do desemprego, a diminuição dos encargos sociais acabaria por aumentar a velocidade de marginalização da classe trabalhadora. Como visto no capítulo 1, muitas mudanças tem sido executadas com os mais nocivos impactos sobre a classe trabalhadora, mudanças essas que ocorrem no Brasil também. Estas mudanças vêm ocorrendo na forma de se remunerar, usar, contratar/despedir e no que tange a

jornada de trabalho, porém os Estados, diante da precarização do trabalho não cogitam suprimir os encargos sociais. Decompondo o custo do trabalho em custo salarial e encargos (assunto já mencionado), o que se verificou nos países industrializados foi uma diminuição do custo salarial com a chamada flexibilização. De acordo com PASTORE (1995), procurou-se transformar custo fixo em variável. Férias, feriados, alteração no padrão de remuneração da mão de obra, direitos outros adquiridos foram itens que sofreram mudanças nos últimos 30 anos, indo contrariamente ao que ocorreu nos anos dourados do capitalismo. No que tange aos encargos sociais, como verificado na TAB. 5, nota-se até mesmo um aumento, para tentar fazer frente à diminuição do rendimento efetivamente recebido pelo trabalhador.

No caso do Brasil a supressão dos encargos sociais deve ser analisada com mais cuidado ainda, sobretudo pelas características precárias e peculiares do seu mercado de trabalho. A péssima qualidade dos benefícios advindos de pagamento de encargos sociais geralmente é usada de forma a subsidiar idéias que advogam o seu rebaixamento ou mesmo sua completa supressão.

"A empresa paga muito, os trabalhadores ganham pouco e os benefícios são péssimos". (PASTORE, 1994,p. 24 e 25).

Esse fato deve ser analisado de forma bastante crítica, pois apesar da baixa qualidade, a inexistência desses serviços seria ainda mais grave, provocando sérios danos a uma massa trabalhadora que recebe baixíssimos salários.

O trabalhador brasileiro, como será verificado adiante, já se encontra num mercado de flexibilidade exacerbada e nunca participou da distribuição das benesses do desenvolvimento do capitalismo como nos países industrializados. Com reajustes salariais abaixo da inflação, falta de garantia e estabilidade no emprego, o trabalhador nacional, diferentemente do europeu que conseguiu uma série de direitos e benefícios até os anos 70 , não tem gordura para queimar. A distribuição dos frutos da sociedade de consumo de massa do padrão fordista não se verificou de forma expressiva por aqui. Assim, a flexibilização de custos do trabalho, retirando do trabalhador os seus mínimos direitos conquistados, traria grande malefício, provocando um aumento da desigualdade numa sociedade já desigual.

Para PASTORE (1995), os encargos sociais elevados conjuntamente com custos salariais, (que para esse autor, excetuando a unidade salarial, são considerados como encargos também), criam dificuldades para a economia brasileira competir, pois são fatores que somados a uma baixa produtividade da economia, encarecem os produtos, impedindo sua inserção do mercado internacional. Esse autor faz uma ressalva ao afirmar que um custo total do trabalho alto não necessariamente cria dificuldades para a empresa competir, pois o impacto desse custo pode ser pequeno se a produtividade for alta.

"Nessas condições, um trabalhador de salário alto produz muito e bem. Ou seja, salários altos de uma população bem qualificada rendem mais do que salários baixos de uma população pouco qualificada. É isto que leva os especialistas a utilizarem o conceito de custo unitário do trabalho. O custo unitário do trabalho diminui, *ceteris paribus*, na medida em que aumenta a produtividade do trabalho". (PASTORE, 1994, p. 12).

2.1 Competitividade

O Brasil segundo PASTORE (1994) estaria no pior dos mundos ao combinar altos encargos sociais com baixa produtividade do trabalho. Apesar dos baixos rendimentos auferidos pelos trabalhadores, esse quadro faz com que a economia brasileira não tenha poder de inserção no cenário internacional. Rebaixar o custo total do trabalho e aumentar a produtividade seria imperioso, num contexto de abertura comercial, pois, caso contrário, as exportações nacionais ficariam encarecidas e tornariam os produtos voltados ao consumo interno mais vulneráveis aos seus concorrentes importados.

A idéia de desonerção da folha de pagamentos com a diminuição dos custos salariais (salário horário efetivo) e dos encargos sociais com o intuito de promover a competitividade de uma dada economia pode ser encarada como restrita. Essa visão de competitividade focada em custo ou preço sublinhando a importância dos baixos custos da mão de obra, do elevado nível de produtividade e da taxa de câmbio favorável é insuficiente, pois de acordo com FAYNZILBER (1988), a verdadeira competitividade está baseada na incorporação do progresso técnico, na melhoria das condições de educação e de vida da população (com salários

crescentes e não controlados), provocando assim, importantes transformações econômicas. Esse mesmo autor ainda afirma que as políticas tradicionais de controle salarial e desvalorização cambial são aspectos constitutivos de uma estratégia de competitividade espúria que no longo prazo não se sustenta. Seguindo a mesma linha, BAIN (1956) afirma que as barreiras à entrada e conseqüentemente às vantagens competitivas são explicadas através de vantagens absolutas de custo, economias de escala e diferenciação de produtos. No capitalismo contemporâneo, fatores outros além de custos (tais como diferenciação de produtos, qualidade, prazo de entrega, atendimento pós venda, serviço de atendimento ao cliente) tornam-se também preponderantes no processo concorrencial, até porque a base técnica agora é mais adequada para isso. (PORTER, 1990).

A competitividade deve ser entendida de uma forma mais ampla. Uma abordagem mais abrangente reforça a idéia de que os seus fatores são afetados pelas características do sistema econômico. Segundo COUTINHO&FERRAZ (1994), a competitividade de cada economia nacional é influenciada por fatores internos à empresa quanto por fatores de natureza estrutural e sistêmica. Os fatores internos à empresa correspondem a estratégia e gestão empresarial, capacitação para inovação, para a atividade produtiva, os recursos humanos, conhecimento do mercado, a amplitude e qualidade dos serviços pós vendas. São fatores que estão sob a esfera de decisão da empresa.

Os fatores estruturais são aqueles que, mesmo a empresa não controlando-os plenamente, estão sob sua área de influência, caracterizando o ambiente competitivo que a empresa enfrenta. Nas palavras de COUTINHO&FERRAZ (1994) eles são constituídos por:

*características dos mercados consumidores em termos de sua distribuição geográfica e em faixas de renda; grau de sofisticação e outros requisitos impostos aos produtos; oportunidades de acesso a mercados internacionais; as formas e os custos de comercialização predominantes;

configuração da indústria em que a empresa atua, tais como grau de concentração, escalas de produção, atributos dos insumos, potencialidade de alianças com fornecedores, usuários e concorrentes, grau de verticalização e diversificação setorial e ritmo, origem e direção do progresso técnico;

concorrência, no que tange às regras que definem condutas e estruturas empresariais em suas relações com consumidores, meio ambiente e competidores; o sistema fiscal-tributário incidente sobre as operações industriais; práticas de importação e exportação e a propriedade dos meios de produção (inclusive propriedade intelectual)". (COUTINHO&FERRAZ, 1994,p. 20).

Os fatores sistêmicos são aqueles que são exógenos ou externos à empresa. Dentre esses destacam os de natureza macroeconômica (câmbio, oferta de crédito e taxa de juros), políticos institucionais (vinculados à política tributária e tarifária), regulatorio (proteção ambiental, proteção à propriedade industrial, defesa da concorrência e proteção ao consumidor), infra estrutural (disponibilidade, qualidade e custo de energia, telecomunicações e serviços tecnológicos), social (ensino, treinamento e ensino profissionalizante), relações de trabalho (como estão organizados os interesses de patrões e empregados, negociações coletivas), dimensão regional (distribuição espacial da produção) e internacional (fluxo de capitais, de tecnologia e de investimentos).

Assim, com encargos sendo apenas parte constituinte dos custos, a competitividade das empresas brasileiras deve ser explicada em menor grau pelo peso dos encargos e em maior grau pelo ambiente macroeconômico que as cerca. Análises referentes custo do trabalho, a produtividade e câmbio são insuficientes e levam à definição de propostas de curto prazo, relacionando-se com formas de sobrevivência dos empresários; não levam em consideração estratégias de inserção de médio e longo prazo. Essas estratégias defensivas e de sobrevivência vieram a aumentar com a abertura comercial apressada dos anos 90 e com os recentes movimentos de reestruturação das empresas.

A competitividade

"(...)deve ser entendida com a capacidade da empresa formular e implementar estratégias concorrenciais, que lhe permitem conservar, de forma duradoura uma posição sustentável no mercado". (COUTINHO&FERRAZ, 1994,p. 20).

Dessa forma, melhoras no custo unitário do trabalho ou no custo total não podem ser explicados simplesmente por ganhos de produtividade. Deve-se sempre ter em mente, os diversos fatores que as empresas levam em conta para

desenvolver suas estratégias concorrenciais e que levam a criação de vantagens competitivas de longa duração. De acordo com TAVARES (1993), a competitividade das economias e de empresas não é mais baseada em custos salariais. Além das vantagens sistêmicas, o que importam são as grandes perdas e ganhos que as empresas obtêm com movimentações financeiras e variações cambiais num contexto de grande abertura econômica. Nessas informações apresentadas acima, relacionar somente custos e preços a competitividade acaba por ser uma forma bastante limitada de analisar o poder de inserção de uma dada economia.

Outras dificuldades aparecem quando se quer relacionar custo do trabalho ou custo unitário do trabalho com a competitividade de uma dada economia. Segundo POCHMANN (1999), o perfil da força de trabalho difere bastante entre os países, tanto no que tange a nível de qualificação, sexo, idade como também às relações trabalhistas existentes. Problemas associados à taxa de câmbio, ao nível médio salarial e à produtividade são verificados. Muitos critérios podem ser adotados, desde a adoção de uma taxa de câmbio corrente, até o uso de uma cesta de bens e serviços indicando o custo salarial para o patrão e a renda para o empregado. A dispersão salarial conjuntamente com a heterogeneidade das atividades econômicas também dificultam o cálculo do custo do trabalho, uma vez que quanto maiores for a dispersão salarial e a heterogeneidade dos setores econômicos, menos eficaz é a adoção do critério de média na identificação do custo do trabalho, afetando assim a explicação da competitividade via preços ou custos. SANTOS & POCHMANN (1996), SANTOS (1996) e SANTOS & POCHMANN (1999).

Segundo SANTOS & POCHMANN (1996), outras dificuldades aparecem no caso brasileiro, como por exemplo, a percentagem de empregos assalariados. Nos países industrializados o emprego assalariado é predominante, alcançando quase 90% da população ocupada, enquanto que no Brasil, o emprego assalariado representa dois terços do total das ocupações. Com carteira assinada esse percentual cai ainda mais em relação à população ocupada. Essas diferentes taxas de assalariamento são responsáveis por grandes distinções tanto no custo da mão de obra, quanto no custo da produção. Outros fatores como baixa participação dos rendimentos assalariados no produto nacional, diferente participação relativa do total de ocupados em cada setor de atividade econômica devem ser considerados. (POCHMANN, 2001).

A TAB. 6 ilustra a diferença de níveis médios de salário no setor industrial existente no Brasil quando comparada com outros países.

O salário médio de quem possui mais de 10 anos de serviço é 2,5 vezes em relação a quem possui menos de 2 anos. Em países como a Dinamarca essa diferença não supera 1,2 vezes.

TABELA 6 – Diferenças de salários médios por qualificação, tempo de serviço, sexo e tamanho do estabelecimento industrial

Itens	Alemanha	Brasil	França	Itália	Bélgica	Dinamarca	Holanda
Qualificação							
Operário*	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Empregado	0,8	6,4	1,2	0,9	1,3	1,3	1,1
Técnico	1,2	4,3	1,6	1,2	1,6	1,2	1,5
Administração	1,6	9,4	2,8	1,7	2,3	1,8	2,1
Tempo de serviço							
Menos de 2 anos*	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
De 2 a 10 anos	1,1	1,4	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2
Mais de 10 anos	1,3	2,5	1,5	1,2	1,3	1,2	1,3
Sexo							
Mulher*	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Homem	1,5	3,0	1,4	1,3	1,7	1,3	1,5
Tamanho do Estabelecimento							
10 – 19 empregados*	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
20 – 49 empregados	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2
50 – 499 empregados	1,1	2,4	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3
+ de 500 empregados	1,1	5,4	1,2	1,2	1,1	1,1	1,4

Fonte: CESIT (1994) citado em SANTOS & POCHMANN (1996). *corresponde ao salário médio

Quanto à qualificação profissional, o nível médio das remunerações do setor administrativo chega a ser quase 10 vezes maiores que do operário.

Não é intenção desse trabalho verificar as condições de formação do salário nos referidos países. Essa tabela serve apenas de ilustração no tocante às dificuldades envolvidas em comparar custos da mão de obra entre diversos países. Diferentes pesos, composição, rendimentos e outras variáveis dificultam essa comparação. Dessa forma, os trabalhos que procuram explicar a competitividade das economias nacionais através do custo do trabalho são restritas, pois acabam analisando realidades muito distintas.

Tendo sempre em mente a problemática de se medir e comparar custos do trabalho entre diversos países, pode-se obter o custo horário da mão de obra dentro do setor manufatureiro e de seus diversos ramos . Antes de revelá-los, vale informar que serão apresentados dados de diferentes pesquisas e que em sua totalidade cobrirão o período que vai de 1989 a 2001. Dessa maneira, pretende-se notar que, mesmo com variados métodos de medição do custo horário da mão de obra brasileira, ele apresenta valores bastante baixos quando relacionado com os custos de outros países, valendo para qualquer ano desse período recente.

De acordo com a TAB. 7 , o custo horário da mão de obra foi estabelecido em US\$3.08. Neste cálculo, estão incluídos todos os encargos sociais e trabalhistas, inclusive as horas não trabalhadas e ausências remuneradas.

TABELA7 – CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA,
SEGUNDO RAMOS DA INDÚSTRIA - 1993
(US\$/HORA)

Indústria geral	3,08
Extrativa mineral	6,55
Mineral não-metálica	1,90
Metalurgia	3,37
Mecânica	5,28
Mat. Elétrico e comunicações	4,22
Mat. de transporte	5,06
Madeira	1,24
Mobiliário	1,52
Papel e papelão	3,45
Borracha	4,11
Couros e peles	1,67
Química	6,21
Farmacêutica	3,78
Perfumes sabões e velas	2,46
Prod. Mat. plásticos	2,17
Têxtil	2,18
vest. calç. e art. de tecidos	1,55
Produtos alimentares	1,62
Bebidas	2,28
Fumo	4,42
Editorial e gráfica	3,03
Diversos	2,56

Fonte : CESIT (1994)

Antes de confrontar o custo horário da mão de obra entre diversos países, é bom que se saiba que o peso dos encargos sociais no custo total não é de grande importância, pois do ponto de vista do empregador e de sua relação competitiva, tanto no mercado nacional como internacional, o que importa é o desembolso monetário. A proporção de como esse desembolso é dividido entre salários, benefícios e encargos sobre a folha de pagamentos é questão menor, quando vista pela ótica da competitividade. Para elucidar:

*se uma empresa do país A paga 100 de salários e 50 de encargos sociais (50% sobre a folha), tem um custo total do trabalho de 150. Se outra empresa do país B paga 125 de salários e 25 de encargos sociais (20% sobre a folha), o fato de que seus encargos sociais sejam percentualmente

mais baixos não caracteriza nenhuma vantagem comparativa de custos sobre a empresa do país A. O contrário, portanto, também é verdadeiro: o fato de um país ter um percentual maior de encargos sociais sobre a folha de pagamentos não significa, necessariamente, que suas empresas estejam sendo penalizadas na comparação com suas concorrentes de outros países, com percentual menor de encargos ." (DIEESE 1997,p. 25).

Pesquisa do Morgan Stanley Research (STEWART, 1994) expressa que o valor do custo horário da mão de obra no Brasil é ainda menor, atingindo US\$ 2,68 de acordo com a TAB. 8.

TABELA 8 – CUSTO DA MÃO DE OBRA NO SETOR
MANUFATUREIRO – 1993 (US\$/HORA)

Pais	Custo horário
Alemanha (*)	24,87
Noruega	21,90
Suíça	21,64
Bélgica	21,00
Holanda	19,83
Áustria	19,26
Dinamarca	19,21
Suécia	18,30
Japão	16,91
Estados Unidos	16,40
França	16,26
Finlândia	15,38
Itália	14,82
Austrália	12,91
Reino Unido	12,37
Irlanda	11,88
Espanha	11,73
Nova Zelândia	8,19
Taiwan	5,46
Cingapura	5,12
Coréia do Sul	4,93
Portugal	4,63
Hong Kong	4,21
BRASIL	2,68
México	2,41
Hungria	1,82
Malásia	1,80
Polônia	1,40
Tailândia	0,71
Romênia	0,68
Filipinas	0,68
Bulgária	0,63
China	0,54
Rússia	0,54
Iugoslávia/Sérvia	0,40

Indonésia	0,28
-----------	------

Fonte: Morgan Stanley Research. Citado por STEWART (1994)

(*) Apenas Alemanha Ocidental

Dessas duas últimas tabelas, verifica-se que o custo horário da mão de obra brasileira para o setor industrial é bastante baixo. Chega a ser mais baixo que nos países conhecidos como Tigres Asiáticos. Mesmo entre os ramos da indústria que apresentam custo da mão de obra mais elevados (indústria química, extrativa mineral, mecânica), esses custos ficam abaixo da maioria dos países. Segundo WOMACK (1994), a América Latina aufere em custos horário da mão de obra da ordem de US\$ 2,50, bastante semelhante ao Brasil.

