

# Instituições e Economia: Algumas Considerações Sobre a Reforma Trabalhista

André Portela

Fundação Getulio Vargas

Senado Federal

23 de Maio de 2017

# Apresentação

1. Instituições e desenvolvimento econômico
2. A regulação trabalhista
3. Que sabemos sobre reformas trabalhistas?  
O debate europeu
4. O mercado de trabalho brasileiro
5. A reforma trabalhista no Brasil

# Instituições e desenvolvimento - North (1991)

- Instituições:
  - Restrições criadas pelos homens que estruturam as interações sociais, políticas e econômicas
    - Informais: tabus, tradições, sanções, códigos de conduta, etc.
    - Formais: constituição, lei, direitos de propriedade, etc.
  - Instituições e restrições econômicas tradicionais definem o campo de escolha
  - Portanto, as instituições estabelecem a estrutura de incentivos de uma economia
  - Estabelece ordem e reduz incerteza nas trocas
  - Instituições evoluem lentamente, conectando o passado com o futuro

# Instituições e desenvolvimento - North (1991)

- As instituições permitem reduzir os custos de transação e produção num mundo de especialização e divisão do trabalho
- A questão central do desenvolvimento econômico é dar conta da evolução das instituições que criam ambiente econômico propício ao crescimento da produtividade

# A Regulação Trabalhista

- Por que regulação trabalhista e políticas de proteção ao emprego?
  - Proteger o trabalhador de ações arbitrárias do empregador
  - Existência de imperfeições no mercado de crédito limita a capacidade do trabalhador de se assegurar contra a perda do emprego. A regulação pode oferecer esse seguro
  - Existência de informações imperfeitas sobre condições do trabalho, etc.
  - A regulação e proteção ao emprego pode promover uma relação estável e duradoura do emprego ao estimular o investimento da firma no capital humano do trabalhador e o compromisso do trabalhador com a firma

# A Regulação Trabalhista

- Potenciais consequências não desejadas da regulação
  - Podem restringir o processo de criação e destruição de empregos e limitar a capacidade das firmas de explorar novas tecnologias e mercados
  - Podem reduzir a capacidade de se realocar o trabalho naqueles setores ou atividades onde seu uso seria mais produtivo
  - Podem levar ao surgimento de parcelas de trabalhadores não protegidos (e.g., setor informal)
  - Podem criar uma estrutura de incentivos que permitam comportamentos oportunistas

# A Regulação Trabalhista

- Dilema da regulação trabalhista:
  - *Encontrar a combinação ideal entre proteção ao trabalhador e eficiência da alocação dos fatores produtivos e crescimento da produtividade*
- O desenho correto das regras e sua estrutura de incentivos subjacentes é crucial para o seu bom resultado

# Que sabemos sobre reformas trabalhistas?

## O debate europeu

- Ampla e variada literatura sobre o tema
- Recentemente, propostas de reformas trabalhistas na Europa suscitaram uma literatura sobre o tema
- Ainda não há pleno consenso
  - Ex.: Bernal-Verdugo et. al. (2012)
    - Painel de 97 países (1985-2008)
    - Flexibilidade das regras de admissão e demissão reduz desemprego
  - Werner et al. (2016)
    - Flexibilização das regras de dispensa pode gerar empregos precários
  - Boeri et al. (2015)
    - Meta-análise
    - Os custos das reformas dependem de suas interações com demais políticas e instituições



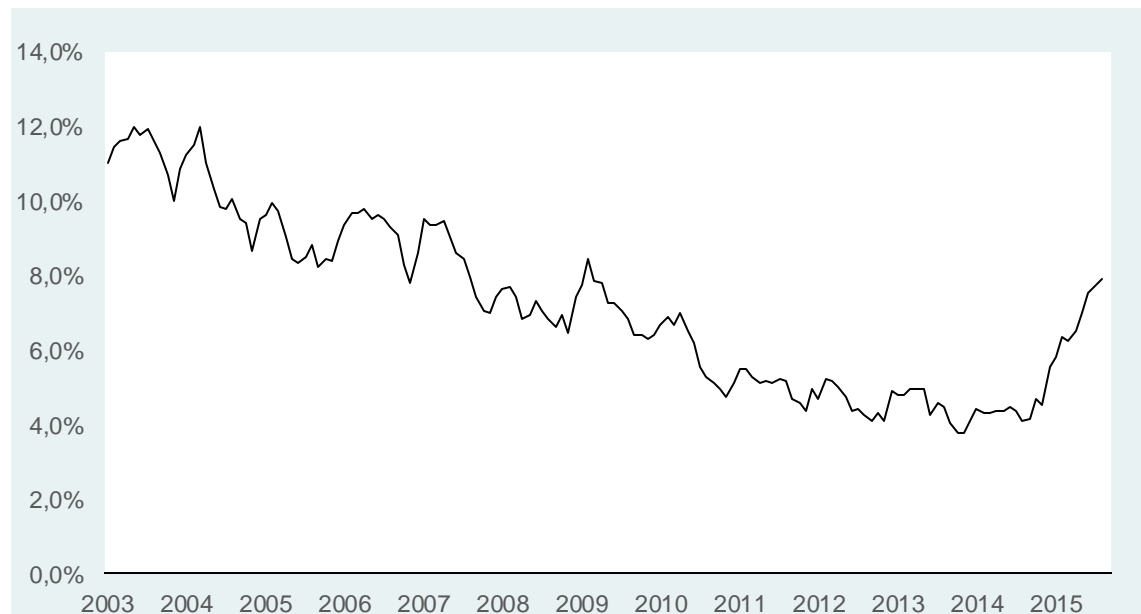
# Que sabemos sobre reformas trabalhistas?

