

Uma reforma

José Pastore, especialista em relações do trabalho, endossa o estudo “Simplificando o Brasil” e defende normas que flexibilizem as regras atuais para ampliar o poder de negociação direta entre patrões e empregados

Além da ampla formação acadêmica e da experiência profissional que credenciam José Pastore (foto) como um destacado especialista em relações do trabalho - o fato de ser sociólogo, ex-professor da Faculdade de Economia e Administração, pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, ex-chefe da assessoria técnica do Ministério do Trabalho, ex-representante do Brasil no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, entre outras atividades -, aos 71 anos, ele se levanta diariamente às cinco da manhã para cumprir uma jornada de 14 horas. Membro das Academias Internacional de Economia e Direito, Paulista de Letras e Nacional de Economia, Pastore acumula ainda em seu currículo a autoria de 33 livros e mais de 500 artigos apenas na área de relações trabalhistas.

A dedicação ao trabalho é ainda mais evidente para quem visita seu escritório, sediado na própria casa em um bairro da zona oeste de São Paulo. Aos pares, telefones, microcomputadores e aparelhos de fax dividem espaço com fotos de família, quadros e uma extensa biblioteca que possui desde um exemplar de um minidicionário da língua portuguesa até dois volumes sobre direitos trabalhistas na República Popular da China. Profundo conhecedor do tema, Pastore faz algumas observações sobre o segundo módulo do “Sim-

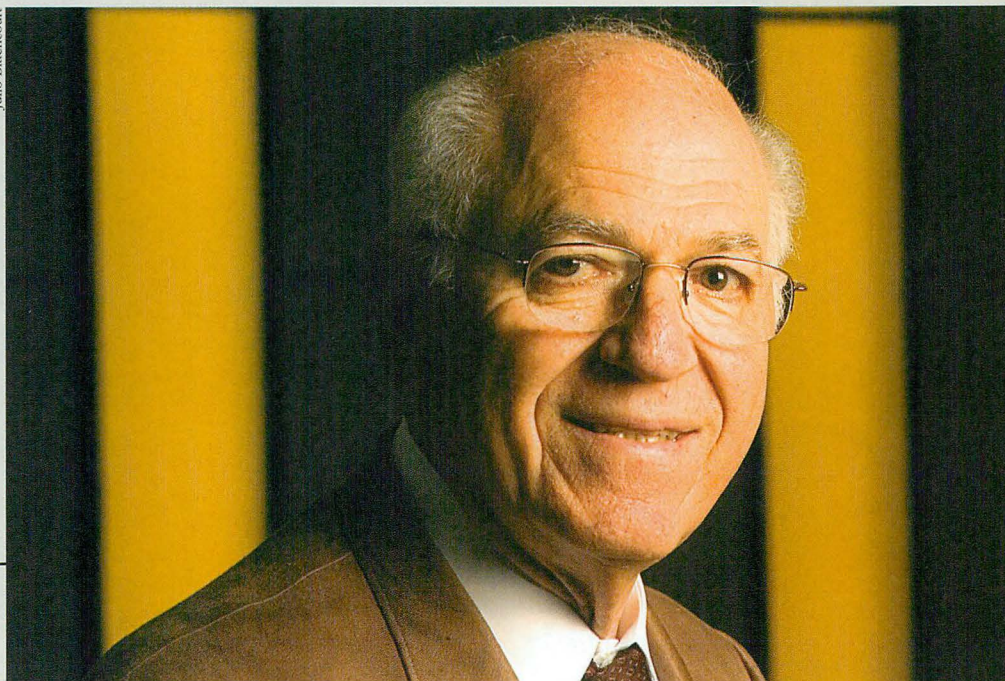
plificando o Brasil”, dedicado às relações trabalhistas e à Previdência Social, trabalho encomendado à Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas pela Federação do Comércio do Estado de São Paulo. Assim como seus colegas da Fipe que elaboraram o trabalho e participaram do debate sobre o tema, no dia 24 de abril, em evento realizado na sede da Fecomercio-SP, ele também se posiciona a favor de uma reforma trabalhista na direção de uma regulação “inteligente e criativa”:

“As relações do trabalho no Brasil hoje estão todas atreladas à lei e não à negociação. Existem apenas dois direitos que podem ser negociados: o salário e a Participação nos Lucros e Resultados. Então, se as partes (empregados e empregadores) se propuserem

a fazer um determinado tipo de troca na negociação que considerem útil, a atual legislação não permite. Isto não é criatividade. Criatividade é quando a legislação estimula as partes a trocarem aquilo que mais lhes interessa”, afirma o especialista. E exemplifica: “Vamos supor que os empregados tenham interesse em trocar o abono de férias por um seguro médico. Isso não pode ser feito. A legislação não permite”.

Segundo Pastore, um dos pontos da proposta do “Simplificando o Brasil” em sintonia com essa criatividade é aquele que permitiria aos chamados profissionais auto-suficientes - por exemplo artistas, celebridades e esportistas - realizarem um contrato de trabalho direto, à parte do modelo imposto pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT. Eles teriam uma proteção nos contratos que eventualmente assinassem com as empresas. O estudo propõe que no lugar de obrigar a todos a cumprirem uma única legislação, sejam criadas opções, incentivos e espaços para escolhas individuais e coletivas. A atual CLT poderia até permanecer como uma espécie de referência. A empresa que não fizesse nenhuma opção, continuaria regulada pelas antigas re-

Julio Bitencourt



cheques sem fundos

ciais. Há todo tipo de fraudes, há os cheques roubados e prefiro não aceitá-los a criar um constrangimento tanto para o cliente quanto para a loja. Não precisamos disso. Muitas vezes a complicação com a venda paga com cheques se torna mais cara do que o valor do bem em si e não compensa”, afirma a vendedora mais graduada de uma loja que eventualmente assume a função de gerente. No entanto, os poucos consumidores que ainda emitem cheques para suas compras se sentem de alguma forma discriminados e preferem não se identificar. “Por que não se pode pagar com cheque? É verdade que há muitos “voadores” por aí, cheques roubados, adulterados, etc, mas eu nunca fiz isso e não posso me submeter a uma diferenciação entre os bons e os maus clientes. Eu sou um comprador bom e honesto mas, se em alguns estabelecimentos recusam meu cheque, nada posso fazer”, comenta um consumidor, já conformado com a situação. Os estabelecimentos comerciais, de um

modo geral, têm acesso às informações dos clientes a partir do seu CPF. Basta teclá-lo no computador que surgem informações detalhadas a respeito do cliente. Há dias, um jornalista, cliente de um posto de gasolina onde abastece seu carro e os demais da família, espantou-se ao ver na tela do computador seus dados pessoais: nome, endereço e telefone. “Como é possível?”, perguntou, incrédulo diante da possibilidade de um posto de gasolina, em qualquer parte do país, poder acessar estas informações. “E se isso cair em mãos estranhas?”, disse ao frentista, que garantiu: “Não tem perigo, não”, decerto ignorando que CD’s piratas com essas informações estão à venda em bancas de jornais e revistas do centro da cidade por módicos cem reais. O jornalista propôs-se a trocar a forma de pagamento. Foi ao caixa automático no interior do posto para sacar o dinheiro para o combustível. Só que, naquele dia, ele tinha esquecido em casa os cartões de crédito. Talvez esse excesso de zelo se justifique, pois as amostragens têm revelado que são os postos de gasolina as maiores vítimas das devoluções de cheques. O cuidado dos frentistas é tão grande – até porque eles arcam com os prejuízos se o cheque voltar – que, mesmo pagando com cartão, a maioria se esmera em anotar a placa do carro na cópia do recibo do cartão, como se isso contribuísse para reduzir a incidência de maus pagadores. Para efeitos estatísticos, o cheque devolvido não discrimina o local de emissão nem o ramo de atividade do lojista que o recebeu. De todo modo, há indicações de que há maior incidência de emissões de cheques devolvidos na periferia das grandes cidades ou nos municípios mais importantes das regiões metropolitanas. Nestes lugares é menor o número de pessoas com