Mesmo que seja considerado o custo horário da mão de obra brasileira em US\$ 3,08, como publicado em CESIT (1994), a parte referente a encargos seria de US\$ 0,62 quando atingidos encargos da ordem de 20%. Mesmo suprimindo esse valor do custo horário do trabalho nacional, como advogam os adeptos da competitividade focada em custos ou preços, a posição do Brasil no ranking acima ficaria inalterada. Curiosamente, como se verá a frente, esse valor é bastante próximo para o ano de 2001 (US\$3,02) em pesquisa do BLS.

Vale destacar ainda, que países como Alemanha, França e Estados Unidos, que possuem um salário-hora bem mais elevado que do Brasil e encargos semelhantes, gastam em torno de US\$ 5,00, US\$ 4,50 e US\$ 3,00 respectivamente em encargos, valor maior que o custo total da hora trabalhada brasileira. (SANTOS 1996).

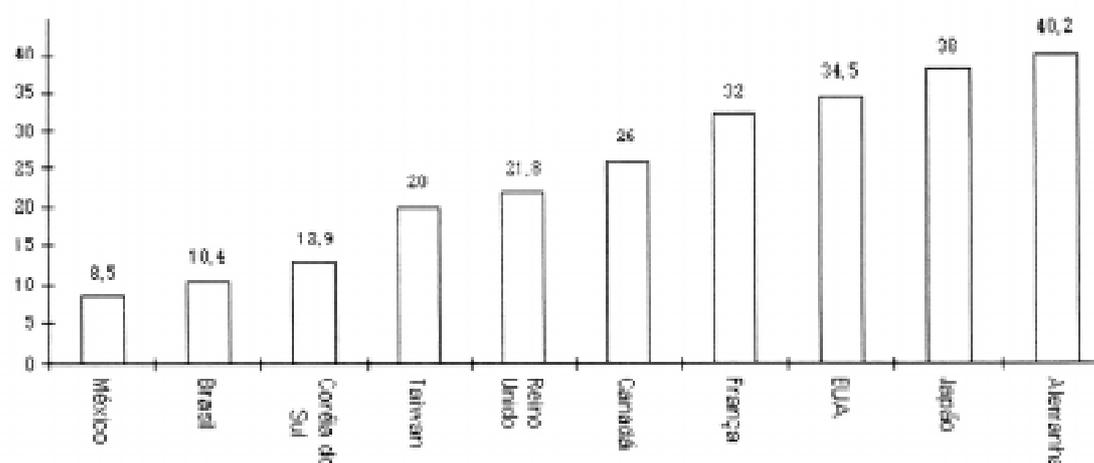
Mais importante que o peso dos encargos sociais é o custo horário da mão de obra sob a ótica da competitividade. De acordo com as TAB. 7 e TAB. 8, no Brasil verifica-se que o padrão de salários é muito baixo e que acrescido de encargos, o resultado ainda é um baixo custo do trabalho.

Propostas que visam retirar ou mesmo diminuir os encargos sociais da folha de pagamentos das empresas, devem ser examinadas com extrema cautela. Primeiramente, essa redução ou retirada deve se limitar a itens que realmente são encargos sociais de acordo com a metodologia adota pela CERC (1992) e trabalhada de modo semelhante pelo CESIT (1994). Qualquer coisa que saia desse âmbito, o que se estará sendo verdadeiramente eliminado são rendimentos e direitos

trabalhistas conquistados ao longo do tempo pela classe trabalhadora. Haveria assim redução do salário recebido pelos trabalhadores pela hora trabalhada efetivamente. Outro cuidado que se tem de tomar na redução do que são realmente encargos sociais é na apresentação de formas alternativas de financiamento das atividades de seguridade social.

Mesmo para setores onde o custo horário da mão de obra se apresenta alto em relação a outros setores da economia brasileira, esse custo ainda é baixo quando comparado com setores iguais da economia de outros países.

GRÁFICO 1 – CUSTO DA MÃO DE OBRA NO SETOR SIDERÚRGICO (US\$/HORA)



Fonte: World Steel Dynamics/ BA&H citado em SOARES (1996), p. 515

Num *ranking* dos dez principais países produtores do setor siderúrgico, o custo da mão-de-obra no Brasil é de US\$ 10,40 por hora, superior apenas ao do México. Matérias-primas, energia e mão-de-obra são as principais vantagens competitivas do Brasil no ramo siderúrgico.

Em SOARES (1996), o presidente do Instituto Brasileiro de Siderurgia, Rinaldo Campos Soares, avalia que os principais obstáculos que a indústria siderúrgica nacional deve superar são juros altos (custo do capital), carga tributária acumulativa e custos de transporte (tanto terrestre com a péssima qualidade das estradas brasileiras, quanto portuário).

Nessa mesma linha, o WORLD BANK (1996) declara que os principais entraves de competitividade da economia brasileira se encontram na valorização

câmbial (tendo em vista o ano em que esse trabalho foi publicado), elevadas taxas de juros, no sistema tributário, no custo de fretes (ferroviários e portuários) e na falta de atuação governamental nas diferentes esferas da economia.

Como já foi citado anteriormente, com relação à problemática de se extrair uma média de custo horário do trabalho para um dado setor da economia, existem indústrias específicas que auferem um custo horário compatível com os de outros países e indústrias que estão bem abaixo. Quanto maior a dispersão dos dados, menos representativa é a média como medida de tendência central. Mesmo assim, insistindo em medir o custo horário do trabalho para indústria nacional, percebe-se que pelos dados da TAB. 9 , com exceção do setor químico, os valores verificados para o custo no Brasil são inferiores aos de outros países. De um modo geral, esses dados mostram que o gargalo competitivo da economia brasileira não se encontra em custos ou encargos sociais.

TABELA 9 – CUSTO DO TRABALHO INDUSTRIAL EM SETORES E PAÍSES SELECIONADOS – 1996 (US\$/HORA)

Países	Média na Indústria	Setores Industriais Selecionados		
		Confecções	Automóveis	Químico
Alemanha	24.87	-----	33.50	27.31
Bélgica	21.00	-----	33.00	21.42
Holanda	19.83	-----	-----	20.91
França	-----	-----	19.40	17.01
Inglaterra	-----	-----	19.03	13.62
Itália	-----	-----	18.88	16.16
EUA	16.40	6.50	21.00	17.10
Japão	16.91	6.62	-----	21.42
Cingapura	5.12	-----	6.45	6.29
Coreia	4.93	-----	-----	6.25
Hungria	1.82	-----	-----	-----
Malásia	1.80	-----	-----	-----
Polônia	1.40	-----	-----	-----
Tailândia	0.71	0.46	-----	-----
Filipinas	0.68	-----	-----	-----
Bulgária	0.63	-----	-----	-----
China	0.54	0.21	-----	-----
Colômbia	-----	-----	6.45	-----
México	-----	1.50	3.69	-----
Costa Rica	-----	1.00	-----	-----
BRASIL	5.90	3.25	11.50	25.90

Fontes: Para as médias internacionais, BLS(1996) e para a média do Brasil, PESQUISA MENSAL DE EMPREGO – PME/ INSTITUO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE (1997). Para confecções, Edna Bonacich, *Global Production in the Apparel Industry*, 1994 e Sindicato das Indústrias de Confecções, Brasil, 1997. Para automóveis, médias coletadas por várias montadoras (1997). Para químicos, ABIQUIM, *O Custo da Mão de Obra na Indústria Química Brasileira*, 1997 citados em PASTORE (2003).

Outro trabalho de relevância sobre o tema é encontrado em POCHMANN (2001). Nele percebe-se a evolução do custo efetivo do trabalho em dólar na indústria de transformação ao longo da década de 90. Através dessa medida de custo, tanto o segmento organizado (trabalhador possuidor de carteira assinada), como o não organizado (não possuidor de direitos como, pagamentos diferidos no tempo, cotizações patronais destinadas à seguridade e remuneração por unidade de

tempo efetivamente trabalhado como férias, repouso semanais, etc) são levados em consideração. Essa forma de aferir custos é de grande importância, tendo em vista o montante de trabalhadores que se encontram no setor não organizado.

TABELA 10 – CUSTO HORÁRIO DO TRABALHO EFETIVO (SETOR INDUSTRIAL)

Ano	Custo do trabalho efetivo (US\$/HORA)
1989	1,84
1990	1,79
1991	1,77
1992	2,63
1993	2,30
1994	2,76
1995	3,68
1996	4,20
1997	4,51
1998	4,55
1999	2,87

Fonte: Rais/CAGED citado em POCHMANN (2001)

Percebe-se através desses dados que até 1993 o custo possuía certa estabilidade, até mesmo por conta de política cambial ativa, com desvalorizações frequentes da moeda numa economia que enfrentava violento processo inflacionário e baixa atividade econômica. Entre 1994 e 1998, o custo do trabalho efetivo em dólar subiu. A atividade econômica ganhou certo impulso e a política cambial de valorização da moeda com vistas à estabilização explicam essa alta do custo do trabalho. A partir de 1999, houve desvalorização do real, conjuntamente com a economia vivenciando novo processo recessivo. Assim, através da variável câmbio, o custo efetivo do trabalho entra novamente em queda segundo POCHMANN(2001).

É interessante verificar que, mesmo variando a metodologia de cálculo do custo horário do trabalho, os resultados basicamente conduzem a conclusões

semelhantes. Essas conclusões ressaltam o baixo custo da mão de obra auferido no setor manufatureiro brasileiro. De acordo com metodologia adotada pelo BLS (2003), chega-se à comparação do chamado *hourly compensation costs*²⁰. Essa medida de custos pode ser decomposta em custos ou pagamentos diretos horário, gastos com seguridade social e outras taxas sobre a mão de obra.

Os pagamentos diretos horários incluem todos os pagamentos diretos feitos ao trabalhador, antes de qualquer dedução na folha de pagamentos. Consistem em pagamento por tempo trabalhado (jornada normal somada a horas extras, adicionais noturnos, bonus pagos com certa periodicidade, ajustes no custo de vida). Ainda entram nesse item, pagamentos pelo não trabalho (férias, feriados, descanso semanal, bônus recebidos ocasionalmente e outras formas especiais de pagamento).

Já as outras taxações sobre a mão de obra e os gastos com seguridade social incluem os gastos do empregador para contratar de forma legal a mão de obra que vão desde aposentadoria, pensões por invalidez, seguro de saúde e de vida, seguro-desemprego e outros direitos. Essas formas de assegurar direitos e benefícios para os trabalhadores variam muito entre os diversos países. Essa metodologia é diferente da usada pela *INTERNATIONAL LABOUR OFFICE* – ILO, pois não leva em conta ou incluem todos os itens trabalhados por essa organização. Assim, ela não leva em conta custos de treinamento e recrutamento da mão de obra, alguns serviços de refeitório, odontológico e médico, pois são dados que além de divergir muito entre os países, sua coleta é bastante difícil e problemática (alguns países nem mesmo os possuem). Ambas as formas de medir custos são aferidas na base da hora trabalhada e a taxa de câmbio usada é a comercial média para os anos em questão.

Como já visto anteriormente e agora citado no BLS (2003), o cálculo desse custo para o setor manufatureiro, por ser feito através de uma média, enfrenta problemas. Em países como a Suécia, onde as diferenças de custos para os diferentes ramos do setor manufatureiro são pequenas, o valor aferido é representativo, diferentemente do caso do Japão e dos Estados Unidos, onde existem grandes diferenças de um dado ramo para outro.

²⁰ Será traduzido como custo horário da mão de obra no setor manufatureiro.

Vale assinalar que os resultados obtidos da medição desse custo não refletem no padrão de vida ou no poder de compra dos trabalhadores²¹. Preços dos bens e serviços variam bastante entre os países e a taxa de câmbio comercial não é capaz de refletir essas diferenças de preços relativos.

A paridade do poder de compra (entendida como o número de unidades necessárias para comprar bens e serviços equivalentes ao que pode ser comprado com uma unidade de moeda americana ou de outro país base) poderia ser usada de forma significativa para comparar o padrão de vida e poder de compra dos trabalhadores de diferentes países, porém não através do custo horário da mão de obra. Isso se deve ao fato dessas medidas de custos mencionadas acima incluir pagamentos efetuados por parte dos empregadores e que beneficiam os trabalhadores. Esses pagamentos que constituem determinados fundos, são rendimentos diferidos no tempo que o trabalhador auferir e entram assim, como rendimentos indiretos. Por isso, são bastante difíceis de serem levados em consideração num determinado momento. Por outro lado, a não consideração desses pagamentos e que se tornam rendimentos indiretos para os trabalhadores, conduz a uma avaliação que subestima os rendimentos dos trabalhadores. Dessa maneira, o custo horário da mão de obra não é um indicador adequado do poder aquisitivo dos trabalhadores nos diferentes países.

Confirmando as tabelas acima referente a custo horário da mão de obra, os dados da TAB. 11 e TAB. 12 mostram que o custo horário da mão de obra no setor manufatureiro brasileiro é um dos mais baixos. Dos países selecionados abaixo, o Brasil só supera México e Sri Lanka. Mesmo em países onde se encontram relações precárias de trabalho, como os do leste asiático, o custo horário é maior que o da indústria nacional.

²¹ Isso vale para os dados mostrados nas tabelas anteriores também.

TABELA 11 – CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA NO SETOR MANUFATUREIRO
(US\$/HORA)

País/Ano	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Estados Unidos	16,51	16,87	17,19	17,70	18,31	18,64	19,11	19,72	20,32
Brasil	-	-	-	5,79	5,85	5,61	3,46	3,58	3,02
Canadá	16,55	15,88	16,10	16,64	16,47	15,60	15,61	16,05	15,64
México	2,40	2,46	1,65	1,58	1,70	1,64	1,83	2,08	2,34
Austrália	12,70	14,28	15,56	17,22	16,91	15,22	15,99	14,47	13,15
Hong Kong	4,37	4,70	4,91	5,23	5,52	5,57	5,54	5,63	5,96
Israel	8,82	9,19	10,54	11,32	12,04	12,02	11,91	12,86	13,53
Japão	19,21	21,35	23,82	21,00	19,54	18,29	20,89	22,00	19,59
Coreia do Sul	5,64	6,40	7,29	8,22	7,86	5,67	7,35	8,48	8,09
Nova Zelândia	7,85	8,75	9,91	10,81	10,80	9,01	9,14	8,13	7,74
Singapura	5,25	6,25	7,33	8,27	8,19	7,72	7,13	7,42	7,77
Sri Lanka	0,42	0,45	0,48	0,48	0,46	0,47	0,46	0,48	-
Taiwan	5,19	5,49	5,85	5,87	5,80	5,18	5,51	5,85	5,70
Áustria	20,16	21,55	25,32	24,80	21,97	22,21	21,85	19,46	19,40
Bélgica	21,70	23,62	27,62	27,22	23,98	24,31	23,92	21,59	21,04
Dinamarca	19,46	20,85	24,98	25,42	23,23	23,90	24,11	21,49	21,98
Finlândia	16,79	19,24	24,32	23,62	21,53	21,89	21,55	19,45	19,94
França	16,60	17,24	19,35	19,06	17,21	17,49	17,19	15,66	15,88
Alemanha	24,00	25,47	30,27	29,74	26,36	26,28	25,66	22,99	22,86
Itália	15,80	15,89	16,22	17,75	16,79	16,35	15,88	14,01	13,76
Irlanda	12,06	12,58	13,78	14,13	13,83	13,58	13,61	12,50	13,28
Luxemburgo	18,24	20,08	23,45	22,65	19,88	19,84	19,79	17,70	17,37
Holanda	20,04	20,96	24,12	23,23	20,82	21,40	21,29	19,07	19,29
Noruega	20,21	20,97	24,38	25,05	23,72	24,07	24,45	22,44	23,13
Portugal	4,60	4,60	5,37	5,59	5,38	5,48	5,35	4,75	-
Espanha	11,59	11,49	12,80	13,41	12,16	12,06	12,03	10,78	10,88
Suécia	17,59	18,62	21,44	24,37	22,22	22,02	21,61	20,14	18,35
Suíça	22,63	24,91	29,30	28,34	24,19	24,38	23,56	21,24	21,84
Reino Unido	12,45	12,88	13,78	14,24	15,58	16,75	17,04	16,45	16,14

Fonte: BLS (2003)

Em 2001 o custo horário da mão de obra brasileira correspondeu a apenas 15% do custo horário norte americano. Em 1996 correspondia a 33%, porém, nessa cifra, há de se considerar a sobrevalorização cambial que o país sustentou

artificialmente até início de 1999, como assinalou Pochmann (2001). Percebe-se que por todos os dados mostrados até aqui, o custo da mão de obra brasileira não constitui impedimento algum à inserção do país no comércio internacional, considerando o setor manufatureiro como representativo.

TABELA 12 – ÍNDICE DO CUSTO HORÁRIO DA MÃO DE OBRA NO SETOR MANUFATUREIRO – ESTADOS UNIDOS = 100

País/Ano	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Estados Unidos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Brasil	-	-	-	33	32	30	18	18	15
Canadá	100	94	94	94	90	84	82	81	77
México	15	15	10	9	9	9	10	11	12
Austrália	77	85	91	97	92	82	84	73	65
Hong Kong	27	28	29	30	30	30	29	29	29
Israel	53	55	61	64	66	65	62	65	67
Japão	116	127	139	119	107	96	109	112	96
Coreia do Sul	34	38	42	46	43	30	39	43	40
Nova Zelândia	48	52	58	61	59	48	48	41	38
Singapura	32	37	43	47	45	41	37	38	38
Sri Lanka	3	3	3	3	3	3	2	2	-
Taiwan	31	33	34	33	32	28	29	30	28
Áustria	122	126	147	140	120	119	114	99	96
Bélgica	131	140	161	154	131	130	125	110	104
Dinamarca	118	124	145	144	127	128	126	109	108
Finlândia	102	114	142	133	118	117	113	99	98
França	101	102	113	108	94	94	90	79	78
Alemanha	145	151	176	168	144	141	134	117	113
Itália	96	94	94	100	92	88	83	71	68
Irlanda	73	75	80	80	76	73	71	63	65
Luxemburgo	111	119	136	128	109	106	104	90	86
Holanda	121	124	140	131	114	115	111	97	95
Noruega	122	124	142	142	130	129	128	114	114
Portugal	27	27	31	32	29	29	28	24	-
Espanha	70	68	75	76	66	65	63	55	54
Suécia	107	110	125	138	121	118	113	102	90
Suíça	137	148	170	160	132	131	123	108	108
Reino Unido	75	76	80	81	85	90	89	83	79

Fonte: BLS (2003)

Em outro aspecto da discussão, PASTORE (1994) como um dos adeptos da competitividade focada em custos ou preços, sinaliza sobre a importância da produtividade. O Brasil segundo sua visão, possui mão de obra bastante desqualificada, fato esse que baixa a produtividade do trabalho aumentando o custo unitário do trabalho. A baixa produtividade somada a encargos sociais fixos fazem do Brasil um país sem poder de inserção no comércio internacional.