- Europa
  - Desemprego estrutural
  - Rigidez na demissão
  - Negociação coletiva ampla: salários, condições de trabalho, solução de conflitos, etc.
- Reforma
  - Atua sobre rigidez na contratação/demissão
- Brasil
  - Desemprego conjuntural
  - Informalidade
  - Negociação coletiva restrita
  - Regras de dispensa flexíveis
  - Conflitos mediados pela justiça trabalhista
- Reforma
  - Atua sobre espaços de negociação

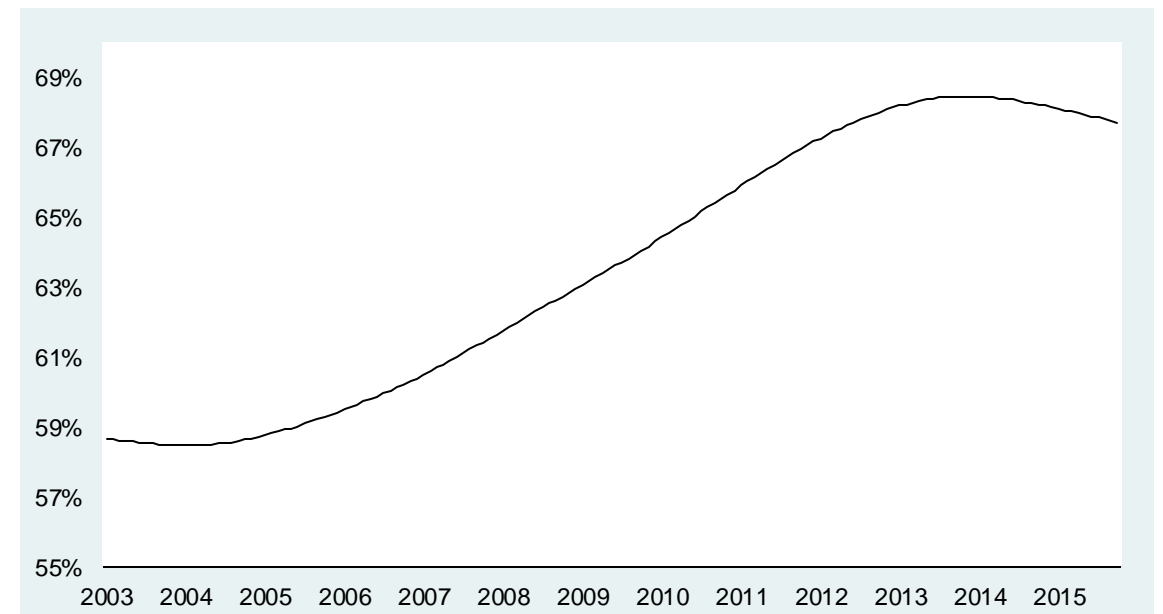
As reformas não são comparáveis. Elas tratam de regulações distintas em ambientes distintos

# O mercado de trabalho brasileiro

Taxa de Desemprego – Brasil (PME/IBGE)



