

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 at 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

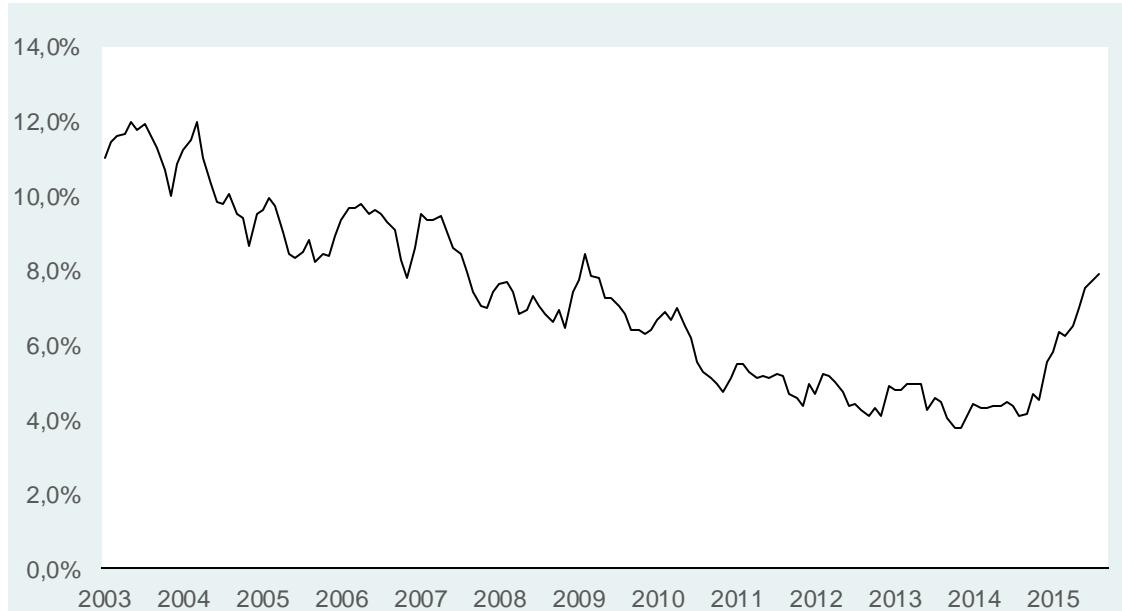
Que sabemos sobre reformas trabalhistas?

- 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

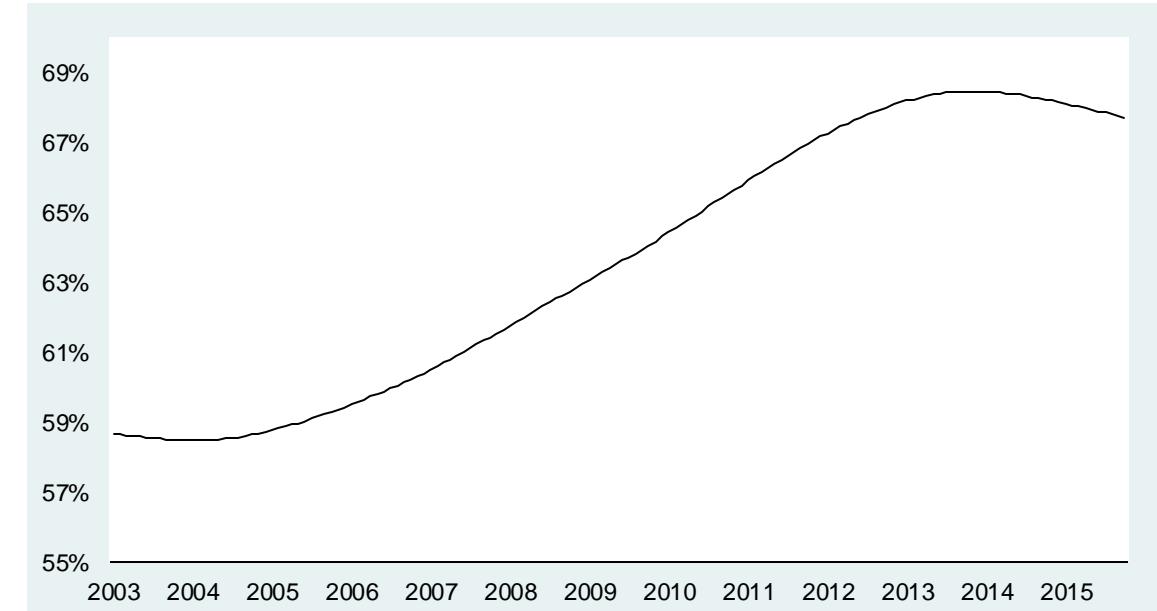
As reformas não são comparáveis. Elas tratam de regulações distintas em ambientes distintos