" A combinação de encargos sociais fixos com baixa produtividade é, sem dúvida o pior dos mundos para a empresa e para os empregados. Esse é o caso do Brasil. A nossa força de trabalho tem, em média, menos de 4 anos de escola enquanto que a dos países avançados, chega a 10 e até 12 anos". (PASTORE, 1994,p. 25).

O que é interessante notar é que ao mesmo tempo em que dá importância ao custo unitário e à produtividade e relaciona-os com competitividade, em suas duas principais obras, PASTORE (1994) e PASTORE (1995) , não existe a demonstração do impacto da baixa produtividade sobre o custo unitário do trabalho. Ele apenas justifica ou relaciona a produtividade ao baixo nível de escolaridade da mão de obra.

Uma maneira de relacionar custo horário da mão de obra e produtividade é através do índice do custo unitário da mão de obra. De maneira geral, a produtividade pode ser entendida no quociente da produção pelo tempo de trabalho em que foi obtido. Em termos simplificados:

$$PT = \frac{P}{H} \quad (11)$$

Sendo : PT = produtividade do trabalho

P = valor da produção real

H = número de horas pagas na produção

Segundo ROSA&NOGUEIRA (1998), as horas pagas pode ser usada como *proxy* do número de horas trabalhadas.

Visto isso, pode-se chegar ao ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO DA MAO DE OBRA – ICU .

$$ICU = \frac{CMOA}{PT} \quad (12)$$

Onde: CMOA = custo da mão de obra assalariada horário.

Assim, se a produtividade estiver crescendo mais que o custo da mão de obra assalariada, haverá queda do ICU. Se a produtividade tiver crescimento inferior ao do custo da mão de obra, haverá aumento do índice de custo unitário da mão de obra.

Ao se querer comparar esse índice com os de outros países, utiliza-se o ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO RELATIVO – ICUR, onde:

$$ICUR = \frac{1}{V} \cdot \frac{CMOA}{PT} \quad (13)$$

Sendo: V = taxa de câmbio.

Ao se elaborarem estimativas e comparações entre países para esse índice de custo, três influências básicas serão percebidas:

- influência de como se estrutura a regulação do mercado de trabalho dos respectivos países e de como se processa a remuneração da mão de obra (em última instância os salários reais);
- influência do nível de produtividade que é a base para o cálculo do custo unitário;
- influência da taxa de câmbio.

De acordo com a tabela que segue, verifica-se a demonstração do índice de custo unitário do trabalho do Brasil com relação aos demais países.

TABELA 13 – INDICES DE CUSTO UNITÁRIO DO TRABALHO (RELATIVO)
NA INDÚSTRIA – PAÍSES E ANOS SELECIONADOS – ESTADOS UNIDOS =
100

Países	Anos					Variação real (%)				
	1975	1980	1985	1990	1993	75/93	75/80	80/85	85/90	90/93
EUA	100	100	100	100	100	5,5	9,2	5,7	2,8	4,0
OCDE	76	84	66	105	106	7,7	11,7	0,7	13,2	4,7
CEE	79	100	61	115	110	7,4	14,5	-4,2	16,8	1,7
Japão	47	56	49	86	114	10,9	13,0	2,8	15,1	14,5
NIC's	8	12	13	25	31	14,1	18,9	7,0	18,5	11,4
Brasil	13	14	9	19	16	6,2	8,2	-2,9	16,4	-1,0

Fonte: VAN DAMME (1994) citado por SANTOS&POCHMANN (1996)

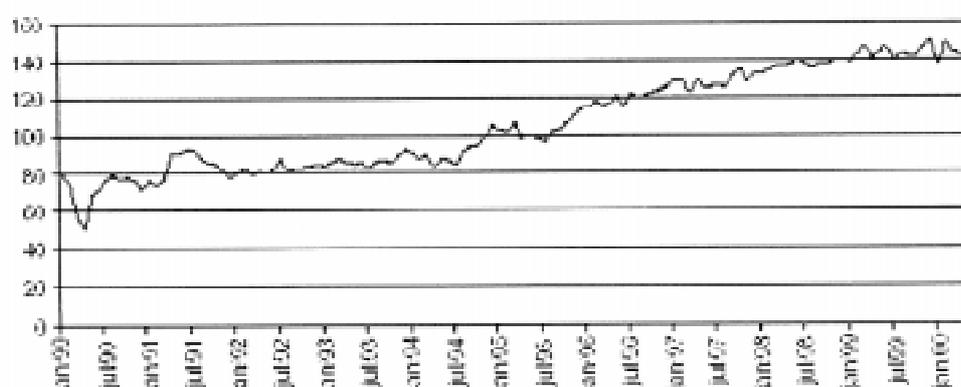
De acordo com os dados, nota-se que o custo unitário do trabalho brasileiro comparado com o dos Estados Unidos permaneceu bastante baixo. Já os NIC's asiáticos, auferiram um crescimento desse custo, que não foi compensado pela produtividade e pelo câmbio, mas nem por isso houve perda de competitividade internacional. O mesmo ocorreu com a Europa, deixando claro que os padrões de competitividade sistêmica explicam a concorrência internacional. Focando em dados mais atuais sobre o custo unitário da mão de obra nacional, percebe-se que esse custo permanece baixo, quando comparado com o dos Estados Unidos, por exemplo.

Quando se verifica dados recentes, o custo horário da mão de obra, desde 1996 até 2001, vem caindo (dados vistos na TAB. 11 e TAB. 12). Assim, deveria haver uma queda substancial da produção ou da produtividade para que esse custo atingisse 50% do custo unitário da mão de obra norte americana para o ano de 2000, pois, deve-se considerar, como mencionado em VAN DAMME apud SANTOS&POCHMANN (1996), que o custo unitário da mão de obra brasileira

correspondia a apenas 16% do custo unitário americano em 1993, valor bastante abaixo dos atingidos por outros países.

A queda de produtividade na economia nacional necessária para haver equiparação do ICUR entre Estados Unidos e Brasil não ocorreu, havendo até mesmos ganhos durante a década de 90, como se verificará nas medidas de elasticidade emprego-produto no capítulo 3 e que agora podem ser vistos no GRAF. 2.

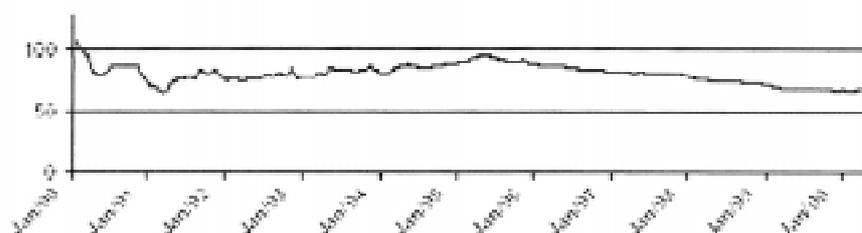
GRÁFICO 2 – INDICADOR DE PRODUTIVIDADE DA INDÚSTRIA



Fonte: elaboração feita a partir de dados Pesquisa Industrial Mensal - PIM do IBGE. Índices de Base fixa com média de 1985 = 100.

Outro conjunto de fatores que poderia aumentar esse índice de custo, como alterações drásticas no sistema regulatório do mercado de trabalho, no sistema de remuneração ou valorização cambial não ocorreram para o período de 1994 até 2000. Os salários reais para a indústria estão em queda desde meados de 90, como indica o GRAF. 3.

GRÁFICO 3 – SALÁRIOS NA INDÚSTRIA



Fonte: elaboração feita a partir de dados Pesquisa Industrial Mensal - PIM do IBGE. Índices de Base fixa com média de 1985 = 100.

Com relação ao câmbio houve até mesmo desvalorização após 1999, favorecendo queda do custo em dólar.

Assim, mesmo com queda do custo unitário do trabalho para os países selecionados na TAB. 14, deduz-se que não houve uma aproximação do custo unitário do Brasil para com esses países.

TABELA 14 – ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO DA MÃO DE OBRA – US\$ - 1992 = 100

Ano/ País	Estados Unidos	Japão	França	Noruega	Reino Unido
1992	100	100	100	100	100
1993	100,6	115,3	95,2	89,2	85,6
1994	98,5	125,8	93,4	92,3	99,8
1995	94,8	131,6	102,5	106,4	115,5
1996	93,5	109,5	101,2	106,6	111,6
1997	91,9	97,4	83,3	102,1	93,5
1998	92,8	92,2	79,1	103,5	-
1999	91,3	101,0	78,1	102,2	-
2000	92,3	98,4	79,8	94,5	-

Fonte: BLS (2003)

Com os dados apresentados até aqui, verifica-se que o Brasil não possui encargos sociais altos e muito menos alto custo horário da mão de obra. O custo unitário da mão de obra em dólar encontra-se em ritmo de queda pelas evidências mostradas acima e conforme pode ser confirmado na análise de KANNEBLEY JR. (2001), que vai até o ano de 1999.

TABELA 15 – ÍNDICE DE CUSTO UNITÁRIO DA MÃO DE OBRA NACIONAL – 1990 = 100

ANO	Custo unitário em dólar
1990	100,0
1991	84,2
1992	86,9
1993	92,7
1994	96,1
1995	113,9
1996	113,8
1997	105,1
1998	93,8
1999	56,9

Fonte: KANNEBLEY JR. (2001).

Do que foi mostrado até o momento, percebe-se que a polêmica em torno de encargos sociais é bastante atual e passível de acaloradas discussões, até mesmo pela enorme divergência de valores atingidos por metodologias distintas. Ao se comparar custos entre diversos países, corre-se o risco de se comparar realidades bastantes distintas. Os adeptos da competitividade focada em preços e produtividade não levam esses fatos em consideração e acabam por reduzir competitividade somente a custos, quando muito à produtividade.

No presente capítulo foi mostrado que a competitividade vai além da comparação entre custo horário da mão de obra entre países e mesmo quando tais comparações são feitas, percebe-se que o custo atingido pela mão de obra brasileira é bastante baixo em relação a demais países. Esses fatos devem ser analisados com cautela, até mesmo para o melhor entendimento do capítulo seguinte, que deverá clarificar como o arcabouço institucional referente ao mercado de trabalho influi, ou pouco influi na situação do desemprego.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO E DESEMPREGO: COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS E O EXEMPLO BRASILEIRO

Nesse capítulo serão feitas análises breves comparativas entre os países industrializados (leia-se Estados Unidos e União Européia) e posteriormente será verificado como se comporta o mercado de trabalho brasileiro diante de alguns temas relevantes. Isso é feito no sentido de buscar subsídios que expliquem diferentes taxas de desemprego para esses países que vão além da análise focada no mercado de trabalho. O desemprego pode ser explicado por variados fatores, que vão além de relações rígidas ou flexíveis de trabalho. Percebe-se assim, que muito do que foi discutido no capítulo 2 com respeito a encargos sociais insere-se dentro desse capítulo. Isso acontece para o caso brasileiro, onde a informalidade dentro do mercado de trabalho é bastante alta (ou seja, relações de trabalho em que o trabalhador custa aproximadamente a unidade salarial para o empregador), no sentido de mostrar que encargos sociais têm baixa explicação no que se refere ao desemprego.

Segundo PASTORE (1994), a Europa nos últimos anos passou por situações que combinaram recessão, automação e excessiva regulamentação. O resultado disso tudo são altas taxas de desemprego. Já os Estados Unidos, também passaram pelos mesmos problemas, mas devido ao menor grau de regulamentação do seu mercado de trabalho, o desemprego permaneceu bem mais baixo. Na mesma linha, um estudo da *ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT – OECD* (1994) salienta que o desemprego estrutural avança a passos largos na economia mundial, ao passo que a capacidade de adaptação dos países membros da OECD diminuiu em virtude das mais diversas causas. A elevação da capacidade de adaptação dessas economias se faz urgente, sobretudo no que concerne aos sistemas de remuneração, de educação e de seguridade social. Nesse sentido o estudo da OECD (1994) salienta que existem diferenças grandes entre os Estados Unidos e a Europa. Informam que os norte americanos reagiram sobretudo através de uma forte abertura do leque salarial e com severas restrições temporais e quantitativas no pagamento de subvenções a desempregados. Dessa maneira foi possível assegurar o emprego também no

âmbito das pessoas que possuem baixa qualificação. Em contrapartida, na Europa, os salários para as atividades de pouca qualificação sobem continuamente. Seu limite mínimo é mantido bastante alto através de subvenções estatais relativamente generosas para os desempregados. Esse conjunto de coisas leva a altas taxas de desemprego. O receituário recomendado para a superação desse problema é a supressão de regulamentações inúteis, jornadas de trabalho mais flexíveis, redução dos custos secundários de salários, sobretudo para as atividades que requerem pouca qualificação e revisão das normas exageradas de proteção contra a demissão.

Essa visão ortodoxa de precarização das ocupações com rebaixamento de salários advém dos pressupostos clássicos, bastante criticados por KEYNES (1982) nos anos 30, quando apontou como causa do desemprego as condições de criação da renda e condução das políticas macroeconômicas. O desemprego seria devido ao baixo nível de consumo, investimento, gastos do governo e exportações líquidas. Isso foi visto de forma breve no capítulo 1.

Estudo da Fundação Bertelsmann publicado por HUCKEMANN&SUNTUM (1997), numa análise para 17 países industrializados referentes ao período de 1980 a 1996, foca-se na tentativa multicausal de explicação do desemprego. É testado, empiricamente, um grande número de influências, dentre as quais são fixados dez fatores de atuação estatisticamente relevantes para o sucesso das políticas de emprego. Os dez fatores de atuação foram divididos em quatro grupos :

- Crescimento econômico . Este item se subdivide em taxa de crescimento do produto interno bruto (PIB) real e participação dos investimentos privados de capital privados no PIB. Este item é responsável por 20% do sucesso de se alcançar baixas taxas de desemprego;
- Política financeira. Este item se encontra subdividido em participação das despesas estatais no produto social bruto e cota fiscal. Este item é responsável por 20% no sucesso de combate ao desemprego;
- Política para o mercado de trabalho. Composta de medidas ativas no total das despesas, participação das medidas de qualificação no total das medidas ativas e parcela de desempregados de longo prazo no período total de desempregados. Este item é responsável por 30%;

- Condições trabalhistas. Compostas por frequência de greves, aumento dos custos salariais unitários em moeda nacional e parcela de empregos de tempo parcial no total de empregos. Responsável por 30%.

Mesmo este estudo onde se recomendam relações flexíveis no mercado de trabalho e baixos conflitos distributivos como motivos de sucesso ao combate ao desemprego, deixa claro que outras variáveis fornecem as maiores explicações (70%) para taxas de desemprego baixas.

Analisando dados empíricos, BUCHELLE&CHRISTIANSEN (1998) concluem pela falta de evidência de efeitos negativos das variadas regulamentações do emprego, das formas de remuneração e seguro-desemprego no nível de desemprego europeu. BEAN (1994), assinala que estudos realizados tanto para a França como para os Estados Unidos, revelaram que o impacto do aumento do salário mínimo sobre o nível do desemprego é praticamente zero.

Muito se argumenta que as taxas mais elevadas de desemprego nos países europeus decorrem dos altos salários e devido a sua rigidez para baixo. De acordo com tal embasamento, os salários europeus subiram mais que a produtividade da economia, tendo como consequência o esmagamento do nível de lucros. Essa análise não é balizada pela análise feita em PELAGIDIS (1998), de onde a TAB. 16 pode ser extraída.

TABELA 16 – PARTICIPAÇÃO DO SALÁRIO NO PIB

Pais/Ano	1971-80	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Estados Unidos	72,1	71,0	71,8	72,6	72,4	72,0	72,1	71,9	71,3	72,4
União Européia	75,4	73,0	70,7	70,9	71,0	70,8	69,5	68,8	68,7	68,4

FONTE: EUROPEAN ECONOMY (1997) citado em PELAGIDIS (1998)

Nota-se por esses dados que a participação dos salários no PIB na União Européia vem caindo bastante ao longo do tempo, chegando a 68,4% em 1997 (no período correspondente houve queda de 7%). Nos Estados Unidos, a participação dos salários no PIB permaneceu praticamente constante.

NICKEL (1997), com uma regressão simples revelou o efeito de proteções ao emprego para vários países da OECD. Foi estabelecido ranking de 1 a 20, com 1

representando o menos regulado e 20 o mais. As variáveis dependentes eram: desemprego total, desemprego de curto prazo e desemprego de longo prazo. Para o desemprego total o coeficiente de regressão foi negativo. Para o desemprego de curto prazo o resultado foi de -0,04 e para o de longo prazo de -0,003. Isto indica que os efeitos da proteção ao emprego sobre as taxas de desemprego são bastante baixos ou desprezíveis.