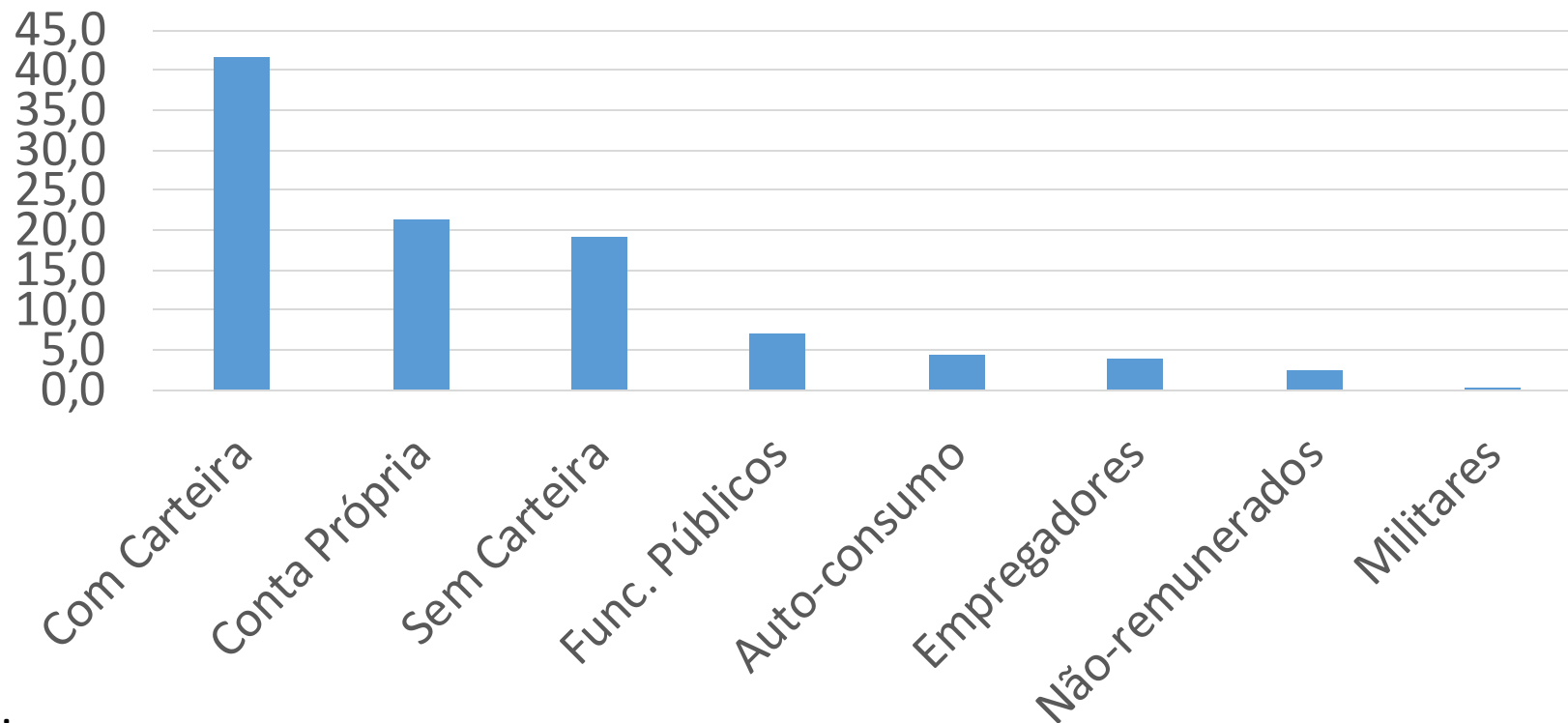
Taxa de Emprego Formal – Brasil – PME/IBGE)



Fonte: Zylberstajn e Portela Souza (2016)

# Mercado de trabalho brasileiro

Porcentagem de e ocupados - Brasil 2014  
15 anos ou mais



Fonte: PNa=d 2014.

# O mercado de trabalho brasileiro

| <b>Firmas e Postos de Trabalho - Brasil 2003</b> |              |       |
|--|--------------|-------|
|  | Fonte        | Dados |
| <b>Proporção:</b>                                |              |       |
| Trabalhadores informais (sem carteira)           | PNAD         | 35%   |
| Empresas informais                               | ECINF & RAIS | 69%   |
| <b>Distribuição de tamanho: setor informal</b>   |              |       |
| Até 1 empregado                                  | ECINF        | 85%   |
| Até 2 empregados                                 | ECINF        | 96%   |
| Até 4 empregados                                 | ECINF        | 99%   |
| <b>Distribuição de tamanho: setor formal</b>     |              |       |
| Até 1 empregado                                  | RAIS         | 30%   |
| Até 3 empregados                                 | RAIS         | 56%   |
| Até 7 empregados                                 | RAIS         | 77%   |
| Até 31 empregados                                | RAIS         | 95%   |

