

Salário ou Lucro: Eis a Questão

Recentemente um grupo de trabalho coordenado por representante do Ministério da Justiça elaborou projeto de lei que contempla a distribuição obrigatória de lucros das empresas para os seus trabalhadores. É bem verdade que a prática contemplada pelo projeto de lei em tela andou ganhando adesões de diversas empresas ao longo do tempo, mas antes de concluirmos que o projeto de lei apenas consolida tendência das práticas modernas de gestão, temos que lançar olhar mais profundo no que permeia a relação capital-trabalho, para aperfeiçoarmos a legislação ora proposta de forma a alcançarmos um aparato legal que promova o desenvolvimento do nosso Brasil.

Como diz o ditado inglês, não é possível comer o bolo e tê-lo também. Traduzindo o ditado para o tema deste ensaio, digo que não faz sentido econômico um trabalhador contar com todas as benesses de um sistema de proteção ao trabalhador, custeadas por encargos patronais, como o seguro desemprego, a poupança obrigatória, o sistema de treinamento, multa de rescisão de contrato de trabalho e, além disso, ter participação no lucro que essencialmente remunera o risco corrido pelo capital.

Destrinchando o assunto, vejamos que a lógica dos encargos patronais é o fato do trabalhador ser o lado mais fraco da corda na relação capital-trabalho, na medida em que a empresa é remunerada pelo uso do capital operado por muitos trabalhadores, enquanto o trabalhador depende apenas da remuneração exclusiva de seu salário. Como a perda do emprego pode gerar estresse grande para o sustento do trabalhador é desejável que se crie uma forma de amparo social para o mesmo. A forma para que o empregador internalize o custo social da demissão é o custeio dessa rede de proteção ao trabalhador por meio de encargos patronais.

Digo que, na prática, com a legislação hora vigente, as empresas absorvem boa parte do risco de mercado que os trabalhadores enfrentariam arcando com a rede de proteção ao trabalhador e que em troca disso seria natural, em termos econômicos, o acesso ao lucro.

Há alguns problemas em obrigar a distribuição de lucros por parte das empresas e obrigá-las também a fazer as contribuições patronais. Vamos elencá-los.

Primeiramente, essa legislação funciona como uma taxa extra sobre o retorno do capital, em outras palavras, apenas negócios com mais alta taxa de lucratividade passam a valer a pena, o que reduz a quantidade de postos de trabalho disponíveis. Além disso, distribuir apenas lucros e não os prejuízos é uma forma artificial de promover excessos na tomada decisões por parte de trabalhadores. Como por exemplo, a realização de vendas com crédito duvidoso, o uso excessivo de equipamentos sem

cuidados com a manutenção, enfim um comportamento no estilo ao que levou a crise financeira mundial.

Em resumo, promover a distribuição de lucros aos trabalhadores é uma iniciativa louvável e que deve prosperar desde que os trabalhadores sejam convidados a optar entre dois pacotes: (i) o pacote que dá acesso à rede de amparo ao trabalhador com todos os encargos patronais e proteção ao contrato de trabalho, e (ii) o pacote com acesso a participação nos lucros que não necessariamente precisam ser restritos aos cinco por cento. Na prática, já há instrumentos jurídicos precários que permitem esse tipo de relação de trabalho, na medida em que funcionários com acesso aos lucros recebem vencimentos mensais bem diminutos com encargos simbólicos com boladas semestrais ou anuais chamadas de bônus. O que o país precisa para promover o desenvolvimento é flexibilizar o mercado de trabalho de forma a garantir segurança jurídica para empregados e empregadores com respeito às práticas modernas de gestão e não de mais uma lei que engesse o mercado de trabalho.

Igor Barenboim é Ph.D. em Economia por Harvard e Subsecretário Municipal de Administração do Rio de Janeiro