O seguro-desemprego e outras formas de renda garantida, segundo o arcabouço clássico explicaria em grande parte o desemprego nas sociedades contemporâneas. A quantificação desses benefícios aos desempregados pode ser feita mediante dois quesitos: alcance (percentual dos desempregados recebendo o benefício) e duração. LINDBECK&SNOWER (1986) desenvolveram uma tese que nega a situação de homogeneidade entre trabalhadores empregados e desempregados. Os *insiders* (trabalhadores empregados) possuem poder de barganha frente aos *outsiders* (trabalhadores desempregados). Explicam isso através do que chamam de custo de rotatividade da força de trabalho, os quais possuem diversas fontes. Destacam que o processo de demissão é atenuado por alguns custos de ordem legal. Os processos de admissão também atingem custos de seleção e treinamento. Afirmam também que o aumento da rotatividade da força de trabalho acabaria influndo no nível de esforço do trabalhador, pois eles esperam que sua maior dedicação e devoção ao trabalho sejam recompensados com maiores rendimentos e promoções. Aumentos na rotatividade só trariam diminuição desses níveis de dedicação e comprometimento com o trabalho.

Esses autores revelam também que a cooperação entre os *insiders* e os *outsiders* que estão em vias de entrar em um dado emprego é bastante baixa. Existe, até mesmo, um comportamento de hostilidade dos *insiders* para com os *outsiders* que conseguiram a ocupação, ao se ofertarem por um salário menor que de algum *insider* que foi desalojado de sua posição, tornando-se assim, um *outsider*. Este comportamento acabaria por aumentar o salário de reserva dos *outsiders* , dado que este comportamento de segregação ao potenciais entrantes, acabaria por aumentar a desutilidade marginal do trabalho. Assim, o diferencial entre a produtividade marginal do *insider* (através do qual seu salário é determinado) e o salário de reserva do *outsider* (geralmente maior que do *insider* devido a maior desutilidade marginal), mostraria a dimensão de permutar um trabalhador pelo outro.

Com algumas hipóteses simplificadoras como maximização de lucros por parte das firmas, tecnologia possuindo rendimentos decrescentes e nível de demanda e de preços dados exógenamente, estabelecem-se duas curvas de demanda por trabalhadores, uma para os *insiders*(i) e outra para os *outsiders*(o), onde:

$$N_{di} = \left(\frac{w_i}{p} \right) \quad (14) \quad \text{e} \quad N_{do} = \left(\frac{w_o}{p} \right) \quad (15) \quad \text{e} \quad \frac{\partial N_{io}}{\partial (w_{io}/p)} < 0 \quad (16)$$

$w_i = e_i$, ou seja, o salário do *insider* é igual a sua produtividade marginal líquida (produto marginal somado ao custo de dispensa)

$w_o = e_o$, ou seja, o salário dos *outsiders* é igual à sua produtividade líquida (produto marginal deduzido do custo de admissão).

De acordo com as assertivas demonstradas, e_i é maior que e_o , até pelo próprio treinamento e pelos custos de admissão e dispensa dos trabalhadores. Assim, a curva de demanda de trabalho por *insiders* se localizaria à direita em relação aos dos *outsiders*.

Essa corrente teórica supõe que os *insiders* tem certo poder de fixar salários nominais. Assim eles fixarão a um nível que não estimule a firma a substituí-los por *outsiders*. Dessa maneira, um *outsider* só será contratado a partir do momento em que todos os *insiders* estiverem empregados. Com os *outsiders* sendo encarados como competidores perfeitos por emprego e supondo a maior produtividade dos *insiders* no fato de serem melhores treinados, obtém-se que $w_o = R$ que é igual ao salário nominal de reserva. Considerando que p represente um dado nível de preços da economia, chega-se ao salário real de reserva. Assim, estipula-se que o menor salário que as firmas devem pagar para conseguir um dado nível de emprego é:

$$w \geq R \quad (17), \text{ dado } p.$$

Caso exista certa hostilidade dos *insiders* para com os *outsiders*, o salário de reserva desses últimos será $R+C$, com a variável C representando uma medida de desutilidade do trabalho dos *outsiders*.

Assim w_i possuirá o maior valor desde que os *insiders* continuem lucrativos para a firma e também deverá ser mais baixo que w_o+C .

$$w_i \leq w_o + C = R + C \quad (18)$$

De acordo com essa vertente teórica, ao se aumentar a parcela correspondente a $R+C$, ou seja o salário de reserva dos *outsiders*, os *insiders* terão um poder de barganha maior para fixar seus salários nominais em níveis maiores. Esse movimento fará com que de acordo com o *trade-off* clássico entre emprego e salário, a economia se ajuste num patamar salarial mais alto, porém com menor número de empregos. A argumentação de influência do seguro-desemprego e outras formas de renda garantida no aumento do desemprego acaba passando por esse arcabouço teórico. Esses teóricos enxergam no seguro-desemprego alto, um aumento da desutilidade marginal do trabalho para os *outsiders*.

Empiricamente é bastante difícil comprovar o efeito do seguro-desemprego e outras formas de renda garantida sobre a taxa de desemprego. A maioria dos países tende a aumentar os benefícios e diversas formas de renda garantida quando o desemprego sobe. Desse fato, não se pode afirmar que ao implementar esses aumentos, a oferta da mão de obra fica afetada, diminuindo o tempo e procura por trabalho. Segundo NICKEL (1997), embora os benefícios elevados possam diminuir a disposição das empresas contratarem, de outro maneira, isso acaba por trazer uma maior participação na oferta de trabalho, pois somente assim, o trabalhador poderá conseguir tais benefícios.

Uma mera redução da duração do benefício só pode ser socialmente admissível, se forem oferecidas aos desempregados de longo período alternativas aceitáveis de emprego. Na Dinamarca, por exemplo, desempregados sem ou com pouca qualificação (entre 25 e 50 anos), depois de um ano, obtêm uma pretensão de direito a um processo de formação ou a um emprego. (WADENSJÖ, 1999). Somente com tais medidas, reduções da duração do benefício devem ser aceitas. Essa linha de ação, tem por trás um argumento clássico, no que tange a converter as prestações de substituição ao salário para desempregados por longo período em medidas ativas. Para um dado nível de desemprego vale o seguinte: quanto maior a cota de desempregados por curto período, maior a pressão sobre reivindicações salariais moderadas dos *insiders*. Desempregados por longo período não exercem essa pressão ou o fazem em menor medida. Assim com menores salários dos *insiders*, pressupõe-se maiores taxas de emprego. Mas como assinala NICKEL (

1997), o corte puro e simples do benefício seguro-desemprego não é garantia de sucesso no campo da geração de emprego.

Em trabalho bastante criterioso BLONDAL&PEARSON apud BUCHELLE&CHRISTIANSEN (1998) elabora um índice de benefícios para três circunstâncias de trabalhadores:

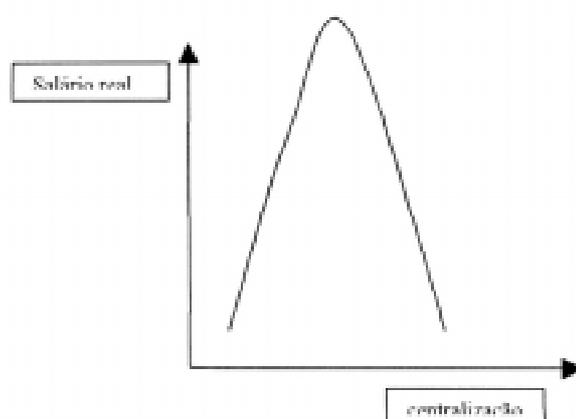
- solteiro;
- com esposa dependente;
- com esposa empregada.

Estabelece durações de três, quatro e cinco anos e dois níveis de rendimentos (médio e 65% do rendimento médio). Esse índice foi elaborado para Itália, França, Alemanha, Reino Unido e Estados Unidos. BUCHELLE&CHRISTIANSEN (1998) com esse instrumental em mãos, associam esses dados com taxas de desemprego de longo prazo para os países em questão no ano de 1993. Essa comparação elaborada em *rankings* de índices de benefícios e de desemprego, demonstrou que, Reino Unido e Itália, países que demonstraram menores índices de benefícios foram os que apresentaram maiores taxas de desemprego de longo prazo. Alemanha e França com índices de benefícios mais elevados, apresentaram as menores taxas de longo prazo.

Assim, ao se fazerem comparações entre as instituições e possíveis formas de regulação do mercado de trabalho dos países industrializados e suas respectivas taxas de desemprego, conclui-se que para a maioria dos trabalhos empíricos até agora analisados, essas instituições não afetam o desemprego desses países.

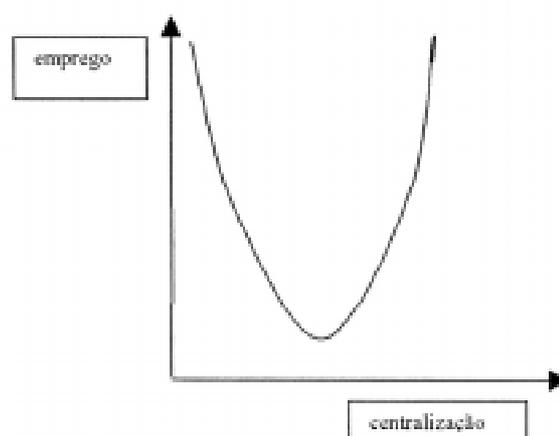
Mesmo para trabalhos que destacam o aparato institucional do mercado de trabalho como fator altamente explicativo do desemprego, as formas de relações executadas são bastante erráticas e variáveis, não possuindo coerência entre diversos países analisados. Um exemplo desse tipo de análise é a encontrada em CALMFORS&DRIFFILL apud AMADEO&ESTEVAO (1994). Partindo da noção do desemprego clássico (relação inversa entre salários reais e nível de emprego), esses autores advogam que existe uma curva em U invertido entre grau de centralização das formas de relação entre capital e trabalho e formação de salários reais e uma curva em U entre centralização e emprego, como demonstrado no GRAF. 4 e no GRAF. 5.

GRÁFICO 4 – RELAÇÃO ENTRE SALÁRIO REAL E CENTRALIZAÇÃO



Fonte: CALMFORS&DRIFFILL citado em AMADEO&ESTEVÃO (1994)

GRÁFICO 5 – RELAÇÃO ENTRE EMPREGO E CENTRALIZAÇÃO



Fonte: CALMFORS&DRIFFILL citado em AMADEO&ESTEVÃO (1994)

Por uma série de motivos, esses autores argumentam que os salários tendem a ser mais baixos e a taxa de emprego mais alta em países com estruturas muito centralizadas²² ou em países com estruturas muito descentralizadas.

²² A centralização deve ser relacionada de maneira breve com a questão da barganha salarial. Muitos setores da sociedade atualmente preferem relações onde o trabalhador negocie diretamente com o empregador, ou quando muito, sindicatos apenas no nível da firma. Sindicatos fortes, com forte poder de barganha salarial pelo fato de tomarem decisões em conjunto (centralizadas) não são desejados. Engessam as relações entre capital e trabalho e colaboram para um alto nível de desemprego. O que Calmfors&Driffill apud Amadeo&Estevão (1994) demonstram não corrobora esse pensamento. A centralização ou descentralização pode tanto ser responsável por alto, como por baixo nível de emprego.

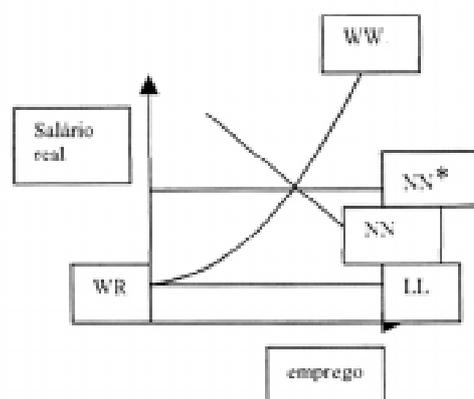
Do que foi exposto até o momento, verifica-se que não existe plausibilidade alguma para justificar as altas taxas de desemprego a mercados de trabalho regulados ou que não possuem flexibilidade salarial. De acordo com PELAGIDIS (1998) os salários na Europa vem perdendo participação frente ao PIB e nem por isso o desemprego desse continente é baixo. NICKEL (1997) revelou que o efeito de proteções ao emprego sobre a taxa de desemprego pode ser visto como desprezível. Assim, de agora em diante, será analisada a tendência de elevação do desemprego europeu com relação ao declínio da demanda agregada. Essa análise breve procurará mostrar a dominância de fatores macroeconômicos na determinação das taxas de desemprego altas verificadas na Europa, levando em conta variados fatores como, restrições ao crédito, elevações de taxas de juros que acaba por contrair o investimento de toda economia, mudanças na tributação sobre os rendimentos e lucros das empresas, contrações nos gastos governamentais, mudanças nos preços dos insumos de uso generalizado, etc.

Trabalho bastante interessante com respeito à Europa e aos Estados Unidos é visto em BEAN (1997). Utilizando dados anuais compreendidos entre 1964 e 1995, estabelece comparações para a Europa e Estados Unidos. Com a adoção de uma técnica denominada vetor auto-regressivo – VAR, esse autor adota três variáveis chaves que são:

- utilização da capacidade produtiva;
- logaritmo da taxa de desemprego;
- inflação.

Com essas três variáveis, ele acaba por determinar uma equação e utilizar dois *lags* e uma constante para cada variável. Cada equação tem *dummies* para os períodos afetados pelos dois choques do petróleo (1974-76 e 1979-83). Dessa técnica, os resíduos devem ser entendidos como combinação linear de perturbações econômicas pertinentes.

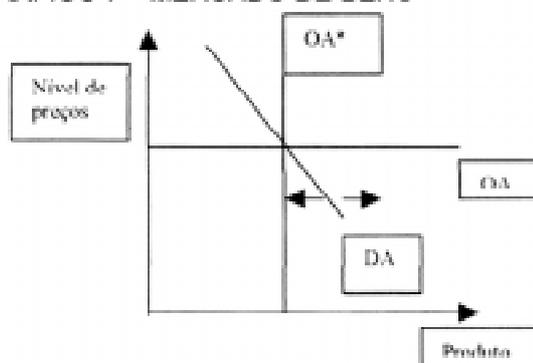
GRÁFICO 6 – MERCADO DE TRABALHO (INSUMOS)



Fonte: BEAN (1997)

No GRAF. 6, *WR* representa o nível de salário de reserva, *LL* representa a oferta competitiva da mão de obra. *WW* representa o que BEAN (1997) chama de *pseudo* função de oferta de trabalho. *NN* representa uma função de demanda por trabalho no médio prazo (pressuposição básica de otimização de preço e empregos por parte das firmas com salários nominais e estoque de capital dados). De acordo com BEAN (1997), existe a pressuposição da existência de barganha entre firmas e assalariados no processo de formação dos salários. O acréscimo ou prêmio sobre o salário de reserva tende a aumentar quando se aumenta o nível de emprego. O equilíbrio para o emprego se encontra na interseção entre as curvas *NN* e *WW*. BEAN (1997) afirma que *NN** deve ser entendida como a demanda de longo prazo de mão de obra e é horizontal com a suposição de rendimentos constantes de escala.

GRÁFICO 7 – MERCADO DE BENS



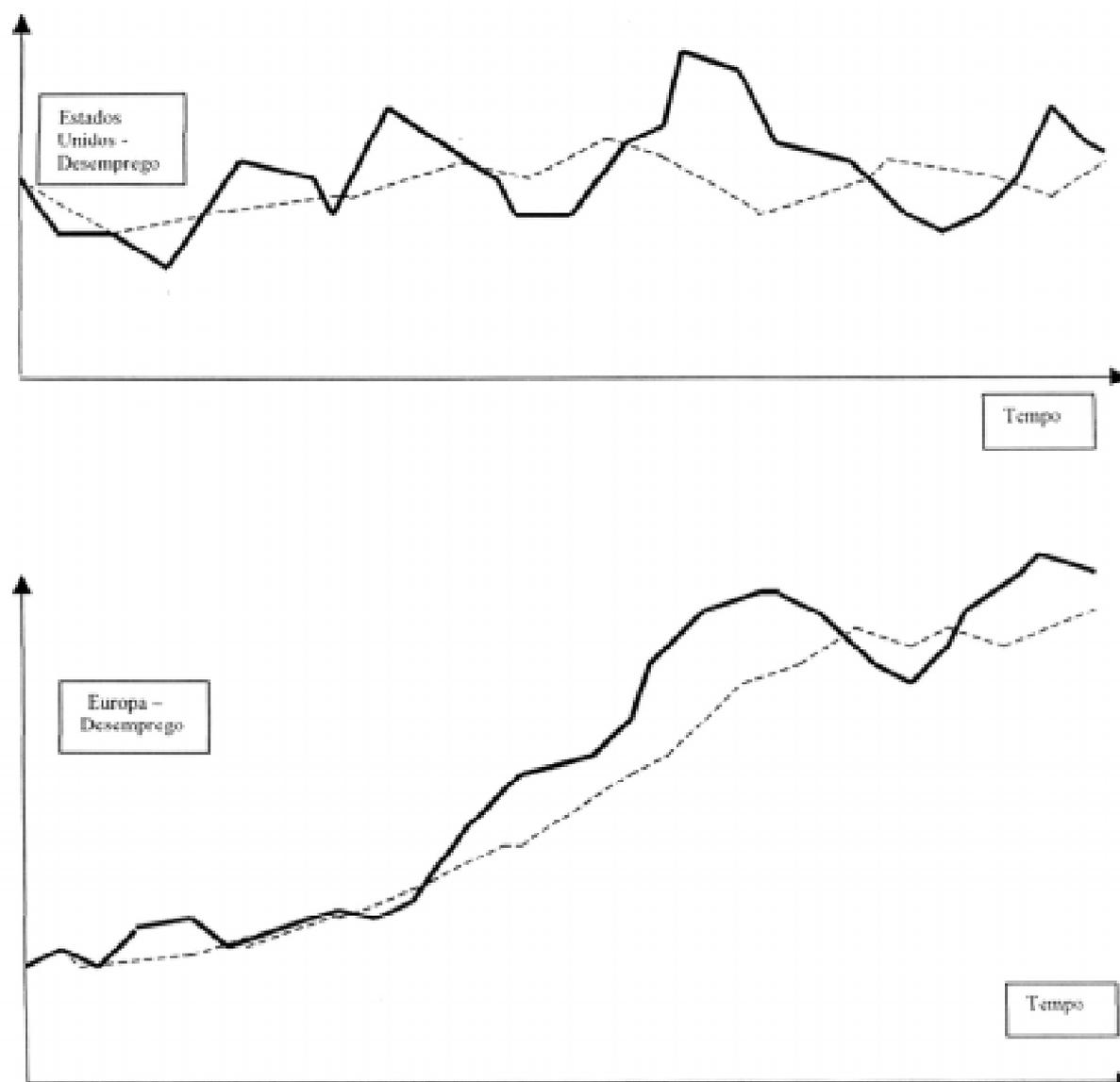
Fonte: BEAN (1997)

No GRAF. 7, OA^* representa o que BEAN (1997) chama de *pseudo* curva de oferta clássica. DA representa a curva de demanda agregada. A inclinação negativa é explicada pelo efeito riqueza, por taxas de juros mais baixas e pelo efeito de ganhos de competitividade. Assim pela intersecção entre WW e NN estabelece-se o produto correspondente a dado volume de emprego. De acordo com essa análise, variações em DA no curto prazo, pela rigidez de salários e preços, resultam em movimentos ao longo da curva de oferta de curto prazo – OA . Já no longo prazo essas variações são absorvidas pelo movimento de preços.