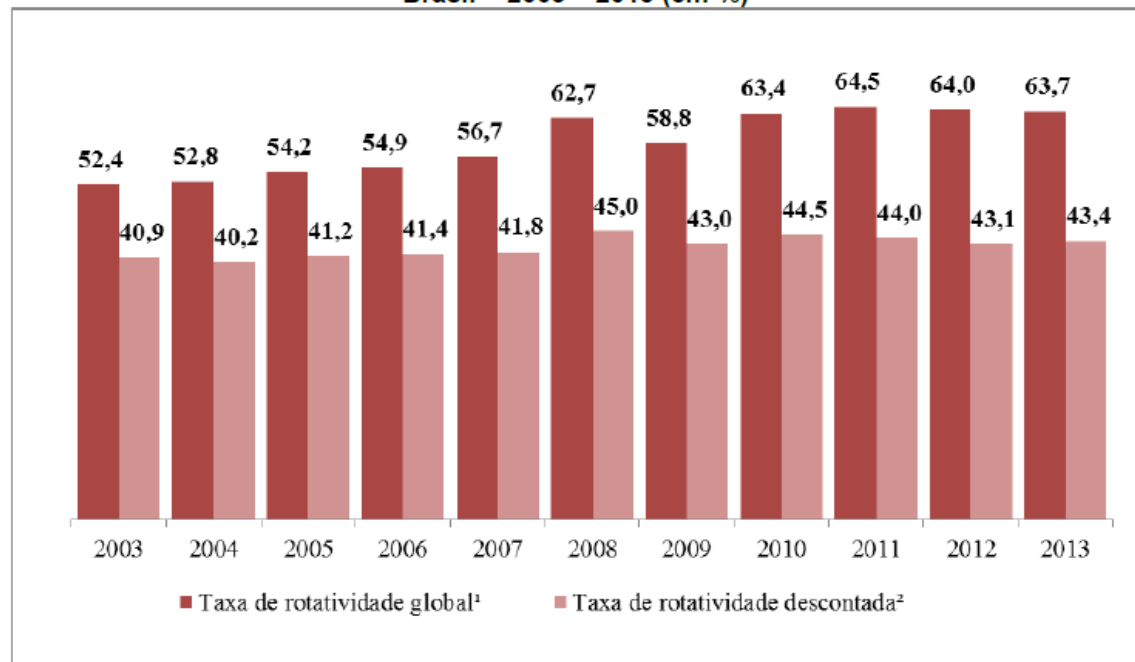
Fonte: Ulyssea et al. (2016)

# O mercado de trabalho brasileiro

| Transição entre os setores e conta-própria entre a primeira e quinta entrevista para homens de 25 a 55 anos |                   |              |                   |       |
|---|-------------------|--------------|-------------------|-------|
| Primeira entrevista   | Quinta entrevista |              |                   |       |
|   | Formal (%)        | Informal (%) | Conta própria (%) | Total |
| <b>Transição entre 2002 a 2004</b>  |                   |              |                   |       |
| Formal  | 91,72             | 4,83         | 3,45              | 28430 |
| Informal  | 26,45             | 52,39        | 21,16             | 6797  |
| Conta própria   | 7,87              | 12,22        | 79,9              | 13107 |
| Total   | 28906             | 6536         | 12892             | 48334 |
| <b>Transição entre 2011 e 2014</b>  |                   |              |                   |       |
| Formal  | 93,09             | 3,3          | 3,6               | 28245 |
| Informal  | 33,64             | 44,02        | 22,34             | 3962  |
| Conta própria   | 10,44             | 8,48         | 81,07             | 9220  |
| Total   | 28590             | 3459         | 9378              | 41427 |
| Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), 2002 a 2004 e 2011 a 2014  |                   |              |                   |       |
| Elaboração própria  |                   |              |                   |       |