O mercado de trabalho brasileiro

Taxa de Desemprego – Brasil (PME/IBGE)



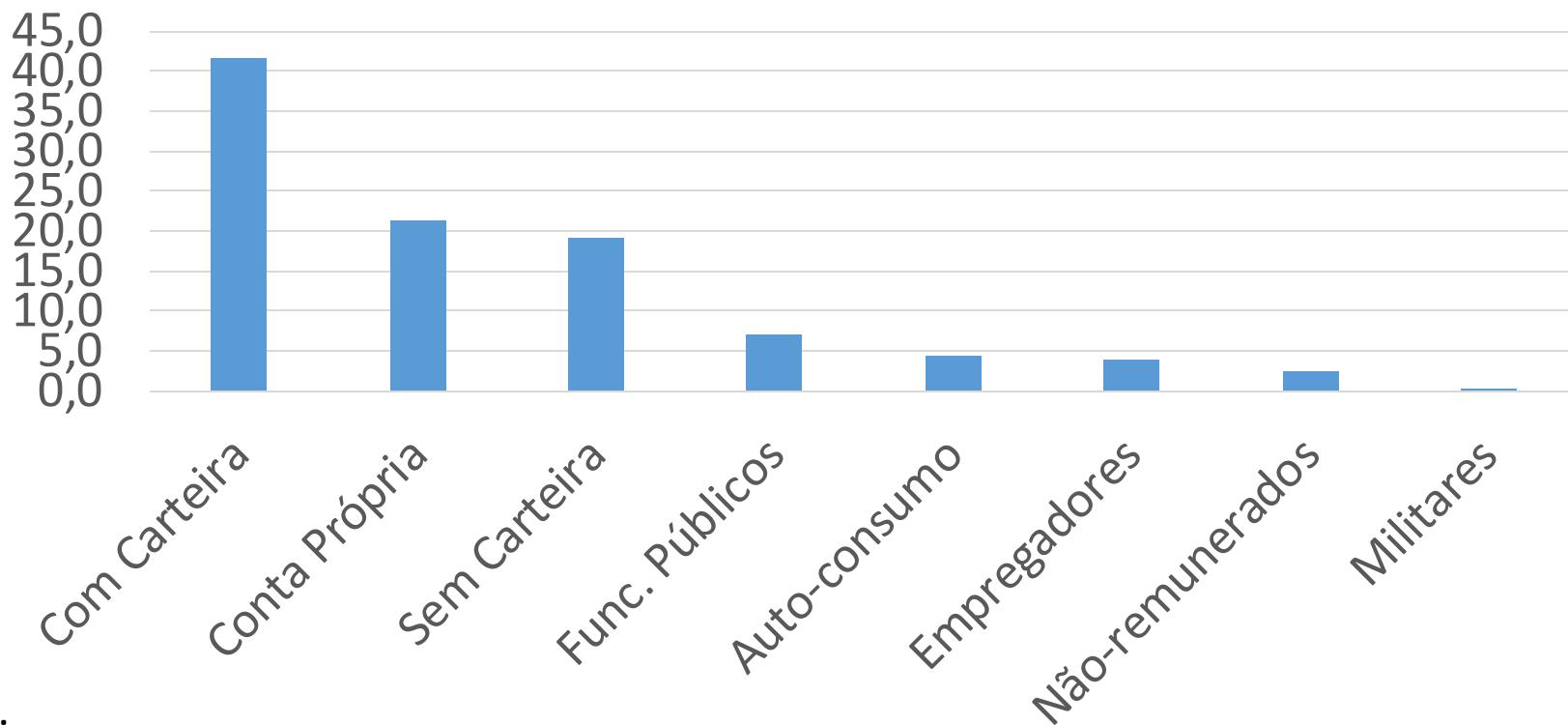
Taxa de Emprego Formal – Brasil – PME/IBGE)



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

Firmas e Postos de Trabalho - Brasil 2003		
	Fonte	Dados
Proporção:		
Trabalhadores informais (sem carteira)	PNAD	35%
Empresas informais	ECINF & RAIS	69%
Distribuição de tamanho: setor informal		
Até 1 empregado	ECINF	85%
Até 2 empregados	ECINF	96%
Até 4 empregados	ECINF	99%
Distribuição de tamanho: setor formal		
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)