Dessa maneira resíduos da equação de desemprego deverão expressar perturbações tanto de oferta como de demanda. Considerando a utilização da capacidade e a equação da inflação, haverá de se supor que deslocamentos no mesmo período das funções NN e WW , se refletem de imediato na inflação. Somente após algum período de tempo haverá reflexos na capacidade produtiva utilizada. De outro modo, deslocamentos na curva de demanda agregada se refletem apenas no nível de capacidade utilizada de imediato. Dessa forma, esse primeiro tipo de alteração pode ser entendido como choque de preços, entendido pela alteração no preço dos insumos, ou de um dado insumo específico. O segundo tipo de modificação, devido a alterações na demanda, com preços rígidos no curto prazo, se refletirá imediatamente nas quantidades produzidas .

Assim, se do resíduo da equação de desemprego, deduzir o resíduo referente às variações da demanda (capacidade instalada), obtém-se uma série temporal que indica as taxas de desemprego deduzidas dos choques de demanda. Foi o que BEAN (1997) fez e que está clarificado nos gráficos abaixo:

GRÁFICO 8 – COMPORTAMENTO DO DESEMPREGO NORTE AMERICANO E EUROPEU



Fonte : BEAN (1997)

A linha pontilhada, tanto para os Estados Unidos, como para a Europa contabiliza a taxa de desemprego sem choques de demanda e está acompanhada da linha cheia que representa a real taxa de desemprego, ou seja, inclui tanto choque de preços como os de demanda.

Dessas figuras expostas, percebe-se que para a Europa a taxa de desemprego respeita tanto variações de oferta (preços), como possui componente não desprezível de variações de demanda (representado na distância entre a linha contínua e pontilhada). Nos Estados Unidos, as taxas de desemprego se movimentam ciclicamente em torno de um patamar que possui certa constância.

A interpretação mais comum para essa diferenciação comportamental para o desemprego europeu e norte americano se dá no sentido que nos Estados Unidos mecanismos de compensação são usados, fazendo com que o desemprego suba ou desça. Políticas fiscais e monetárias expansionistas em fases recessivas fizeram o desemprego permanecer num patamar baixo. Mesmo quando uma dessas políticas tinha caráter contracionista, a outra vinha num sentido de compensação. Esse mecanismo de compensação não é usado com freqüência na economia européia através de políticas econômicas ativas. Desse modo, na medida que choques de demanda não são neutralizados por políticas compensatórias mais flexíveis, existe uma tendência de acúmulo dos efeitos de persistência (efeito de histerese). Segundo BEAN (1997), foi precisamente o que ocorreu no período recessivo de 1981-83, quando a taxa de desemprego subiu bastante. Os títulos norte americanos tiveram suas taxas reduzidas, o mesmo não ocorrendo com os juros europeus na segunda metade dos anos 80 (pois visavam controlar a inflação). Seja por melhores fundamentos, seja por formas mais coerentes de condução da economia, percebe-se que o desemprego americano foi melhor controlado ao longo do tempo²³.

Essas análises vêm reforçar o descrédito da explicação de altas taxas de desemprego por condições microeconômicas relacionadas à possível rigidez do mercado de trabalho europeu. Outras causas, como o desemprego estrutural e políticas macroeconômicas engessadas, parecem ter maior poder explicativo sobre as altas taxas de desemprego verificadas no países.

²³ Maiores detalhes, ver BEAN (1997).

TABELA 17 – TAXA DE DESEMPREGO EM ALGUNS PAÍSES SELECIONADOS

ANO	Estados Unidos	Itália	França	Alemanha	Reino Unido
1960	5,5	5,6	1,5	1,3	1,6
1965	4,5	5,4	1,6	0,7	1,5
1970	4,9	5,4	2,5	0,7	2,6
1975	8,5	5,9	4,2	4,7	3,1
1980	7,1	7,6	6,5	3,8	5,1
1985	7,2	10,3	10,5	9,3	10,9
1990	5,6	11,0	9,1	7,2	5,8
1995	5,6	11,6	11,6	10,4	7,6
1996	5,4	11,6	12,3	11,5	7,0
1997	4,9	11,7	12,4	12,7	5,3
1998	4,5	11,8	11,7	12,3	4,5
1999	4,2	11,4	11,1	11,7	4,2
2000	4,0	10,6	9,6	10,7	3,6
2001	4,7	9,5	8,8	10,4	3,2
2002	5,8	9,0	-	-	-

FONTE: BLS (2003)

Tudo isso indica que a superação do desemprego precisa se alavancar em medidas que vão além da desregulamentação dos mercados de trabalho. Esse será o foco, na análise implementada para a economia brasileira que segue abaixo.

3.1 O CASO BRASILEIRO

Esse item demonstrará como o desemprego no Brasil pode ser analisado. É necessário para o melhor entendimento desse tema a compreensão de algumas regras do mercado de trabalho brasileiro, assim como mudanças que a própria economia nacional passou, principalmente nas duas últimas décadas. Isso será feito no capítulo que segue.

PASTORE (1994) defende uma maior flexibilização das leis trabalhistas no sentido do empregador ter maior autonomia para negociar diretamente com o empregado, tanto a aspectos ligados a sua remuneração, como a liberdade de

empregar e despedir esse empregado. Segundo ele, as relações estabelecidas no mercado de trabalho brasileiro possuem uma rigidez incondicional.

Procurando analisar essas proposições, a flexibilidade pode ser entendida como a capacidade de uma dada economia reagir às perturbações recorrentes (BOYER, 1985). A flexibilidade está ligada ao custo de ajuste a essas diferentes condições econômicas. O custo de ajuste está ligado ou pode ser explicado por um conjunto de variáveis amplas, sendo a estrutura institucional que regula o comportamento do mercado de trabalho uma variável bastante importante. Assim, normas formais e informais, sindicatos patronais e de empregados, custo do cumprimento das normas contratuais, o próprio contrato de trabalho com suas prerrogativas, formas acordadas de remuneração, enfim, são fatores que tem importância na definição e formação dos custos de ajustes e conseqüentemente na flexibilidade do mercado de trabalho. De maneira simples, custo de ajuste baixo (em última instância taxa de desemprego) está vinculado a alta flexibilidade²⁴ da economia (do mercado de trabalho). Essa proposição advinda da teoria clássica é que será contestada nas linhas que seguem²⁵.

Começando a análise pelas instituições que compõem o mercado de trabalho brasileiro, percebe-se que estas se consolidaram na década de 40 num código trabalhista denominado CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT. A CLT, sendo um conjunto de leis bastante abrangentes, passou a regular todos os aspectos ligados aos contratos de trabalho no país. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, todo trabalhador deve ter um contrato individual e um contrato coletivo de trabalho. Os contratos individuais devem obedecer a um conjunto de normas que determinam as condições mínimas vigentes. Os contratos coletivos não podem contrariar essas normas, apenas aprimorá-las.

Ao se analisar a legislação trabalhista vigente no país, nota-se um grande número de leis e restrições, mas apesar disso o mercado de trabalho no Brasil não apresenta rigidez. Isso se deve a vários fatores. Primeiramente, o custo de todas as restrições é proporcional ao salário pago. Sendo o salário real flexível, o custo da mão de obra também será. Outro motivo se deve à possível negociação das

²⁴ Para uma discussão bastante ampla e criteriosa com respeito a flexibilidade, ver BALTAR&PRONI (1996).

²⁵ Desde já vale dizer que a flexibilidade tem importância na determinação do emprego, porém, bastante pequena.

restrições e normas nos tribunais do trabalho, tornando assim o custo não salarial do trabalho bastante flexível para a firma, mesmo em caso de salário real rígido. Um terceiro motivo se encontra no baixo custo de demissão²⁶. Quarto, existe uma vantagem monetária para o trabalhador que força sua demissão se conseguir encontrar rapidamente um novo emprego e por fim existem vantagens no não cumprimento da lei, tanto para empregados como para empregadores.

De acordo com CAMARGO (1996), do custo não salarial total, destinam-se 55% ao trabalhador com salário indireto, 28% ao governo para atividades ligadas à seguridade social e 17% às organizações patronais de formação e capacitação da mão de obra e outros serviços sociais. Assim, 35% do custo da mão de obra não revertem diretamente para o trabalhador ou para o empregador, fato esse que pode estimular o não cumprimento da lei.

A flexibilidade é proveniente do fato de os custos não salariais poderem ser negociados nos tribunais de justiça. CAMARGO (1996) explica esse fato com as seguintes palavras :

(...) a qualquer momento que um trabalhador entenda que o empregador não esteja respeitando todas as cláusulas de seu contrato individual de trabalho, ou disposto em lei, pode entrar com uma ação contra o empregador na Justiça do Trabalho. Uma vez feito isso, a autoridade judicial pergunta ao empregador se este tem uma contraproposta à demanda do empregado. Se o empregador fizer uma contraproposta, o trabalhador pode aceitá-la ou não. Se aceitar, a ação está encerrada. Se não aceitar, a audiência é suspensa e a ação vai a julgamento por um juiz do trabalho. Uma vez publicada a sentença do juiz, a parte perdedora pode apelar do resultado. A apelação é julgada por um tribunal superior. A sentença final pode levar anos para ser emitida". (CAMARGO, 1996, p. 19).

De acordo com essa prática, verifica-se que as relações trabalhistas brasileiras tomam, na maioria das vezes, o caminho do litígio. O empregador sabendo que ao ser acionado pela Justiça do Trabalho, poderá pagar apenas uma fração do custo total do trabalho, fica estimulado a desrespeitar a lei vigente. Como o processo é demorado, o trabalhador tem o incentivo de negociar com o empregador

²⁶ Tanto nos meios de comunicação, como no âmbito acadêmico, trabalha-se a idéia de que os custos de demissão são altos. PASTORE (1995) argumenta que os custos de demissão são um pesado ônus para a produção nacional. Como se verá, essa linha de argumentação não se justifica.

e aceitar uma contraproposta, mesmo que não atenda a todos os direitos estabelecidos em lei.

Esse ambiente conflitivo verificado nas relações trabalhistas torna o custo não salarial bastante flexível, incentiva a não obediência da lei, impede a relação de cooperação entre empregados e empregador, pois impede a negociação no nível da firma e incentiva à criação de contratos de curto prazo pois é a única maneira do trabalhador obter seus direitos mais rapidamente.

A verificação de relações de curto prazo no mercado de trabalho, segundo AMADEO&CAMARGO (1996) é reforçado pelos mecanismos de indenização por afastamento do emprego e pelo seguro-desemprego. O valor do seguro-desemprego pode chegar a R\$ 449,04 de acordo com dados do MINISTÉRIO DO TRABALHO – MTE (2003) e recebido durante cinco meses, valores para o ano de 2003. Pelo fato do sistema não procurar informar-se quanto à condição do segurado, se ele está empregado ou não, o que ocorre muitas vezes é que patrão e empregado muitas vezes entram em acordo no sentido de demissão desse empregado com carteira assinada e da contratação desse mesmo de forma ilegal. Assim o trabalhador recebe simultaneamente o seguro-desemprego e o salário pago pelo empregador que se exime de pagar as contribuições sociais. Nota-se que a cobertura é ampla e o valor do benefício é alto quando comparado ao salário médio do demitido. Estimula-se assim, a formação de relações ilegais de trabalho, relações essas bastante flexíveis frente a perturbações econômicas.

Outro fator contribuinte para aumento da flexibilidade das relações trabalhistas no país é a forma como o recebimento do FGTS está estruturado. O trabalhador recebe o dinheiro aplicado nesse fundo, de acordo com o MTE (2003), somente nos seguintes casos:

- quando o trabalhador foi demitido sem justa causa;
- quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, após decisão da Justiça do Trabalho;
- quando ocorrer a rescisão antecipada do contrato de trabalho por tempo determinado, ocasionada pelo empregador;
- na extinção da empresa, encerramento de suas atividades ou falecimento do empregador individual;
- no término do contrato de trabalho por prazo determinado;

- ocorrendo a aposentadoria, inclusive nos casos de trabalhadores avulsos.

Considerando a forma de capitalização desse fundo e de seu cálculo, o valor aferido, assim como no caso do seguro-desemprego, é uma quantia bastante razoável quando comparado com o salário médio do seu beneficiário. O trabalhador acaba trocando o treinamento ou especialização (com conseqüente aumento de salário no futuro) por um aumento do salário presente. O empregador por sua vez, sabendo que isso ocorrerá, acaba por não proporcionar treinamento aos empregados. O resultado disso tudo são relações de curto prazo, pouco treinamento e salários baixos. Essa ocorrência do trabalhador forçar a demissão para receber o FGTS acontece sobretudo em períodos de bom desempenho econômico, pois dessa maneira o trabalhador diminui o risco de não encontrar trabalho. Verifica-se assim, um ajuste numérico da força de trabalho nos tempos de crescimento econômico proporcionado pelo próprio trabalhador.

Ainda com relação ao FGTS, a sua própria introdução em 1965 já foi um fator de quebra da rigidez da relação entre capital e trabalho (AMADEO&CAMARGO 1996) . Até esse ano, um trabalhador demitido sem justa causa tinha direito de receber do empregador um mês de salário para cada ano trabalhado. Calculava-se a indenização tomando por base o salário mais alto recebido durante a vigência do contrato de trabalho. Após dez anos de trabalho na mesma empresa, a lei proibia a demissão ao trabalhador, salvo se justificada devidamente. Em caso de fechamento da empresa, a indenização auferia dois salários por ano trabalhado, tendo sempre como base o salário mais alto. Em 1966 com a introdução do FGTS, os trabalhadores que sofriam demissões injustificadas eram indenizados com base nesse fundo. Na contratação do trabalhador, a empresa deve abrir uma conta bancária e depositar 8% do valor do salário nessa conta. Esses recursos constituem um fundo remunerado pela inflação e reajustado a 3% de juros ao ano. Assim que despedido o trabalhador pode retirar esse dinheiro e receber uma indenização monetária correspondente a uma multa de 40% sobre a quantia total depositada no fundo pelo empregador. Assim após essa legislação, tornou-se mais barato demitir e contratar no mercado de trabalho brasileiro.

De acordo com MANZANO (1996), o custo de demissão no país é bastante baixo. Para se chegar ao custo efetivo de demissão é preciso distinguir quais são de

fato os componentes de caráter indenizatório atingido pelo empregador. De acordo com a Constituição Federal de 1988, o trabalhador deve receber os seguintes itens:

- salário dos dias trabalhados e não pagos;
- valor das férias vencidas ou férias proporcionais a vencer, mais o adicional de 1/3 de abono de férias;
- décimo terceiro salário proporcional aos meses trabalhados;
- valor dos depósitos recolhidos a seu favor, pelo empregador, no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante todo o tempo trabalhado;
- multa de 40% sobre a importância aplicada no FGTS a título de compensação pela demissão;
- aviso prévio de demissão de pelo menos trinta dias, com duas horas por dia (ou sete dias corridos) livres para que o trabalhador demitido possa procurar outro emprego.

Desses itens expostos, a maioria deles constitui formas de rendimento relacionadas ao trabalho, não representando qualquer custo extraordinário ao capitalista. A maioria desses itens configura salário indireto poupado compulsoriamente ao longo do tempo. Os itens que representam a indenização imposta legalmente ao empregador referem-se somente a multa de 40% sobre o saldo na conta do FGTS e o aviso prévio de trinta dias.

Verifica-se em CESIT (1994) que, as empresas que demitem sem justa causa, quando pega-se por base uma remuneração hipotética de 100 unidades monetárias (salário contratual, décimo terceiro proporcional e adicional de férias), atingem gastos de acordo com a tabela abaixo.

TABELA 18 – CUSTO DE DEMISSÃO COMO PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL, SEGUNDO O TEMPO DE SERVIÇO – REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL = 100*

ITENS	Tempo de serviço (em meses)							
	1-3	4-6	7-12	13-24	25-36	37-60	61-120	121 ou +
FGTS recolhido	0,00	31,20	66,30	124,71	215,91	358,14	693,97	949,80
Multa de 40% sobre FGTS	0,00	12,48	26,52	49,88	86,36	143,26	277,49	379,92
Aviso prévio de 30 dias	0,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00
Soma da Multa com aviso prévio	0,00	102,48	116,52	139,88	176,36	233,26	367,59	469,92

* Salário = 90,0; décimo terceiro proporcional = 7,5; abono de férias = 2,5

Fontes: CESIT (1994)

O empregador, ao demitir um funcionário que possui entre 4 e 6 meses de tempo de serviço, paga o montante de 102,48 unidades monetárias, equivalendo aproximadamente à remuneração mensal. De acordo com MANZANO (1995), apesar desse valor ser alto em termos absolutos, ele é bastante pequeno quando comparado ao custo que o empregador teria caso continuasse pagando o empregado.