# O mercado de trabalho brasileiro

**GRÁFICO 2**  
Taxa de rotatividade no mercado celetista  
Brasil - 2003 – 2013 (em %)

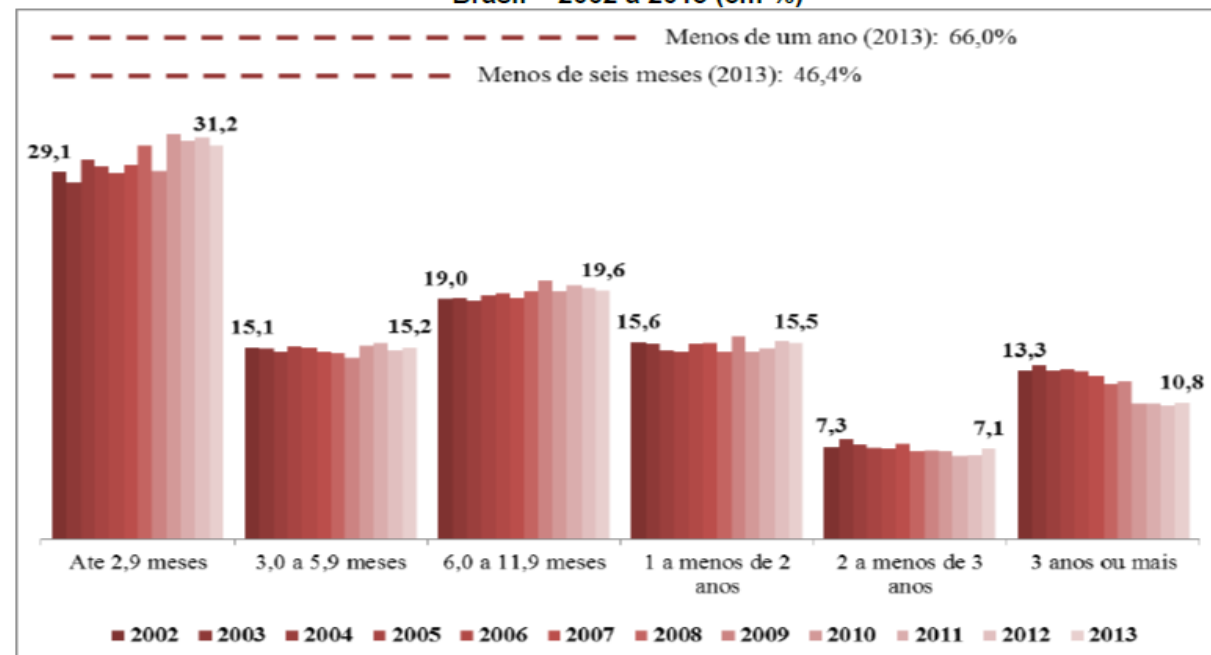


Fonte: MTE. Rais  
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Considera todos os motivos de desligamentos

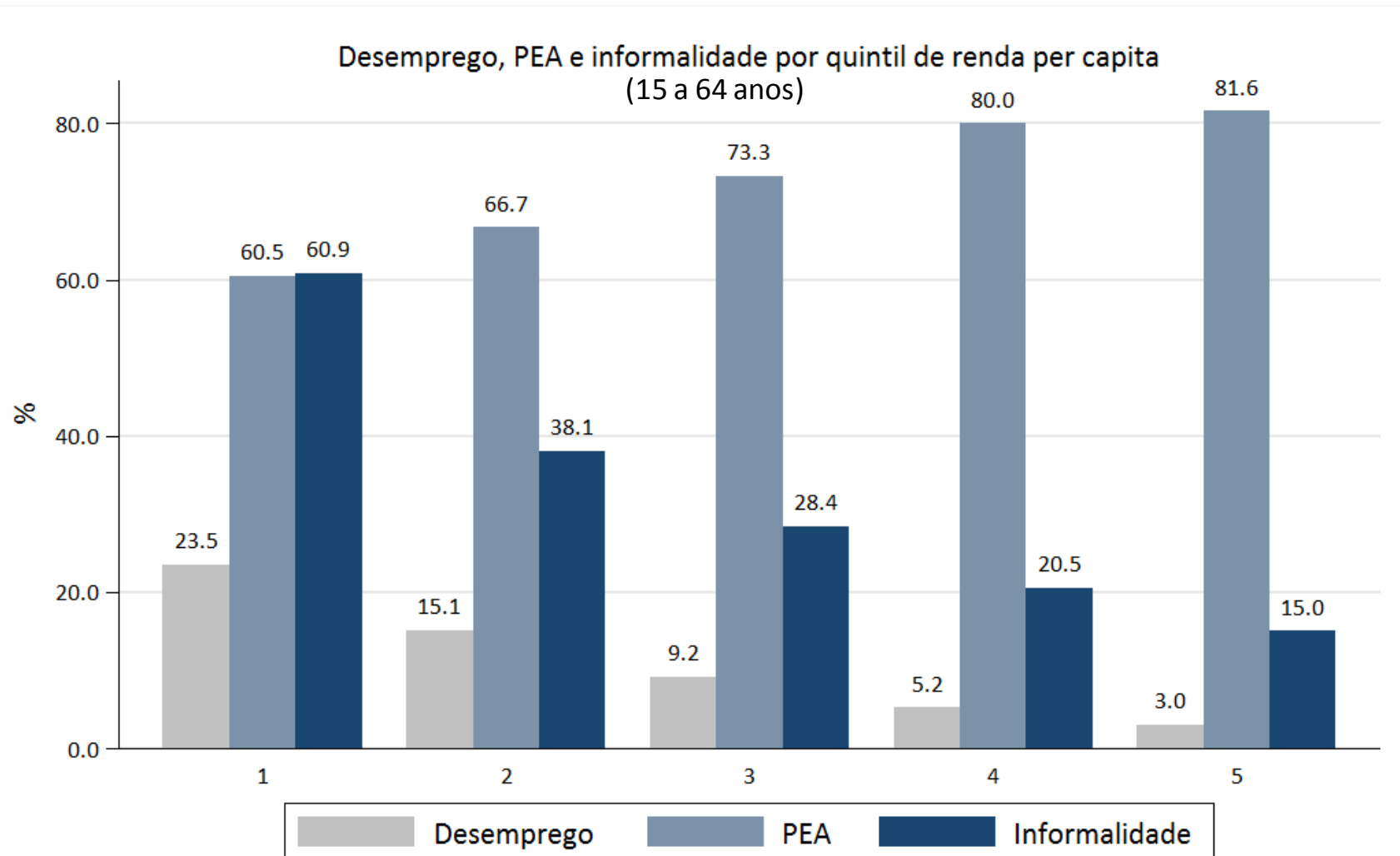
(2) Exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador

**GRÁFICO 3**  
Distribuição dos desligamentos de vínculos celetistas segundo  
faixas de tempo de emprego  
Brasil - 2002 a 2013 (em %)



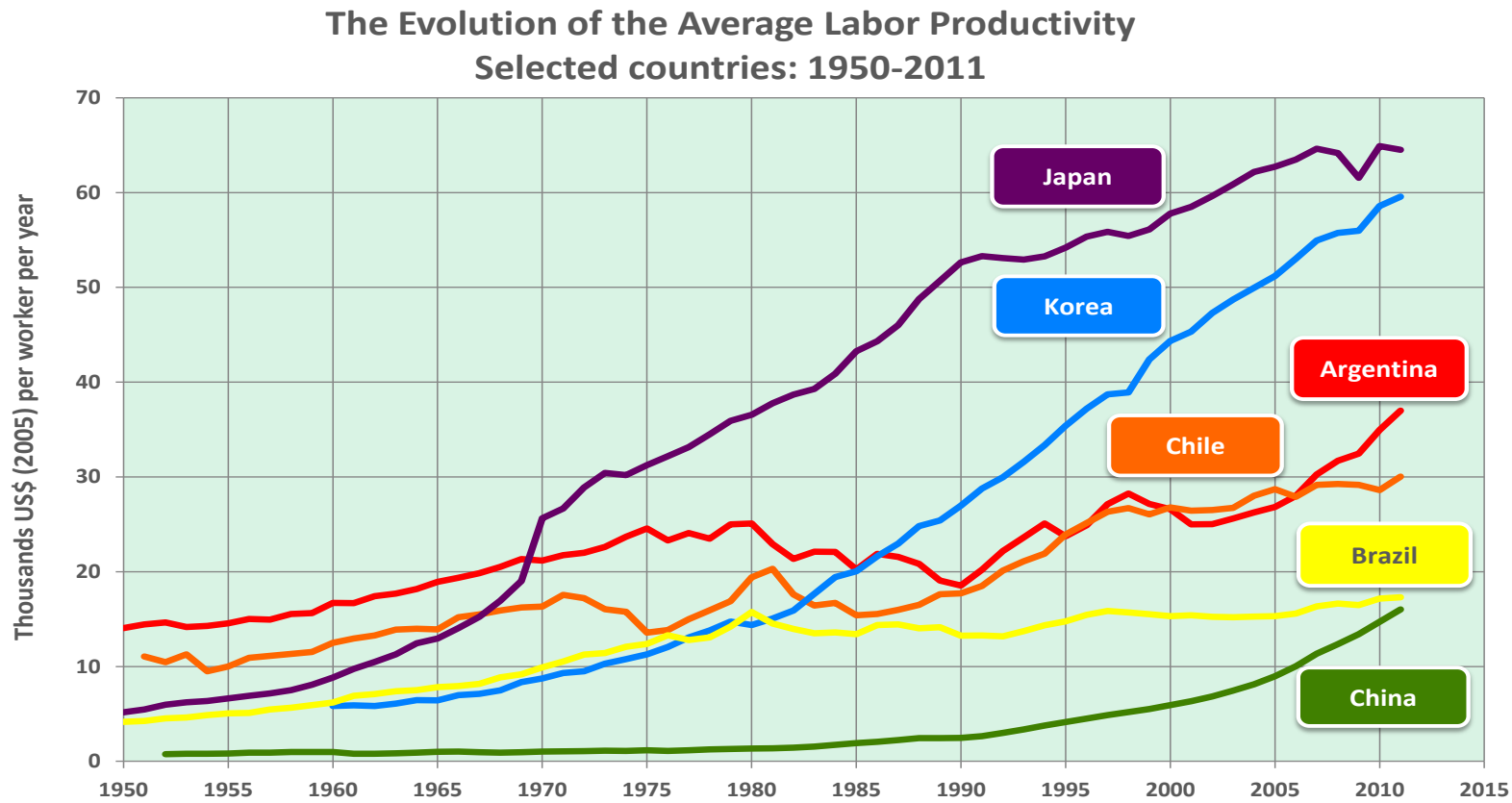
Fonte: MTE. Rais  
Elaboração: DIEESE

# O mercado de trabalho brasileiro



Fonte: PNAD (2015)

# O Mercado de Trabalho Brasileiro



Source: SAE/PR based on the Penn World Tables.  
Labor productivity as GDP/worker (Real GDP at constant 2005 national prices).



# A Reforma Trabalhista no Brasil

- Oportunidade para:
  - Promover ganhos entre as partes
  - Reduzir custos de transação
  - Permitir melhores ajustes de horas trabalhadas e benefícios em situações choques negativos
  - Reduzir incertezas jurídicas
  - Alinhar estruturas de incentivos para relações de trabalho duradouras
  - Adequar a proteção ao trabalhador às novas formas de relações do trabalho devido às novas tecnologias

# A Reforma Trabalhista

- A CLT garante ao trabalhador
  - Benefícios pecuniários regulares (e.g., salário)
  - Benefícios não pecuniários regulares (e.g., vale transporte)
  - Benefícios pecuniários diferidos no tempo (e.g., FGTS)
  - Benefícios não pecuniários diferidos no tempo (e.g., férias remuneradas)
- Mas restringe o seu uso

# A Reforma Trabalhista

- Propõe-se ampliar e garantir o espaço de negociação entre as partes dentro de alguns parâmetros estabelecidos
  - Prevalência do negociado sobre o legislado
  - Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva
- Abre-se a possibilidade de ganhos mútuos entre as partes

# Custo do Trabalho

- Identificar todos os componentes
  - CLT
  - Acordos e negociações coletivas
  - Decisões judiciais
- Classificação dos componentes
  - Salário base
  - Recebimento do trabalhador
  - Compensação dos empregados
  - Custo total
- Custo da legislação trabalhista: estimar o custo ***contrafactual***
  - Exemplo: 13º salário

# Metodologia

- Calcular, sob a ótica da empresa, o custo total para se contratar e manter um trabalhador adicional.
  - 12 meses e 60 meses
  - Valores mensalizados