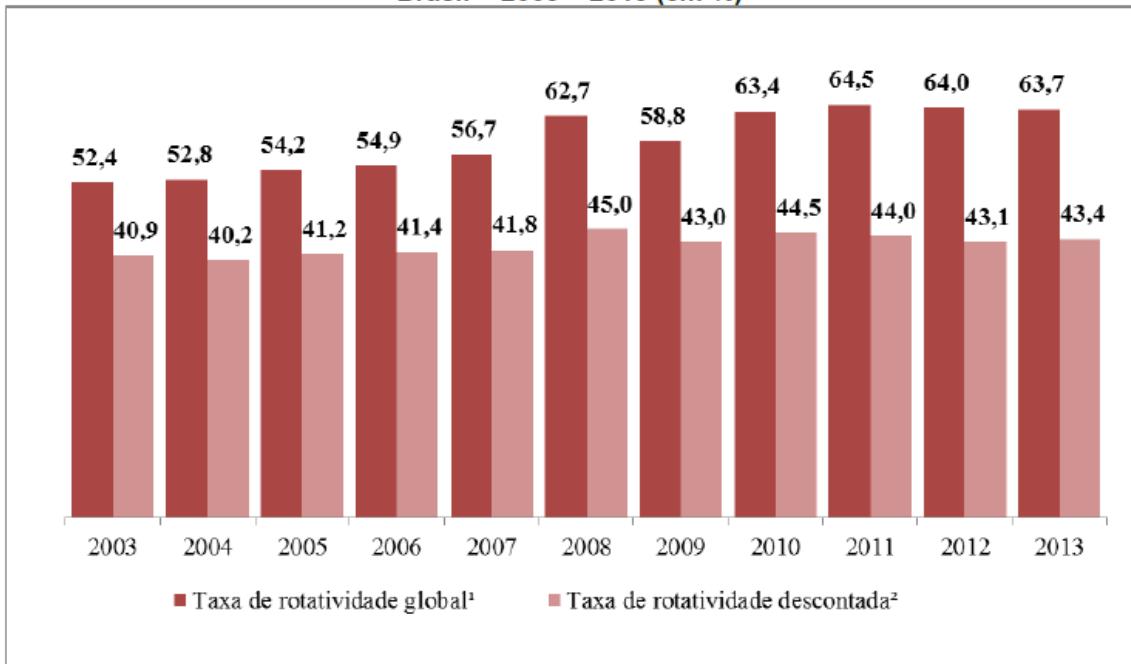
O mercado de trabalho brasileiro

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	
Transição entre 2002 a 2004					
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	
Transição entre 2011 e 2014					
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 %)

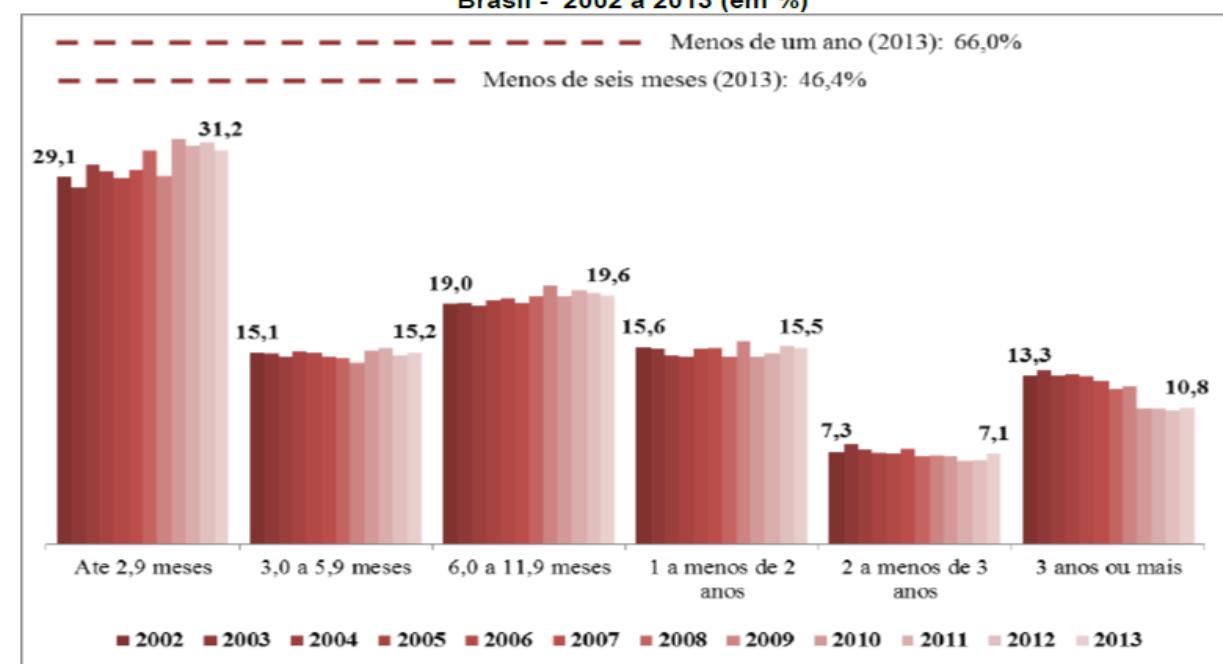


Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Considera todos os motivos de desligamentos