"Se imaginamos um empresário que prevê, por exemplo, uma redução da demanda para os próximos três meses de produção – o que portanto tornaria possível dispor de parte de sua mão de obra contratada – é razoável supor que ele tenderia a despedir aqueles trabalhadores com menos de seis meses de serviço. O custo de demissão seria mais do que compensado pela economia resultante do não pagamento dos salários referentes aos três meses de retração da demanda. Ou seja, o custo de oportunidade de se manter o trabalhador contratado acabaria estimulando a demissão". (MANZANO, 1996, p. 258)

Assim percebe-se que o custo de demissão sem justa causa, conforme amparado em lei, não confere maior rigidez ao mercado de trabalho nacional. A

forma de como esse mercado está estruturado apenas faz verificar uma acentuada flexibilidade, sobretudo após a criação do FGTS em 1966, tendo como consequência básica, elevada rotatividade da mão de obra.

Outro bom elemento indicativo do grau de flexibilidade de um dado mercado de trabalho é a variação do desemprego. Se a taxa de desemprego é relativamente estável e não varia muito com choques exógenos, isso indica que o mercado é flexível. Se a taxa de desemprego varia bastante, isso sinaliza que o mercado é rígido. De acordo com a TAB. 19, no Brasil a taxa de desemprego possui certa estabilidade no tempo.

TABELA – 19 TAXA DE
DESEMPREGO NO BRASIL (ANOS
80)

ANOS	TAXA DE DESEMPREGO
1981	6,6
1982	5,8
1983	7,5
1984	6,7
1985	5,1
1986	3,9
1987	5,1
1988	5,0
1989	4,1
1990	5,3

Fonte: PNAD/IBGE

Durante a década de 80, essa certa estabilidade nas taxas de desemprego também são confirmadas para a REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO – RMSP, onde os valores atingidos são também bastante próximos.

TABELA 20 – TAXA DE
DESEMPREGO – RMSF (ANOS 80)

ANOS	TAXA DE DESEMPREGO
1982	5,9
1983	7,6
1984	7,7
1985	5,1
1986	3,6
1987	4,0
1988	4,3
1989	3,6
1990	4,8

Fonte: PME (trinta dias) /IBGE.

Isto posto, ao tomar a taxa de desemprego aberto como parâmetro de indicação da flexibilidade do mercado de trabalho, percebe-se que o caso brasileiro indica um mercado bastante flexível, porém, vale destacar que o desemprego aberto no Brasil, a partir da década de 90 se estabilizou num patamar mais alto, como segue na TAB. 21.

TABELA 21 – TAXA DE DESEMPREGO POR REGIÃO METROPOLITANA E PARA O BRASIL (1991 – 2002)

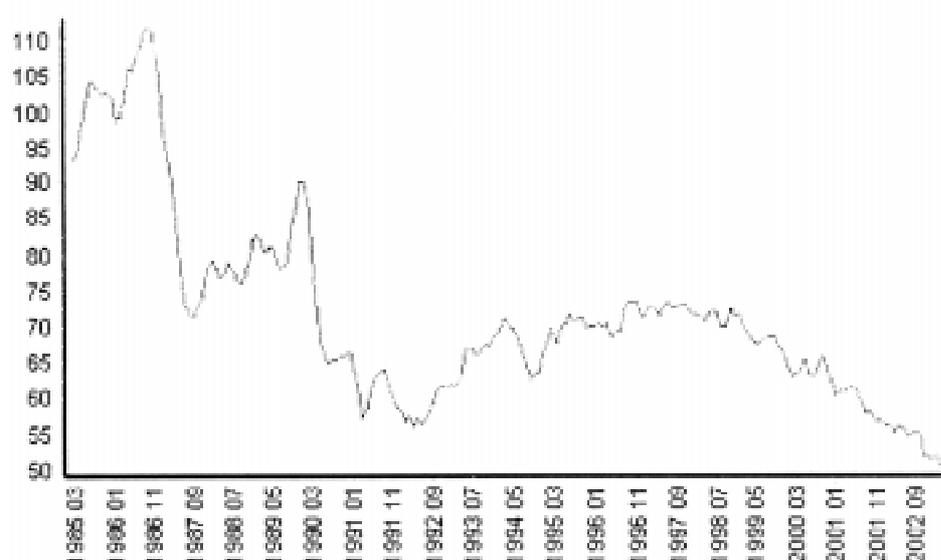
Ano	Recife	Salvador	B.Horizonte	R. Janeiro	S. Paulo	Porto Alegre	Brasil
1991	5,89	5,90	4,11	3,58	5,51	4,34	4,8
1992	8,60	6,80	4,76	3,96	6,48	5,75	5,8
1993	8,90	6,61	4,45	4,06	5,73	4,01	5,3
1994	6,80	7,05	4,28	4,10	5,41	4,12	5,1
1995	5,45	6,72	3,77	3,41	5,16	4,46	4,7
1996	5,65	6,84	4,81	3,67	6,29	5,93	5,4
1997	5,90	7,72	5,55	3,72	6,10	5,50	5,8
1998	8,70	9,26	7,20	5,40	8,60	7,29	7,6
1999	8,20	9,94	7,68	5,40	8,32	7,21	7,6
2000	7,80	9,78	7,78	5,25	7,46	7,19	7,1
2001	7,83	8,11	8,56	4,40	6,40	5,52	6,2
2002	7,74	7,76	7,20	5,60	8,78	5,94	7,2

Fonte: PME (semana) /IBGE

Essa aferição de flexibilidade do mercado, cujo parâmetro é a estabilidade das taxas de desemprego, tem por trás o clássico *trade-off* entre salários e emprego, ou amplificando, salários somados a encargos mais custos fixos e emprego.

No Brasil, verifica-se pelo GRAF. 9 que os rendimentos médios dos assalariados possuem alta flexibilidade. Como grande parte desses rendimentos é composta por salários, deduz-se que os salários reais possuem alta flexibilidade. Ao contrário das proposições de PASTORE (1994), com o Brasil possuindo altos e fixos encargos sociais, verificou-se no capítulo 2 que os encargos brasileiros situam-se no nível da maioria dos países e agora, percebe-se que eles não são fixos.

GRÁFICO 9 – ÍNDICE DE RENDIMENTO MÉDIO REAL DOS ASSALARIADOS NO TRABALHO PRINCIPAL NA RMSP – 1985 = 100



Fonte: SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOS-ECONÔMICOS, PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO – SEADE&DIEESE/PED citado em IPEA (2003)

Se os salários estão em queda para os trabalhadores assalariados e com a maioria dos encargos e contribuições sendo calculados com base nesses salários, o valor dessas restrições encontram-se também em queda em termos reais. Esse fato vale também para aumentos do salário real, contribuindo para aumento dos

custos do trabalho. Pelo GRAF. 9, os rendimentos dos assalariados possuem tendência de queda desde o final de 1995.

Pelas características descritas de forma sintética acima, percebe-se que o mercado de trabalho brasileiro possui exagerada flexibilidade, ou seja, grande capacidade de se adaptar as diferentes condições econômicas e sociais. Entretanto, essa elevada flexibilidade não se tem traduzido em baixo custo de ajuste (taxa de desemprego). Percebe-se pela TAB.19, TAB. 20 e TAB. 21 que nos anos 80, a taxa de desemprego se situava num dado nível e que a partir dos anos 90 ela se estabiliza num patamar mais alto. Assim, outras características, que vão além de relações flexíveis e variações nos salários reais, devem ser buscadas para o entendimento dos níveis de desemprego até os dias atuais.

Assim, o que se buscará no restante do capítulo são instrumentos que possibilitem o entendimento do desemprego na economia brasileira. Antes se faz necessário uma breve descrição das características da economia nos anos 80 e 90, até mesmo com o intuito de contextualizar o desemprego de uma década frente a de outra.

Os anos 80 começaram com a crise do endividamento, sobretudo pelo choque do petróleo de 1979 e pela elevação da taxa de juros externa. O governo brasileiro adotou um pacote de ajuste recessivo, com redução dos gastos públicos (investimentos), restrições ao crédito, desvalorização da moeda nacional, que se refletiu numa queda abrupta da atividade econômica. O principal efeito desse conjunto de coisas foi o aumento do desemprego aberto, atingindo 7,5 % em 1983 (TAB.19).

Entre 1984 e 1986 houve uma rápida recuperação do nível de atividade da economia brasileira, sobretudo no que tange às atividades exportadoras e num contexto de economia muito fechada em relação ao comércio exterior.(BALTAR, DEDECCA&HENRIQUE, 1996). Isso se dava sobretudo pela necessidade do acúmulo de saldo comercial para cobrir os serviços da dívida externa. Nesses anos a taxa de desemprego caiu bastante. A recuperação da economia norte americana tem importante peso na explicação da retomada brasileira. No restante da década o país enfrentou problemas com a inflação e sobretudo perda do poder de compra por parte dos trabalhadores.

Mesmo sendo considerada a década perdida do ponto de vista de certos agregados econômicos, se verificou ao longo desse período uma boa recuperação do nível de atividade econômica que se traduziu numa elevada elasticidade emprego-produto. O aumento do nível de produção e melhora no nível de rentabilidade das empresas, eram feitos sem preocupações com comparações de custos e preços internacionais. Bens de consumo final, peças e componentes, que num contexto de abertura econômica seriam comprados de outros países, foram fabricados localmente. Essa elevada proteção que se estabeleceu na economia brasileira na década de 80, fez com que os produtores nacionais realizassem um ajuste defensivo, sem grandes mudanças do ponto de vista técnico e organizacional. Equipamentos e formas de organizar a produção (formas poupadoras de mão de obra conforme foi visto no capítulo 1) , que se estabeleceram nos países industrializados, sobretudo entre as décadas de 70 e início de 80, não vieram a se estabelecer no Brasil, possibilitando que a economia não reduzisse a capacidade de absorção de mão de obra em períodos de crescimento. Isso pode explicar em grande medida a alta elasticidade produto emprego. Ademais, outras formas de empregar foram implantadas, principalmente nas atividades de serviços, emprego público e serviços sociais. Todo esse conjunto de fatos vem clarificar o porquê de o Brasil não ter tido problemas maiores com o desemprego nessa década.

Dessa maneira, nota-se no Brasil da década de 80 que mais importante que a elevada flexibilidade das relações de trabalho, transcritas no baixo custo de demissão, conjuntamente com grandes variações dos salários (sobretudo pelo crônico processo inflacionário), foi a forma de se conduzir e proteger a economia da concorrência externa. Autores como AMADEO (1993) argumentam que o baixo custo de ajuste ou taxas de desemprego da década de 80 foram conseguidas principalmente devido à flexibilidade natural do mercado de trabalho ou à informalidade. Muitos outros, entre os quais pode-se citar BALTAR, DEDECCA & HENRIQUE (1996) também destacam a deterioração do mercado de trabalho, com as mais inusitadas formas de ocupação como fatores principais para a manutenção de uma taxa de desemprego relativamente baixa. Essa visão não parece ser balizada pelos dados que seguem na TAB. 22.

TABELA 22 - Evolução do Setor Informal²⁷ - RMSP(%)

Ano	Setor Informal ²⁸
1982	32,21
1983	33,85
1984	35,58
1985	34,07
1986	32,07
1987	32,10
1988	32,79
1989	31,92
1990	33,16

Fonte: PME/ IBGE

Percebe-se que ao longo da década de 80 que o setor informal permaneceu praticamente constante no seu tamanho, com participação de 32% da população ocupada, salvo pequenas variações. O que se quer mostrar com isso, é que as taxas de desemprego relativamente modestas verificadas no país para essa década não se devem à flexibilidade natural do mercado informal, ou na sua capacidade de absorção daqueles que perderam emprego no setor formal. Notava-se na década de 80, altas tarifas alfandegárias, desvalorização da moeda em ritmos superiores à inflação e elevada proteção do mercado interno, permitindo assim que as empresas se adaptassem a reduções da demanda interna com maiores margens de lucro e redirecionamento da produção para o mercado externo. O próprio direcionamento do dinheiro em caixa para o mercado financeiro ajudava as empresas a se proteger da inflação. Esses fatores permitiram inicialmente elevada rentabilidade empresarial. Com a queda do investimento na expansão da capacidade produtiva houve redução do endividamento dessas empresas permitindo assim, que a estrutura produtiva nacional se mantivesse intacta num conjunto de alta inflação e restrições ao crédito. Como mencionado atrás, outras oportunidades de ocupação também se verificaram.

²⁷ Esses dados são concernentes à Região Metropolitana de São Paulo. Isso se deve às dificuldades de obtenção de dados nesse horizonte temporal para as demais regiões brasileiras. Essa escolha também se deve ao fato dessa região corresponder ao local de maior industrialização do país e assim apresentar com maior rapidez os efeitos do processo de reestruturação e mudança de orientação econômica.

²⁸ Leva em conta apenas os trabalhadores sem carteira assinada e os autônomos.

A vivência dos anos 80 foi bastante desgastante para o poder estatal. Sua capacidade de intervenção e financiamento da economia caíram abruptamente. Desvalorização da moeda e as altas taxas de juros puniram o maior devedor – o próprio Estado – fazendo com que as divisas obtidas com as exportações fossem compradas com dívida adicional. Tudo isso levou a impasses no planejamento de medidas de longo prazo. A economia alternava períodos de recuperação e recessão, porém sem alcançar um crescimento equilibrado e sustentado.

Nesse contexto, políticas e propostas de redução do espaço de atuação do Estado sobre a economia começou a ganhar eco no início da década de 90, sobretudo com a eleição de Collor. Com aumento da liquidez internacional, o país pôde novamente ter acesso ao mercado financeiro internacional, permitindo uma mudança de rumo na política comercial. A abertura da economia para o exterior, medidas de desregulamentação dos mercados e privatização das estatais passaram a fazer parte da mentalidade reinante. O combate à inflação esteve concentrado no uso de instrumentos de política monetária (taxa de juros real elevada e controle da base monetária), assim como reduções das tarifas alfandegárias e controles administrativos sobre importações. Após 1994 verificou-se excessiva sobrevalorização cambial que perdurou até o início de 1999. Desse conjunto de coisas, percebeu-se uma rápida reversão das tendências da balança comercial, passando de superavitária em 1993 para deficitária em 1994.

Assim, aumentos nos custos de manutenção de estoques e na concorrência externa foram verificados, trazendo consigo rebaixamento das margens de lucro das empresas. Muitas empresas e fornecedores não conseguiram absorver a pressão por rebaixamento de preços pela competição em qualidade e sucumbiram.

A recessão se agravou e as empresas, inseridas nesse ambiente de grande incerteza, alavancaram um rápido processo de racionalização. A modernização através da racionalização de custos, desverticalização produtiva e especialização das atividades econômicas passou a se materializar na busca de sobrevivência frente à forte abertura da economia e juros altos. Os resultados desse rápido e violento processo de reestruturação são redução do nível de emprego e renda. Essa é uma das faces do desemprego vivido no país na década de 90 até os dias atuais, denominada desemprego estrutural (será melhor detalhada nas linhas que seguem).

Desse conjunto de coisas vividas pela economia brasileira na década de 90 e que perdura até os dias atuais, pode-se constatar que a sensibilidade do emprego formal às variações do PIB sofreu grande alteração. Na década de 80, com economia bastante protegida da concorrência externa, alterações no PIB eram prontamente refletidas no volume de empregos. Já para a década de 90, com uma estratégia de desenvolvimento "internacionalista", observa-se um quadro de vazamentos da demanda agregada, frente a aumentos do consumo final, resultando em menor rebatimento sobre a atividade econômica e sobre a geração de emprego. (COUTINHO, BALTAR & CAMARGO 1999).

Voltando ao desemprego estrutural, a incorporação de inovações tecnológicas e gerenciais permitiu aumentos da produção com menor número de empregados, ou seja, para as empresas que conseguiram se manter no mercado após a abrupta abertura comercial verificada na virada dos anos 90, verificou-se crescimento da produtividade. Com a produtividade superando a elevação do PIB, a taxa de geração de postos de trabalho para uma dada economia fica deprimida. Segundo BONELLI&FONSECA (1998) foi precisamente isso que ocorreu. Entre 1981-1985 a produtividade da mão de obra industrial variou apenas 0,34% anuais. Entre 1986 e 1989 o resultado foi ainda pior; apenas 0,26%. Já no período entre 1991 e 1997 a variação atingiu 8,5% ao ano. Mesmo que esses valores possam ser contestados, no que tange até mesmo à metodologia de medição adotada, verifica-se que para obter uma mesma resposta com respeito a variações no emprego verificadas nos anos 80, necessita-se agora de um crescimento do produto maior. É justamente esse fato que deve ficar bastante claro. Mesmo que os ganhos de produtividade signifiquem a possibilidade de obtenção de bens mais baratos e com melhor qualidade, de outro modo, indica a possibilidade de que a variação do produto sobre o emprego não sejam as mesmas da década de 80.

Antes da demonstração empírica da elasticidade emprego-produto para a economia brasileira, é válida explicitar seu conceito, assim como sua fórmula. Conceitualmente de acordo com Dedecca (1996) essa medida sinaliza a relação entre as variações percentuais no emprego e às variações percentuais no produto. A seguinte fórmula pode ser formalizada desse conceito:

$$\varepsilon = \frac{\Delta E / E}{\Delta Q / Q} \quad (19)$$

O numerador representa a variação percentual no emprego e o denominador a variação percentual no produto. Elasticidades maiores que 1 representam uma variação percentual maior do emprego que a variação percentual no produto. Elasticidades maiores que zero e menores que 1 representam variações percentuais no emprego menores que as variações percentuais no produto. Resultados negativos indicam ou que o emprego cresceu e o produto declinou, fato menos provável, ou que o emprego caiu e o produto subiu.