- Para medir o real custo da legislação trabalhista, propõe-se o cálculo do salário equivalente.
  - Salário hipotético mensal que o trabalhador desejaria receber caso essa fosse sua única fonte de rendimentos e benefícios laborais. Seria a remuneração que uma empresa deveria pagar pelo trabalho realizado (sob a ótica do trabalhador), caso não houvesse mais nenhuma obrigação trabalhista. Portanto, constitui o valor total que o trabalhador atribui ao seu emprego.

# Indústria Textil (2012)

Tabela 4 – Componentes do custo do trabalho para as empresas

|                                       | <u>12 meses</u> | <u>60 meses</u> |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <i>Salário mensal bruto</i>           | 730,00          | 730,00          |
| <b>I. Salário base</b>                | <b>32%</b>      | <b>36%</b>      |
| Salário mensal líquido                | 671,60          | 671,60          |
| <b>II. Recebimento</b>                | <b>11%</b>      | <b>9%</b>       |
| 13o. Salário                          | 54,62           | 54,62           |
| Adicional de férias                   | 20,03           | 20,03           |
| Férias Indenizadas                    | 64,16           | 11,38           |
| Vale transporte                       | 88,20           | 88,20           |
| <b>III. Compensação do empregado</b>  | <b>18%</b>      | <b>18%</b>      |
| FGTS                                  | 64,05           | 64,05           |
| INSS Trabalhador                      | 64,89           | 64,89           |
| Multa FGTS (40% sobre saldo)          | 25,11           | 23,15           |
| Aviso prévio indenizado               | 54,48           | 14,34           |
| <i>Benefícios/Negociação Coletiva</i> |                 |                 |
| Vale alimentação                      | 106,00          | 106,00          |
| Auxílio creche                        | 12,37           | 12,37           |
| Cesta básica                          | 43,80           | 43,80           |

