

Pela redução do “imposto sobre o emprego”

Gustavo H. B. Franco

Quando se pensa nas garantias e benefícios que a nossa complexa legislação trabalhista efetivamente proporciona, e o quanto ela custa, nem sempre se tem claro que alguém tem de pagar por isso, e que este alguém, em boa medida, é o próprio sujeito do benefício. Talvez em outra época fosse considerado uma heresia questionar a real eficácia desta legislação tal como existe. Contudo, passada a experiência da hiperinflação, o brasileiro adquiriu uma compreensão mais apurada do modo como pode ser enganado pelo Estado. Quando este elevava sua despesa, por exemplo, com programas de combate à pobreza, mas financiava o benefício através da inflação, acabava tributando exatamente aqueles que pretendia beneficiar. O efeito líquido sobre o beneficiado era provavelmente negativo, pois a “intermediação” do Estado era cara e viesada por relações de clientela.

Será que algo semelhante não se passa com a legislação trabalhista?

O assunto sempre foi polêmico mas, em essência, não é tão complexo quanto aparenta. As empresas sabem que existe uma quantidade ponderável de encargos que incidem sobre a folha de pagamentos de tal sorte que, grosso modo, para cada trabalhador empregado com carteira assinada, o empregador paga um salário para o trabalhador e outro em encargos. Para o empregador, portanto, tudo se passa como se houvesse um “imposto sobre o emprego”, cujos efeitos, evidentemente, são os que se espera de qualquer imposto: menos “consumo” da coisa taxada, portanto menos emprego e mais “informalidade”, ou seja, sonegação. É claro que se o Estado buscasse impedir, ou “formalizar”, as relações informais acabariam eliminando empregos, e por isso nada faz. Afinal de contas mais da metade da população empregada está nesta situação.

Em vista destas singelas observações alguém pode legitimamente indagar se um sistema que tributa o emprego serve de fato para melhorar a vida do trabalhador. Por isso mesmo muitos acham que estaríamos muito melhor num regime de relações de trabalho mais “flexíveis”, o que na linguagem parnasiana da militância de esquerda, quer dizer “precárias”.

Com efeito, “flexibilidade” é o conceito que separa dois paradigmas de relações de trabalho, o europeu e o norte-americano. Neste último, no âmbito do qual prevalece considerável “flexibilidade”, existe maior variabilidade dos salários e baixíssimo desemprego. Na Europa, por outro lado, há enorme “rigidez” e, em conseqüência, taxas de desemprego 2 a 3 vezes maiores que nos EUA. Note-se que, como na Europa a população não cresce, a “rigidez”, ou seja, o altíssimo custo de demitir, resulta em que as empresas se tornam extremamente relutantes em contratar. Assim sendo, cria-se uma cruel redistribuição de renda contra os jovens, os novos entrantes no mercado de

trabalho, para os quais as taxas de desemprego são muito maiores que a média que, por sua vez, já é elevadíssima.

Num país como o nosso, com população crescente e relações de trabalho, na aparência, “europeias”, a situação do jovem seria ainda pior não tivéssemos inventado um paradigma mestiço: em 2000, 51% do emprego no Brasil era “informal” ou “por conta própria”, vale dizer, do tipo “americano”: funcionando dentro de regras bilaterais acertadas entre patrão e empregado sem a interveniência (ou “proteção”) de nenhuma autoridade, sindicato, advogado, nada disso.

É interessante notar também que as rendas do trabalho cresceram cerca de 20% em termos reais do início do Plano Real até 2000, mas apenas 9,5% para o emprego “formal” e cerca de 35% para os “informais”. A explicação é simples: na relação informal os dois lados dividem o que iria para o governo.

É o próprio governo que está propondo, embora de forma limitada, que “informalizemos” mais as relações de trabalho admitindo que acordos coletivos se sobreponham à legislação. Ou seja, quando os dois lados querem, eles podem eliminar encargos e fazer o governo sair desta moita idealmente, inclusive, abrindo-se mão do FGTS, por exemplo.