De acordo com NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000), a década de 90 mostra uma elasticidade negativa para o conjunto da economia, uma vez que o emprego formal para o total das atividades reduziu-se em média 1,06% ao ano, enquanto o PIB apresentou um aumento de 2,40% ao ano.

TABELA 23 – ELASTICIDADE EMPREGO-PRODUTO

Períodos	Total	Indústria	Serviços	Agropecuária
1990-1994	-0,34	-0,73	-0,22	-0,22
1995-1999	-0,55	-2,09	0,01	-1,74
1990-1999	-0,44	-1,31	-0,05	-0,99

Fonte : NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000)

Com relação ao emprego formal nos anos de 1995-1999, nota-se uma relação negativa maior que no período anterior (1990-1994). Dos setores da economia, a indústria é o que apresenta pior sensibilidade do emprego às variações do produto, sobretudo no período de 1995 a 1999.

Os resultados do setor industrial representam o que ocorreu com os subsetores mais importantes – o da construção civil e o da indústria de transformação. A indústria extrativa mineral e os serviços industriais de utilidade pública, embora tenham tido desempenho razoável no período, com uma participação pequena dentro do setor, não foi suficiente para consubstanciar bons resultados no produto industrial.

A análise das elasticidades para os diferentes ramos da indústria de transformação demonstraram uma resposta bastante negativa do emprego formal aos aumentos modestos do produto na década de 90, diferentemente do que

ocorreu na segunda metade da década de 80. A maior racionalização implementada na indústria como consequência da maior abertura econômica, somada ao acirramento da concorrência vêm ajudar na explicação desses resultados.

Antes de demonstrar os dados da indústria de transformação com seus diferentes ramos, NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000) dividem-na em dois grandes grupos:

- grupo das indústrias dinâmicas, com maior capacidade de expansão a médio e longo prazos;
- e grupos das indústrias tradicionais, intensivas em recursos naturais e trabalho pouco ou semi-qualificado.

TABELA 24 – INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO – ELASTICIDADE EMPREGO-PRODUTO – MÉDIAS

Setores	Períodos		
	1986-89	1990-94	1995-99
DINÂMICOS			
Plástico	0,8758	0,5298	-0,8317
Química	2,2479	4,7465	-1,1710
Borracha	0,6383	-0,8675	-23,9495
Papel e Papelão	0,6636	-2,6695	-1,4823
Material de Transporte	0,9810	-1,4411	5,8717
Material Elétrico	0,7691	-4,6480	5,1764
Mecânica	1,03036	-12,8222	0,9130
Metalúrgica	1,0266	18,0625	-16,3455
TRADICIONAIS			
Fumo	-0,8883	-0,6798	97,5343
Bebidas	0,3911	-0,1133	-3,3453
Alimentos	1,1791	-1,1573	-1,1469
Vestuário e Calçados	-1,2918	0,5826	0,2464
Têxtil	1,2022	3,0824	1,4878
Perf./Sabão	0,1184	-0,1505	0,4251
Produtos	0,8261	-0,1154	0,1835
Farmacêuticos			
Couros/Peles	-	-3,8762	0,3716
Madeira	-	-0,2996	1,9021
Min. N. Metal	1,1030	1,7346	0,0663

Fonte : NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000)

Vale salientar que abaixo serão feitas alusões ao crescimento e decréscimo do produto e emprego para todos os ramos, de maneira que os valores aferidos na tabela acima sejam melhor compreendidos. Isso deve ficar claro, pois ao se medir elasticidade emprego-produto algumas exceções podem ocorrer, como no caso do setor de vestuário e calçados para o período de 1986-89 com produto decrescente e emprego crescente.

De acordo com a TAB. 24, vale fazer algumas observações. No período de 1986-89, para as indústrias consideradas dinâmicas todas as indústrias apresentaram crescimento de acordo com PIM/IBGE apud NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000). O emprego formal apresenta desempenho parecido, mostrando assim forte sensibilidade do emprego formal ao crescimento do produto. Para as indústrias tradicionais, com exceção do setor de vestuário e calçados, o crescimento do produto também se consumou. O emprego formal também alterou-se de forma positiva, exceção feita à indústria do fumo. Assim, a explicação para a elasticidade negativa da indústria do fumo está na variação negativa do emprego. Para a indústria de vestuário e calçados o cerne da questão se encontra justamente no contrário, no comportamento positivo do emprego. Esse comportamento dessa indústria não é muito comum de se observar, com queda no produto e aumento do emprego.

Para o período de 1990-94, o crescimento do produto foi mais modesto. Ramos como o de plástico, químico e metalúrgico no setor dinâmico e vestuário/calçados, têxtil, produtos farmacêuticos e minerais não metálicos, no setor tradicional apresentaram decréscimo do produto. O restante apresentou elevação modesta do produto. O emprego formal apresentou decréscimo para todos os ramos do setor dinâmico e tradicional, com exceção do setor de produtos farmacêuticos que apresentou crescimento abaixo de 1% . Tudo isso revela um processo de racionalização do emprego conjuntamente com maior concorrência externa.

Com relação ao período de 1995-99, ramos como o de plástico, químico, de borracha, papel (baixo) e metalúrgico (baixo) no setor dinâmico apresentaram crescimento positivo para o produto, o mesmo ocorrendo com o setor de bebidas, perfumes e sabão, farmacêutico e minerais não metálicos no setor tradicional. Os ramos de minerais não metálicos e de madeira apresentaram crescimento positivo,

porém medíocre. O restante teve desempenho negativo do produto. Já o emprego formal apresenta decréscimo em todos os ramos do setor dinâmico. Apresenta crescimento em ramos como de perfumes e sabão, farmacêutico, madeira e minerais não metálicos, porém crescimentos bastante modesto.

Dessa maneira, uma menor capacidade de absorção da mão de obra no setor formal não só para a totalidade da indústria de transformação, como para toda a economia é percebida. Se a situação desse último período, com ganhos de produtividade gerada se mantiver para os próximos períodos, somente com um crescimento bastante vigoroso da economia seria possível conservar o nível de emprego formal. Segundo a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT (1998), seria preciso que o país apresentasse taxas de crescimento da economia em torno de 6% ao ano para que a perda de empregos no setor formal fosse impedida. Pela profunda reestruturação produtiva que a economia passou na última década, o crescimento econômico torna-se a variável chave para a diminuição das taxas de desemprego.

A questão que agora se põe é a de como conseguir atingir tal crescimento. Propostas de ajuste da economia via mercado de trabalho são recorrentes, porém não eficazes. Como se verificou o mercado de trabalho brasileiro já é bastante flexível. Existe um grande contingente de trabalhadores que está na informalidade, ou seja, não possui nenhum tipo de vínculo ou custo para o empregador além do próprio salário. Possui padrão de remuneração extremamente instável, com a opção do empregador despedi-los a hora que lhe convier. Em 1991 os trabalhadores nessa situação atingiam 40,9 % dos ocupados. Em 2002 a totalidade desses trabalhadores chegou a aproximadamente 50% para as seis áreas metropolitanas pesquisadas pela PME/IBGE (trabalhadores sem carteira assinada somados aos trabalhadores de conta própria). Essa situação precária que passou a atingir metade dos trabalhadores brasileiros, não foi responsável pela manutenção de uma taxa de desemprego relativamente baixa atingida em 1991 (4,8%), pois em 2002 essa cifra pulou para 7,2%.

Conclui-se que tanto para a década de 80, quando o setor informal permaneceu praticamente constante em seu tamanho (dados para RMSP) e o desemprego permaneceu num patamar relativamente baixo, como para a década de 90 até os dias atuais, onde esse setor cresceu bastante, porém não reteve o avanço

desse desemprego, a flexibilidade das relações trabalhistas não indica necessariamente baixas taxas de desemprego e alto crescimento econômico. Essa concepção clássica de flexibilizar salários e relações de trabalho para manter desemprego baixo e aumentar as taxas de crescimento da economia não se confirma. Como já visto, as relações de trabalho no Brasil são bastante flexíveis, principalmente no que tange aos padrões de remuneração da mão de obra como em relação aos custos de demissão. A grande quantidade de trabalhadores que não possui amparo algum pela lei no tocante as suas relações trabalhistas também atesta isso.

De acordo com o que foi exposto, com respeito às mudanças de rumo que a economia brasileira tomou entre a década de 80 até os dias atuais, percebe-se que o componente estrutural do desemprego está se fazendo sentir bastante forte. De acordo com a corrente neo-schumpeteriana, da qual autores como FREEMAN&SOETE (1994) fazem parte, na fase inicial com que a reestruturação e inovações tecnológica se fazem presente, ocorre um descompasso entre a oferta e demanda de mão de obra com diferentes qualificações. Nesse momento devem-se fazer presentes políticas ativas do Estado para difusão das novas tecnologias e atenuar as diferenças sociais.

"Não há dúvidas sobre o estímulo persuasivo das tecnologias de informação sobre a economia. A extensão e duração desses estímulos vão depender das políticas públicas a serem adotadas nos próximos anos". (FREEMAN&SOETE, 1994,p. 145).

Dentre os itens propostos, o investimento em educação, em treinamento e infra-estrutura de telecomunicações são primordiais para atenuar o desemprego estrutural. É justamente aí que peca o Estado brasileiro. Com um endividamento que vem de longa data, o Estado nacional nos últimos anos só consegue o necessário para pagar os serviços da dívida. Sua capacidade de investimento e de implementação de políticas são bastante baixas. Da forma que foi arquitetada a abertura da economia, com câmbio sobrevalorizado (até 1999), no intuito de manter a estabilidade da moeda, o país dependeu da entrada de capitais em grande escala, que muitas vezes não vinha para gerar empregos e sim para lucrar com altas taxas

de juros. A necessidade da entrada desse fluxo de capital pode ser explicada, até mesmo pela falta de competitividade (no sentido amplo do termo) da economia. O Brasil ficou numa situação difícil, ou seja, ao mesmo tempo que se mantinha a estabilidade da moeda com juros altos e câmbio sobrevalorizado, essas duas variáveis que explicam em parte a competitividade sistêmica corroboravam para a perda do poder de competir da economia. Os agentes que eram os responsáveis para a estabilidade da moeda, investindo no país e ajudando no fechamento das contas externas, exigiam esse estado de coisas (câmbio e juros altos), causando assim, fechamento de postos de trabalho e combalindo o poder de competir de uma economia já debilitada nesse quesito. Se por um lado houve favorecimento à importação de máquinas e equipamentos pelas grandes empresas que tinham acesso a crédito fora do país, por outro lado, notou-se destruição de grande parte do parque nacional, ramos que outrora foram protegidos e que nesse momento estavam à mercê da concorrência externa e das altas taxas de juros internas. Vale destacar que a manutenção das altas taxas de juros afetou não só o setor sujeito à concorrência externa, como também os setores *non-tradeables* da economia e o próprio consumo. O próprio endividamento público ficou atrelado a essas altas taxas de juros e ao câmbio, deixando o Estado com um poder de intervenção ativa na economia bastante baixo.

Verifica-se assim, que esse conjunto de fatos que a economia brasileira vem vivenciando, especialmente nessa última década, fez com que a capacidade de financiamento aos agentes econômicos (não só para a produção como para o consumo), de investimento em infra-estrutura (energia, transportes, telecomunicações), qualificação da mão de obra (educação profissionalizante e treinamento), políticas sociais (que poderiam provocar uma melhora na distribuição de renda e de consumo), enfim, itens que afetam o movimento da economia na sua capacidade de geração de emprego e renda, ficassem atenuados ou bloqueados. A capacidade de se estimular a demanda agregada através do aumento do consumo, do investimento, dos gastos do governo tornaram-se exógenas, ou seja, a economia brasileira toma essas variáveis como dadas e não possíveis de serem alteradas. A própria política tributária que poderia ser reformulada num sentido de dar maior eficiência à arrecadação, com eliminação de gargalos que acabam por penalizar produtores e consumidores e assim gerar maiores oportunidades de emprego, ficou

engessada. Isso ocorreu devido ao temor de uma queda de arrecadação inicial com a implantação de uma reforma, fato que poderia comprometer o pagamento dos serviços da dívida pública.

O Estado perdeu de uma só vez, o poder sobre a política monetária, fiscal e cambial e consequentemente o poder dessas políticas de influenciar positivamente a competitividade sistêmica da economia e assim gerar mais empregos para a economia. Percebe-se dessa maneira, que existem variados elementos no país explicando porque o desemprego cresceu na década de 90 até os dias atuais. A argumentação vai desde o desemprego estrutural, que foi descrito e analisado empiricamente de forma breve, até à capacidade do Estado de fazer política e de como a economia reage a essas mesmas, cujas análises mais detalhadas podem ser feitas futuramente. O que deve ficar claro no caso da economia brasileira é que o mercado de trabalho não é impecilho algum para o crescimento do produto e do emprego, pois como demonstrado o Brasil possui encargos sociais no nível dos demais países, custo horário de mão de obra bastante baixo e relações de trabalho que sustentam baixíssima rigidez.

Por fim, vale assinalar que o câmbio após 1999 tornou-se flutuante. A consequência de imediato foi um salto na taxa de juros, com o intuito da manutenção da estabilidade da moeda. Em teoria, mesmo não levando em conta a ausência de mecanismos de financiamento aos agentes, a desvalorização deveria promover um aumento das exportações. Foi o que ocorreu até os dias atuais, porém esse aumento ainda não é suficiente para ser promotora de uma grande queda nos juros. Como já assinalado, o câmbio é apenas um dos componentes da competitividade sistêmica, e sozinho, acaba tendo efeitos limitados e de curto prazo. Assim, uma melhora substancial das contas externas que poderá ser indutora de uma grande queda na taxa de juros, deverá ser explicada e efetuada com maior intensidade pelo processo de modernização forçada que a economia brasileira atingiu na década de 90.

Vale lembrar, que até os anos 80, com uma economia bastante fechada, somente setores ligados ao mercado externo concretizaram mudanças técnicas e organizacionais. Já nos anos 90, com a abertura abrupta da economia, as palavras de ordem foram racionalização de custos, desverticalização produtiva e especialização das atividades econômicas, mudanças essas que senão

implementadas, fariam as empresas sobreviventes à concorrência externa sucumbirem. Esses setores conseguiram tais mudanças graças a certas vantagens competitivas (acesso a crédito externo, relações privilegiadas com fornecedores e clientes, amplas redes de distribuição e histórico de certa capacitação tecnológica corroborando para produtos de maior qualidade e assim aferindo maiores taxas de lucro) que possuíam. Assim certos ramos como, por exemplo, o setor agro-exportador poderão aproveitar das vantagens de câmbio conjuntamente com vantagens competitivas duradouras que já detinham para melhorar as contas externas do país de forma sustentável.

Se isso realmente ocorrer, o país poderá obter maior autonomia nas suas políticas monetária e fiscal, pela grande queda que poderá ser efetuada nos juros. Com isso, o poder do Estado de intervir no âmbito das variáveis da competitividade sistêmica, através de financiamento, de gastos em infra-estrutura, em educação, enfim naquelas variáveis explicitadas no capítulo 2, poderá ser majorado e influir grandemente na queda do desemprego de forma duradoura. Assim, resta saber se a modernização forçada vivida na década de 90 será capaz de prover capacidade ao Estado de executar política industrial, tributária, agrícola, enfim, aumentar as oportunidades de crescimento da economia e conseqüentemente gerar mais empregos. Se essas suposições tornarem-se realidade, talvez a procura por competitividade e queda da taxa de desemprego através da precarização das relações de trabalho, com diminuição dos rendimentos já minguados do trabalhador brasileiro, passem por um temporário esquecimento.

De imediato, o que se pode esperar desse aumento das exportações somado a uma maior proteção do mercado interno promovidos pelo câmbio é um aumento do emprego para os setores ligados à concorrência internacional. Esse fato deve ser visto com uma ressalva. Com o componente do desemprego estrutural se fazendo presente, esse aumento do emprego deverá ocorrer em grau bastante menor do que as variações na década de 80. A reestruturação produtiva, com a adoção de tecnologia poupadora de mão de obra que o Brasil implementou na década de 90 explica esse fato.

Esse cenário positivo descrito acima poderá não ocorrer. O aumento das exportações poderá não ser suficiente para uma queda substancial na taxa de juros, fato que tiraria a autonomia, tanto no âmbito fiscal como monetária, do país

incentivar as variáveis explicativas da competitividade sistêmica e consequentemente gerar ganhos de emprego. A própria volta da inflação pode diminuir a competitividade de curto prazo da economia e bloquear a queda nos juros, deixando engessados o poder de intervir em variáveis ligadas a competitividade de longo prazo. Se esse cenário desalentador ocorrer, mesmo com melhoras no âmbito do emprego para os setores exportadores, aumentos de competitividade e queda das taxas de desemprego estarão vinculados a estrutura de funcionamento do mercado financeiro internacional. Épocas de alta liquidez poderão ser favoráveis ao crescimento do emprego. Os determinantes do bom andamento da economia continuarão como variáveis exógenas ou dadas. Nesse contexto, os elementos do poder de competitividade espúria vistos em FAYNZILBER (1988), produtividade, câmbio, e salários, mais uma vez serão ecoados. Palavras como flexibilização e redução dos custos do trabalho estarão na ordem do dia, vislumbrando possíveis soluções para a situação de recessão da economia, porém, como visto, soluções essas que apenas focam a sobrevivência empresarial e possuem alcance de curto prazo. Crescimento estável da economia com aumentos duradouros, tanto da competitividade, como do emprego, não será conseguido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar alguns aspectos que a relação capital-trabalho pode trazer. A maior intenção foi fornecer elementos que vão além e contrapõem à explicação do arcabouço clássico no que concerne a encargos sociais, competitividade, custo do trabalho e desemprego. Para melhor compreensão desses aspectos, foi necessário entender como as relações de trabalho evoluíram na economia capitalista, sobretudo com a generalização do padrão de industrialização norte americano.