cartões de crédito e nem todos os estabelecimentos possuem equipamentos eletrônicos capazes de receber pagamentos com cartões de débito. “Consumidor que usa cheque tem seu cartão de débito. Então, se for para pagar com cheque, pode usar o cartão de débito, apesar de muitas vezes a pessoa preferir o cheque, pois, com isso, ganha ao menos um dia, entre o pagamento e o seu respectivo débito. Se a gente conhece o cliente até recebe o cheque, se não, não”, admite o dono de um mercadinho da zona leste, que está a ponto de receber novo equipamento eletrônico, convencido de que o seu custo de administração será menor do que o prejuízo com cheques devolvidos e mais barato do que o constrangimento de sair à procura do devedor. Seja nas lojas de shoppings, nos postos de gasolina, nas pequenas vendas da periferia, em quiosques espalhados pelo país, os comerciantes acreditam que é possível atribuir parte da responsabilidade pela emissão de cheques sem fundos ao sistema de crédito consignado que deu aos consumidores um irreal poder de compra. Até mesmo psicólogos já descobriram que o crédito consignado encheu os olhos das pessoas com uma capacidade de consumir que efetivamente não têm e da qual a simples aritmética discorda. “Forma-se um círculo vicioso no sentido de primeiro tomar o dinheiro do crédito consignado para as compras. Depois, quando tais compras avançam para o dinheiro que o consumidor efetivamente não tem, ele usa o valor do mês seguinte para cobrir os gastos, mais os juros e mais a multa referente ao mês anterior. Como permanece sempre devedor, emite cheques como último recurso. O documento não honrado é devolvido, seu titular fica com o nome manchado na praça e no órgão que lhe consignou o crédito, causando prejuízos a todos. & B.L.



gras. Por sua vez, as insatisfeitas com o velho código teriam condições de adotar novas normas.

O especialista, no entanto, faz uma ressalva. Essa opção teria que partir de um acordo entre empregador e empregado e ainda permitir alterações ao longo do tempo, caso necessário. Outro aspecto do trabalho que vai ao encontro das idéias de Pastore é a manutenção da obrigatoriedade da contribuição sindical, inclusive para as entidades patronais: "Estou absolutamente de acordo com a proposta. Essa contribuição deve ser compulsória porque a função básica do sindicato é negociar e isso envolve despesas. Se você


deles, isso é salário. Para mim, salário é a remuneração por um trabalho efetivamente realizado. Além disso, a empresa tem que pagar mais 40% de multa referente ao saldo do FGTS. Caso ela faça a opção por arcar com o aviso prévio, chegamos a quase três salários só com custos de demissão. É uma barbaridade", diz.

Segundo Pastore, a proposta do "Simplificando" deveria ter avançado ainda mais: "Eles poderiam ter sugerido que a alíquota do FGTS passasse a ser objeto de negociação entre as partes. Então, cada um procuraria negociar segundo suas possibilidades e interesses". Na avaliação do especia-

a redução da atual lista de direitos básicos a serem assegurados ao trabalhador, na opinião de Pastore esses cortes têm poucas chances de serem aceitos pelos parlamentares brasileiros, que correriam um alto risco por tal ousadia: a inevitável impopularidade. "Eu concordo com a idéia de que sejam definidos os direitos básicos. Mas, quem tem que acatar isso, ou não, são os trabalhadores. Não é uma questão meramente técnica. Até que ponto os deputados e senadores estariam dispostos a ver seus nomes em *outdoors* por todo o país, dizendo que este e aquele cortaram direitos sociais fundamentais?", questiona.