|                                       |                 |                 |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>IV. Demais custos</b>              | <b>39%</b>      | <b>37%</b>      |
| <i>Impostos/Encargos trabalhistas</i> | <i>12%</i>      | <i>12%</i>      |
| INSS Empregador                       | 169,72          | 160,15          |
| Multa FGTS (10% sobre saldo)          | 6,28            | 5,79            |
| Salário educação                      | 21,21           | 20,02           |
| SAT (2%)                              | 16,97           | 16,01           |
| INCRA (0,2%)                          | 1,70            | 1,60            |
| Sistema S (3,1%)                      | 26,31           | 24,82           |
| <i>Obrigações acessórias</i>          | <i>4%</i>       | <i>5%</i>       |
| Licença maternidade                   | 17,03           | 17,03           |
| Quota de deficientes                  | 14,86           | 14,86           |
| Quota de aprendizes                   | 32,03           | 32,03           |
| Obrigações de segurança               | 24,70           | 24,70           |
| <i>Treinamentos</i>                   | <i>7%</i>       | <i>3%</i>       |
| Treinamento das reposições            | 100,01          | 18,42           |
| Ginástica laboral                     | 36,37           | 33,49           |
| Treinamentos diversos                 | 5,42            | 5,42            |
| <i>Custos gerenciais</i>              | <i>16%</i>      | <i>17%</i>      |
| Administração de pessoal              | 153,61          | 153,61          |
| Manutenção de refeitório              | 2,34            | 2,34            |
| Festas e eventos motivacionais        | 10,57           | 10,57           |
| Custo do tempo não trabalhado         | 159,03          | 141,46          |
| <i>Proteção Social</i>                | -               | -               |
| <b>Total</b>                          | <b>2.067,44</b> | <b>1.858,89</b> |
|                                       | <b>100%</b>     | <b>100%</b>     |

Fonte: Elaboração própria com base na legislação vigente e informações de empresas pesquisadas

| <b>custo do trabalho</b> |  |                 |                 |
|--------------------------|--|-----------------|-----------------|
|                          |  | <b>12 meses</b> | <b>60 meses</b> |
| Salário mensal bruto     |  | 730             | 730             |
| Custo Total              |  | 2.067,44        | 1.858,89        |
| <b>Percentual</b>        |  | <b>183%</b>     | <b>155%</b>     |



**Tabela 6 – Custo da legislação trabalhista no Brasil**

| <b>Duração do contrato</b>  | <b>12 meses</b> |               | <b>60 meses</b> |               |
|---|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
|   | <b>Mínima</b>   | <b>Máxima</b> | <b>Mínima</b>   | <b>Máxima</b> |
| <b>Limite da valoração do empregado</b>                                       |                 |               |                 |               |
| Custo para a empresa <sup>[a]</sup>   | 2.067           | 2.067         | 1.859           | 1.859         |
| Salário equivalente (Valoração do empregado) <sup>[b]</sup>                   | 1.158           | 1.713         | 964             | 1.434         |
| Custo da legislação trabalhista (R\$) <sup>[c]=[a]-[b]</sup>                  | 909             | 354           | 895             | 425           |
| Custo da legislação trabalhista (% do salário equivalente) <sup>[c]/[b]</sup> | 79%             | 21%           | 93%             | 30%           |
| Peso da legislação trabalhista (% do custo total) <sup>[c]/[a]</sup>          | 44%             | 17%           | 48%             | 23%           |

Fonte: elaboração própria

# A Reforma Trabalhista

- Redução do custo de transação
  - Homologação facultativa da rescisão
  - Extinção do contrato por comum acordo
  - Conciliação extra-judicial
  - Arbitragem para trabalhadores com salários acima de 2x piso do INSS
  - Ajustes de horas trabalhadas e benefícios
    - Jornada de tempo parcial
    - Banco de horas
    - Compensação de jornada

# A Reforma Trabalhista

- Redução das incertezas jurídicas
  - Lei como fator preponderante na interpretação e na aplicação dos direitos
  - Terceirização de qualquer atividade
  - Não integração de prêmios na remuneração
  - Responsabilidade da empresa sucessora
  - Etc.
- Regras para minimizar o uso excessivo da justiça trabalhista
  - Gratuidade apenas para os pobres
  - Custo de sucumbência
  - Litigância de má fé
  - Punição a ausência do reclamante
  - Etc.

# A Reforma Trabalhista

- Regulação das novas formas de trabalho
  - Trabalho à distância
  - Trabalho intermitente
  - Terceirização de qualquer atividade