Verificou-se que entre os anos 40 e 70 do século XX, houve incorporação de grande parte dos anseios dos trabalhadores na agenda de discussão. A massificação do consumo ocorreu num contexto de combate a marginalização e exclusão social da classe trabalhadora ocorrida até o final do século XIX. Após 1945 observou-se uma melhora na distribuição de renda, redução dos níveis de pobreza, com forte atuação de sindicatos, partidos políticos e do Estado. Este se comprometeu a implementar políticas que resultaram no quase pleno emprego, proporcionando um mínimo de proteção ao trabalhador através de fundos públicos. Restrições a jornadas de trabalho extenuantes, ao emprego infantil e de mulheres, a demissões sem motivos justos passaram a se fazer presentes. Nas economias capitalistas avançadas os salários dos trabalhadores, em muitos períodos, subiram acima da taxa de produtividade.

Nos anos 70, verificou-se perda do dinamismo da economia mundial. Incertezas e questionamentos da forma de condução da economia surgiram nos mais diversos países. Mecanismos de proteção ao trabalhador passaram a ser vistos como condicionantes da elevação do custo do trabalho. Na visão de autores como HAYEK (1963), o enrijecimento do uso e remuneração da força de trabalho explicaria em parte a perda do dinamismo econômico. A desregulamentação dos mercados passou a fazer parte da agenda de discussão e a luta contra a inflação crescente passou a ser o foco. Flexibilização do uso e remuneração da força de trabalho passaram a ser verificados, tudo isso com o intuito de promover maior dinamismo econômico.

Esse pacote de receitas, que trazia embutido, limitação de gastos públicos, corte em políticas sociais, privatizações e flexibilização no mercado de trabalho

obteve sucesso no controle da inflação. Em outras esferas, esse receituário teve resultados medíocres. Baixo crescimento econômico, desemprego, marginalização do trabalhador, precarização das novas formas de ocupação, enfim, uma variedade de fracassos nos mais diversos campos da sociedade foram verificados e estão presentes nos dias atuais.

Assim, com a compreensão do desenrolar dos fatos, sobretudo do período compreendido de 1945 até os dias atuais, o presente trabalho focou-se em temas específicos e controversos das relações de trabalho no Brasil e nos seus rebatimentos sobre o mercado de trabalho. Muitas vezes foi necessário pormenorizar algumas particularidades do mercado de trabalho brasileiro, sempre com o objetivo de escapar de visões restritas e viesadas que pessoas como PASTORE (1994) tem com respeito a encargos sociais, a competitividade, a custo do trabalho e a desemprego.

Com respeito a encargos sociais, verificou-se que o país atinge valor semelhante aos de outros países. Isso vale tanto para metodologia utilizada em CESIT (1994), que segue recomendações do CERC (1992), como pela metodologia utilizada por AMADEO&CAMARGO (1996), mais próxima do BLS. Ao se fazerem comparações entre países no que concerne ao peso dos encargos na formação do custo da força de trabalho, estas metodologias se mostraram mais sólidas no sentido de amplificar o conceito de salário. Com um critério de definição preciso, o DIEESE (1997) afirma que tudo aquilo que excede à unidade salarial não deve ser entendido como encargo.

Após o perfeito entendimento dos encargos sociais, a investigação continuou no modo de inserção de uma dada economia no comércio internacional. Essa investigação acabou chegando no conceito de competitividade sistêmica trabalhada em COUTINHO&FERRAZ (1994), onde a inserção de uma dada economia não pode ser simplesmente entendida pelo custo horário da mão de obra ou no custo unitário do trabalho. Apontou-se que o custo da mão de obra é apenas um dos elementos determinantes da competitividade internacional, sendo que outras variáveis, podem ter em muitos casos, maior capacidade de explicar a inserção de uma dada economia no comércio internacional. Tal discussão teve de ser feita, pois autores como PASTORE (1994), que trabalham com um conceito de competitividade espúria, visto em FAYNZILBER (1998), insistem em responsabilizar majoritariamente

encargos sociais pela fraca inserção da economia brasileira no comércio internacional. Esses encargos seriam responsáveis, em última instância, pelo encarecimento do fator trabalho no país.

Feitas essas ressalvas, comparou-se o custo horário da mão de obra brasileira com o custo de diversos países. Verificou-se que, mesmo que o peso dos encargos sociais estivesse acima de 100%, pelo critério de medição adotado por PASTORE (1994), a força de trabalho brasileira possui custo bastante baixo. De acordo com dados do BLS (2003), o custo horário da mão de obra no setor manufatureiro nos Estados Unidos é de US\$ 20.32, na Alemanha US\$ 22,86 e no Japão US\$ 19,56 para o ano de 2001. O Brasil possui custos da ordem de US\$ 3,02, ou seja, 15 % do custo norte americano. Dessa forma, os elementos constitutivos da competitividade sistêmica acabam por explicar o poder de inserção de Estados Unidos, Alemanha e Japão no comércio internacional. Percebeu-se que o Brasil não possui encargos sociais e muito menos custo horário da mão de obra altos.

Outro aspecto da discussão trabalhado foi o comportamento do emprego frente às relações de trabalho. Através das mais variadas análises, percebeu-se que, tanto para a Europa e Estados Unidos, como para o Brasil, a propalada rigidez do mercado de trabalho, vista no arcabouço clássico como fator altamente explicativo do desemprego, não explica quase nada desse assunto. BEAN (1997) demonstrou que a diferença de nível do desemprego europeu para o norte americano deve ser explicado em grande parte pelas formas de condução da política econômica.

Procurou-se demonstrar que o mercado de trabalho brasileiro é bastante flexível apesar do grande número de leis e restrições, mas nem por isso deixou de possuir altas taxas de desemprego na década de 90. Através da análise feita por NEVES JR., PAIVA&ANTUNES (2000) percebeu-se que o desemprego brasileiro nessa década possui caráter estrutural em certa medida. Houve um salto de produtividade na economia brasileira, sobretudo no setor industrial, fato que permitiu produzir mais com menor número de trabalhadores. Esse fato deve ser observado com cautela, pois como visto, não só o componente estrutural explicou o desemprego dessa década. Fatores ligados à condução da política econômica possuem talvez maior apelo explicativo.

Assim, fica claro que a necessidade de criação de políticas de emprego é urgente. Isso deve se dar por mudanças nos rumos da política econômica adotada

na década de 90, porém tais mudanças somente serão possíveis a partir do momento em que algumas dificuldades descritas no final do capítulo 3 forem superadas. Caso isso não ocorra, dificuldades tanto no tocante ao emprego, quanto no âmbito do poder de inserção do país no comércio internacional continuarão a fazer parte da agenda de problemas a serem resolvidos.

Por fim, vale dizer que toda essa discussão implementada no presente trabalho é bastante atual e está ocupando bastante espaço não só em debates acadêmicos, como também em diversos tipos de mídia. Infelizmente, muito do que se discute com respeito a encargos sociais, competitividade, custo do trabalho e emprego carece de visão mais ampla e menos apaixonada dos fatos. É justamente no sentido de suprir essa carência e reforçar o pensamento de autores como DEDECCA (1996), MANZANO (1996), POCHMANN (2001), JATOBÁ (1994) que essa dissertação foi elaborada. +

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1-ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- 2-AMADEO, E. Ajuste estrutural e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. *In* : Perspectivas da economia brasileira. Rio de Janeiro: IPEA, 1993.
- 3-AMADEO, E. & CAMARGO, J. M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. *In*: CAMARGO J. M (org.). Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1996.
- 4-BAIN J. S. *Barriers to a new competition. Harvard University Press.* 1956.
- 5-BALTAR, P. E., DEDECCA, C. S. & HENRIQUE, W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial. *In*: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta. 1996.
- 6-BALTAR, P.E., PRONI & M. W. Emprego formal e estrutura salarial. *In*: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta. 1996.
- 7-BEAN, C. R. *European unemployment : a survey. Journal of Economic Literature.* USA. 1994.
- 8-BEAN, C. *The role of demand policies in reducing unemployment.* Cambridge: Cambridge University Press. 1997.
- 9-BLS. *Problems in measurement of expenditures on select items of supplementary employee remuneration. In: bulletin 1186.* Washington: BLS, Department of Labour. 1956.
- 10-BLS-U.S. *Department of Labor Bureau of Labor Statistics Office of Productivity and Technology.* (tabela 11). Disponível em: <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ForeignLabor/flsiforc.txt>, Acessado em : maio de 2003.
- 11-BLS-U.S. *Department of Labor Bureau of Labor Statistics Office of Productivity and Technology.* (tabela 12). Disponível em: <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ForeignLabor/supptab.txt>, Acessado em : abril de 2003.
- 12-BLS-U.S. *Department of Labor Bureau of Labor Statistics Office of Productivity and Technology.* (tabela 14). Disponível em: <http://www.bls.gov/news.release/prod4.toc.htm>. Acessado em: março de 2003.
- 13-BONELLI, R & FONSECA, R. Ganhos de produtividade e de eficiência, novos resultados para a economia brasileira. Textos de Discussão do IPEA. Rio de Janeiro: IPEA. 1998.

- 14-BORGES, A. & DRUCK, M.G. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. Salvador: CRH. 1993.
- 15-BOYER, R. *Flexibilités des marchés de travail. et/ou Recherche d'un nouveau rapport Salarial?* Paris: CEPREMAP. 1985.
- 16-BRANDÃO, P. T. A revolução silenciosa do trabalho. *In: Conjuntura Social-Crescimento, Emprego e Previdência.* Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social. 2000.
- 17-BRIDGES, William. Mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: Makron Books. 1995.
- 18-BUHELLE, R. & CHRISTIANSEN, J. *Do employment and income security cause unemployment? A comparative study of the US and the E-4.* Cambridge: *Journal of Economics.* 1998.
- 19-BUENO, J. H. Autodesenvolvimento para a empregabilidade. São Paulo: Makron Books. 1996.
- 20- CACCIAMALI, M. C. Assalariamento ilegal no mercado de trabalho urbano da Grande São Paulo: características e evolução – 1985-1992, mesa redonda sobre encargos sociais. Brasília. 1993.
- 21-CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. *In: Camargo J. M (org.). Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1996.
- 22-CASTEL, R. A metamorfose das questões sociais. Petrópolis: Vozes, 1988.
- 23-CERC. *Salaries et coût de la main-d'oeuvre dans les principaux pays industriels.* Paris: *La documentation française.* 1992.
- 24-CESIT. Emprego, salário, rotatividade e relações de trabalho em São Paulo. Relatório de pesquisa. Campinas: Unicamp. 1994.
- 25-COLOSSI, N. , COSENTINO, A & GIACOMASSA, L. Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. *In : Teoria e evidência econômica.* Universidade Passo Fundo. Passo Fundo: EDIUPF. 1997.
- 26-COUTINHO, L. & FERRAZ, J. C. Estudo da competitividade da indústria brasileira. Campinas: Unicamp. 1994.
- 27-COUTINHO, L., BALTAR, P. & CAMARGO, J. M. Desemprego industrial e o emprego sob a política de estabilização. *In: POSTHUMA, A. C. (org.).*

- Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: OIT e MET. 1999.
- 28-DEDECCA, Cláudio S. & MONTAGNER P. Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho. Considerações sobre o caso brasileiro. Texto para discussão 29. Campinas: Unicamp. 1993.
- 29-DEDECCA, Cláudio S. A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa. *Revista de Economia Política*, v. 15 n.3 (59) julho-setembro. São Paulo: Nobel. 1995
- 30-DEDECCA, Cláudio S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. *In: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta. 1996.
- 31-DIEESE. Encargos sociais no Brasil. São Paulo. 1997.
- 32-DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. *Revista de Economia Política*, v.19 n.2 (74) abril-julho. São Paulo: 34. 1999.
- 33-Drucker, P. Sociedade pós-capitalista. São Paulo: Pioneira, 1996.
- 34-FAYNZILBER, F. *Transformación productiva con equidad*. Santiago: CEPAL. 1988.
- 35-FIESP/CIESP/DEPEA. Encargos sociais. São Paulo: FIESP. 1993.
- 36-FIGUEIREDO, A. M. Assalariamento ilegal no Brasil. São Paulo: Scritta. 1993.
- 37-FREEMAN, C. & SOETE, L. *Work for all or mass unemployment?* Londres: Pinter Publishers. 1994.
- 38-GORZ, A. Adeus ao proletariado: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 1987.
- 39-GOUNET, T. Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel São Paulo: Boitempo editorial. 1999.
- 40-HAYEK, F. Os fundamentos da liberdade. Brasília: UnB. 1983.
- 41-HUCKEMANN, S., & SUNTUM, U. *Beschäftigungspolitik im internationalen vergleich: Länder Ranking 1980-1993. Gütersloh: Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung*. 1994.
- 42-IOB. Informações Objetivas, Boletim 28/93. São Paulo. 1993.

- 43-JATOBÁ, J. Encargos sociais , custo da mão de obra e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. Belo Horizonte: Seminário sobre regulação do mercado de trabalho no Brasil. 1994.
- 44-LINDBECK, A. & SNOWER, D. Wage rigidity na Unemployment. Baltimore: John Hopkins University Press. 1986.
- 45-KANNBLEY, JR., S. Desempenho exportador brasileiro recente e taxa de câmbio real: uma análise setorial. IPEA. 2001. Disponível em: www.ipea.gov.br/, Acesso em: maio de 2003.
- 46-KEYNES, J. A teoria geral do emprego, dos juros e da moeda. São Paulo: Atlas. 1982.
- 47-MACEDO, R. B. & CHADAD, J. P. FGTS e a rotatividade. São Paulo: Nobel. 1985
- 48-MANZANO, M. P. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. *In*: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta. 1996.
- 49-MARX, KARL. O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I, vol. I. Rio de janeiro:Bertrand Brasil S. A. 1989 a.
- 50-MARX, KARL. O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I, vol.II. Rio de janeiro:Bertrand Brasil S. A. 1989 b.
- 51-MATTOSO, J. A desordem do trabalho. São Paulo: Página Aberta. 1995.
- 52-MONTGOMERY, J. El control obrero en Estados Unidos. *Madrid: Ministério de Trabajo y Seguridad Social.* 1985.
- 53- NEVES JR., L. F., PAIVA, L. H &ANTUNES, M. M. Comportamento do PIB e geração de emprego no Brasil: uma análise para os anos recentes. *In*: Conjuntura Social- Crescimento, Emprego e Previdência. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social. 2000.
- 54-NICKEL,S. *Unemployment and labour market rigidities.* Londres: *Economy Perspectives.*1997.
- 55-OECD. *THE OECD jobs study. Part I: labour market trends and underlying forces of change; Part II: the adjustment potential of the labour market.* OECD. 1994.
- 56-OIT. Panorama laboral. Santiago. 1998.

- 57-PASTORE, J. Encargos sociais: implicações para salário, emprego e competitividade. São Paulo: LTR. 1994.
- 58-PASTORE, J. Flexibilização dos Mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTR. 1995.
- 59-PASTORE, J. Empregos e encargos sociais. Disponível em <http://www.jsepastore.com.br/artigos/politica/003.htm>. Acessado em: maio de 2003.
- 60-PELAGIDIS, T. *European Unemployment: myths na realities*. Londres: Challenge. 1998.
- 61-POCHMANN, M. O trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Contexto. 1999.
- 62-POCHMANN, M. A década dos mitos. São Paulo: Contexto. 2001.
- 63-PORTER, M. *The competitive advantage of nations*. Nova York: The Free Press. 1990.
- 64-RAMOS, C. Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Textos para Discussão 271. Brasília:IPEA. 1992.
- 65-ROSA, A. L. T. & NOGUEIRA, C.A. G. Abertura econômica e competitividade da indústria brasileira: uma análise regional (1985 – 1997). In: XXVI Encontro Nacional de Economia – ANPEC. Vitória: ANPEC. 1998.
- 66-SANTOS, A. L. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta. 1996.
- 67-SANTOS, A. & POCHMANN, M. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: BARBOSA DE OLIVEIRA & MATTOSO, J. (orgs.). Crise e trabalho no Brasil. São Paulo: Scritta. 1996.
- 68-SANTOS, A. & POCHMANN, M. Encargos sociais no Brasil: debate e propostas recentes de flexibilização. In: PÓSTHUMA, A. C. (org.). Brasil – Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil. Brasília: 34. 1999.
- 69-SCHAFF, A. A sociedade informática: as conseqüências sociais da segunda revolução industrial. São Paulo: Brasiliense, 1993.
- 70-SCHIMID,G. *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik des HWWA*. In: Wirtschaftsdienst. Hamburgo: Institut für Wirtschaftsforschung. 1995.
- 71-SILVA, J.F. Banco de Horas, uma forma moderna de aumentar a mais-valia Monografia de especialização em Economia do Trabalho-CEPEC/UFPR, Curitiba.2000.

- 72-SMITH, A. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural. 1988.
- 73-SOARES, R. C. Desafios da siderurgia brasileira. *Metalurgia & Materiais*, v.52, n.457. São Paulo. 1996.
- 74-STEWART, F. *La nueva division internacional del trabajo* . *Revista Trabajo*, n.8. Genebra: OIT. 1994.
- 75-TARLING, R & F. WILKINSON. *The level, structure and flexibility of costs*. In: TARLING R. *Flexibility in labour markets*. Londres: Academic Press. 1987.
- 76-TAUILE, J. R. Para reconstruir o Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto. 2001.
- 77-TAVARES, M. C. Baixos salários e competitividade externa. São Paulo: Paz e Terra. 1993.
- 78-WADENSJÖ, E. *Effects of labour market policy on wages and prices*. Estocolmo: EFA. 1999.
- 79-WEEKS, J. *Capital and Exploitation*. Princeton: Princeton University Press, 1981.
- 80-WOMACK, J. P., JONES, D. T. & ROOS, A máquina que mudou o mundo. São Paulo: Campus. 1992.
- 81-WOMACK, J. P. *Los cinco mitos del trabajo*. *Revista del trabajo*, n.9. Genebra: OIT. 1994.
- 82-WORLD BANK. *Brazil: the Custo Brazil since 1990-92*. Washington. 1996. +