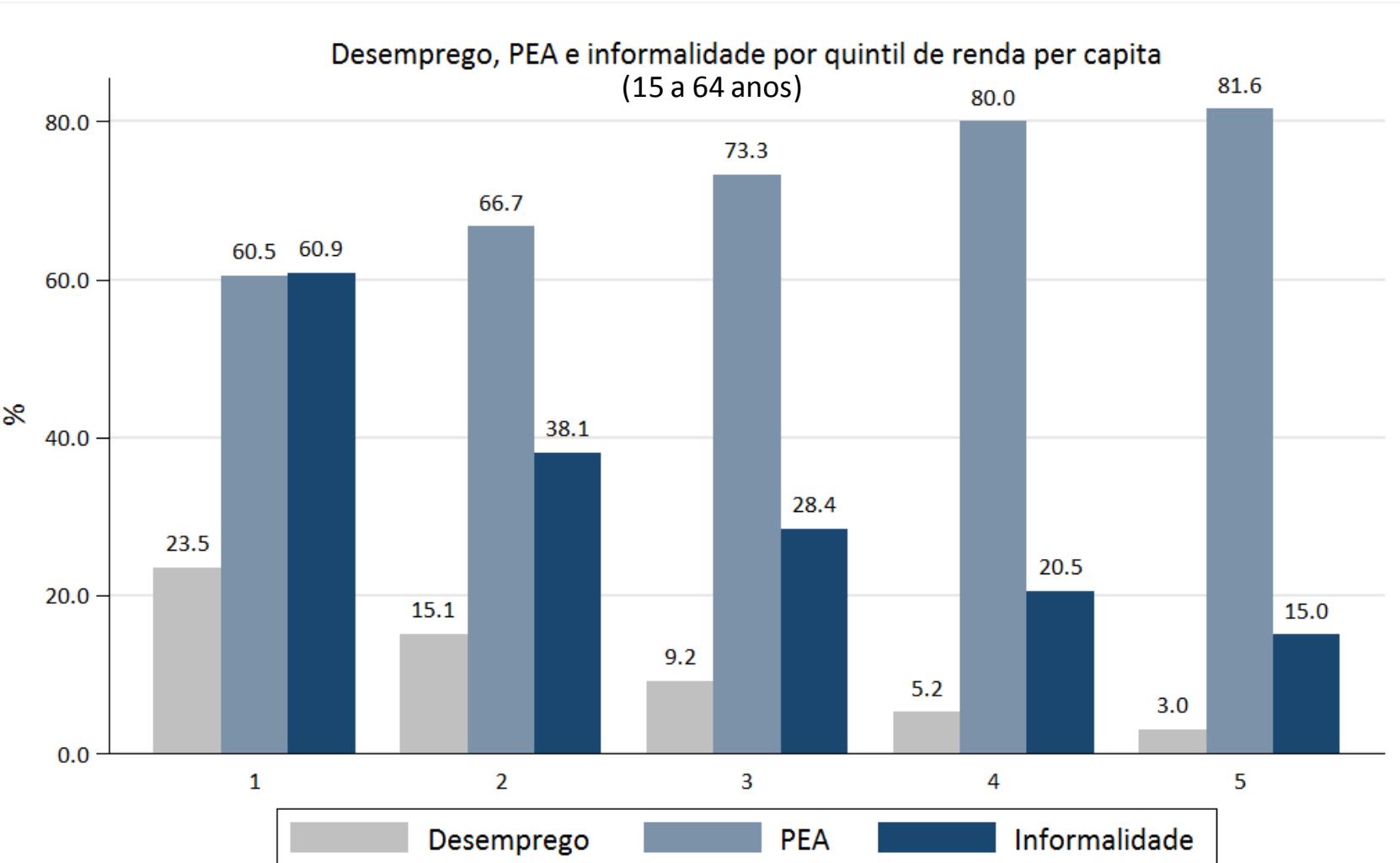
(2) Exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador

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



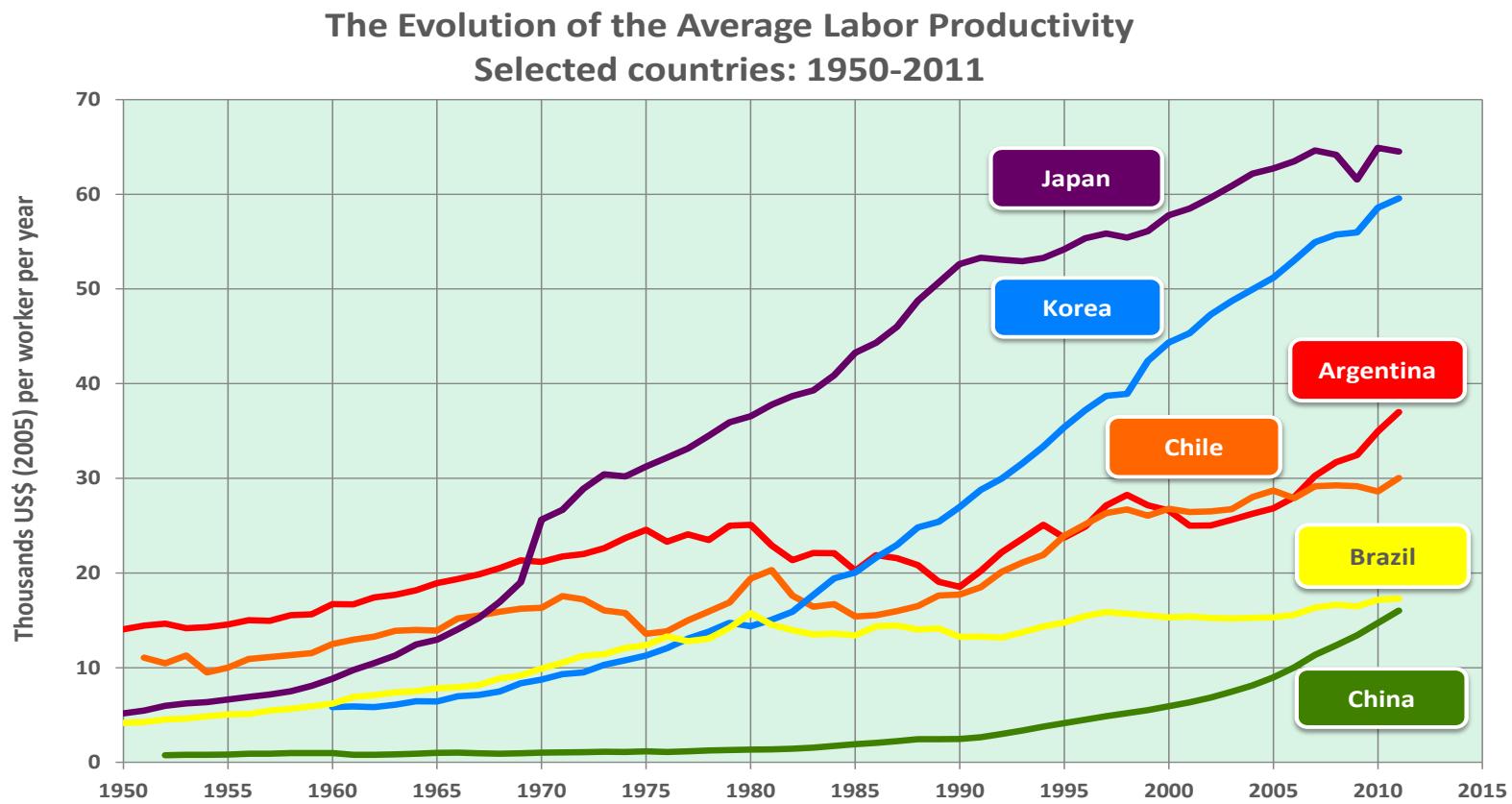
Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

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

	12 meses	60 meses
<i>Salário mensal bruto</i>	730,00	730,00
I. Salário base	32%	36%
Salário mensal líquido	671,60	671,60
II. Recebimento	11%	9%
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
III. Compensação do empregado	18%	18%
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

IV. Demais custos	39%	37%
<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>	-	-
Total	2.067,44	1.858,89
	100%	100%

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

custo do trabalho

	12 meses	60 meses
Salário mensal bruto	730	730
Custo Total	2.067,44	1.858,89
Percentual	183%	155%

Tabela 6 – Custo da legislação trabalhista no Brasil

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