Para os economistas da Fipe, os direitos a serem conservados se resumiriam a: salário mínimo, jornada, saúde e segurança no local de trabalho, proibição de discriminação e proteção à mulher e à criança. Como cidadão, o especialista acrescentaria mais um item: a validade do que foi negociado. "Aquilo que fosse acordado entre empregadores e empregados prevaleceria. Hoje, a Justiça do Trabalho pode anular uma convenção, um acordo, com a justificativa de que houve infração à lei", justifica.

Sistema S - Outro ponto de divergência é o Sistema S, que deixaria de existir, diante do fim da incidência de todos os tributos e contribuições sobre as folhas de pagamento, com exceção do Imposto de Renda. "Todo país possui um sistema de formação de capital humano. Se for extinguida essa compulsoriedade, corre-se o sério risco de destruir um sistema que vem prestando tal tipo de serviço à sociedade. Isso já ocorreu em outros países, é só olhar para a história. Quem que vai se formar? Quem passa pelo Sistema S está menos suscetível ao desemprego, agiliza sua ascensão profissional, faz mais concursos e se especializa mais. Há pesquisas que mostram isso", diz Pastore.

Reflexões pontuais à parte, ele resume em uma única palavra o ingrediente fundamental para viabilizar de fato a reforma trabalhista no país: negociação. 

O que é o "Simplificando" e o que propõe a Reforma Trabalhista

O ciclo de debates "Simplificando o Brasil" foi lançado em março de 2005 pela Fecomercio-SP. A idéia é transformar as propostas, resultantes das discussões promovidas a partir desse estudo, elaborado por economistas da Fipe - entre eles Maria Helena Zockun, Hélio Zylberstajan e Juarez Rizzieri -, em um documento que sirva efetivamente como uma ferramenta que ajude as autoridades brasileiras a garantirem o crescimento econômico sustentado do País. No caso das relações trabalhistas, a proposta tenta contemplar as demandas, tanto dos que reivindicam maior desregulamentação, quanto daqueles que defendem assegurar direitos básicos do trabalhador. Resumidamente,

te, a reforma proposta pelo "Simplificando o Brasil" prevê os seguintes pontos: reduzir a tributação sobre a folha de pagamento, manter e transformar o FGTS em Seguro-Desemprego e Fundo de Aposentadoria capitalizado, garantir a representação coletiva de interesses dos trabalhadores, substituir a extensa legislação de direitos individuais por uma lista enxuta de direitos básicos e estabelecer novas regras para a demissão, que teriam como objetivo reduzir as imperfeições causadas pela "assimetria informacional" (a falta de informação tanto do lado do empregador, sobre as qualificações e intenções do empregado, quanto deste em relação ao seu tempo de permanência na empresa).

deixar que isso passe a ser voluntário, os espertinhos não vão contribuir porque eles querem ir de carona naqueles que pagam", defende.

Divergências - Mas, nem tudo é consenso entre aquilo que defende Pastore e as propostas elaboradas por seus colegas da Fipe. Por exemplo, em relação ao custo da demissão, há uma divergência conceitual. "No meu entender, a despesa da demissão inclui, em primeiro lugar, os 8,5% que a empresa paga todo mês, a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Faz parte do custo da dispensa. Na concepção

lista, essa flexibilização serviria para beneficiar diretamente os micros e pequenos empresários dos setores de comércio e serviços. "No caso de uma Embraer, por exemplo, eu acho que ela não teria dificuldade em manter a alíquota atual. Agora, para uma loja pequena, com apenas dois funcionários, ou uma microempresa, prestadora de assistência técnica, arcar com 8,5% mensais fica pesado. Porque isso tem um reflexo muito grande em todas as outras contas. Com essa mudança, no meu entender, isso diminuiria o medo do empregador em contratar". Embora concorde com