

Informalidade e Insegurança Jurídica

Rodolfo Margato

rodolfo.silva@santander.com.br

Maurício Molan

mmolan@santander.com.br

- A regulação do mercado de trabalho é necessária para proteger o direito dos trabalhadores, principalmente nos casos em que o poder de barganha junto aos empregadores é desproporcional. Uma regulação excessivamente rígida, no entanto, pode acabar gerando um efeito adverso, na forma de segmentação de mercado (maior desigualdade por gênero e idade) e informalidade (o chamado mercado de trabalho dual).
- O índice agregado sobre regulação do mercado de trabalho, do Instituto Fraser, tendo como base o ano de 2014, mostra que o Brasil possui uma das legislações mais rígidas do mundo, ocupando a posição 144 (de um total de 159 nações) no ranking de flexibilidade da legislação trabalhista.
- Acreditamos que a aprovação de uma reforma trabalhista é fundamental para: 1) acelerar a saída da recessão (via confiança e investimentos), 2) reduzir estruturalmente o desemprego (através de melhora da competitividade da mão de obra brasileira) e 3) diminuir a desigualdade de renda via contenção da informalidade.
- Estimamos que a aprovação da Reforma Trabalhista poderia levar a uma queda do desemprego de mais ou menos 1,5 p.p., o que corresponderia à criação de cerca de 2,3 milhões de empregos.
- A excessiva regulamentação do mercado de trabalho brasileiro é considerada pelas empresas como o segundo fator mais problemático para fazer negócios no país. Isso sugere que bilhões de reais em investimentos deixam de ser realizados, e milhões de empregos deixam de ser gerados todos os anos, devido a uma legislação trabalhista anacrônica.
- A legislação pode afetar o ônus efetivo associado ao fator trabalho, além do próprio salário, através de insegurança jurídica e custos associados. O custo da legislação trabalhista para o empregador no Brasil atinge cerca de 0,56% do PIB por ano, segundo nossas estimativas, ou R\$ 37 bilhões a valores atuais (0,19% do PIB em estrutura jurídica + 0,37% do PIB em pagamentos aos reclamantes).
- Somando a estrutura jurídica de empresas com o custo processual na esfera trabalhista, chegamos a 0,51% do PIB, ou R\$ 33 bilhões por ano, o equivalente ao programa Bolsa Família (ou quase R\$ 400 por trabalhador brasileiro).
- É importante ter em conta, no entanto, que um mercado de trabalho mais flexível e caracterizado por maior rotatividade tende a penalizar de forma mais intensa o trabalhador menos qualificado, que tende a ser o primeiro a perder o emprego durante as crises, e o último a ser contratado nas recuperações. Por esse motivo, é fundamental existir um arcabouço de proteção social robusto o suficiente para mitigar o impacto adverso do ajuste sobre o segmento mais vulnerável da população.

I - Introdução: Além do Ciclo Econômico

O colapso de aproximadamente 10% da renda *per capita* em um intervalo de apenas três anos é suficiente para caracterizar a recessão atual como a pior da história brasileira. Logo, não é surpresa verificar a abrupta e concomitante deterioração no mercado de trabalho no mesmo período, ilustrada pela forte elevação da taxa de desemprego, redução da renda e precarização das condições trabalhistas.

O país tem avançado rapidamente na adoção de políticas para a retomada do crescimento sustentável da economia, com foco em medidas de austeridade fiscal, que já parecem render frutos na forma de espaço para redução de juros e retomada da confiança de empresários e consumidores. Apesar das incertezas do cenário político, parece uma questão de tempo para voltarmos a observar dados mostrando crescimento do PIB e do nível de emprego.

Mas além da melhora esperada para o emprego, associada ao ciclo econômico, é cada vez mais urgente uma abordagem visando aprimorar aspectos estruturais do mercado de trabalho, capazes de proporcionar maior flexibilidade para os empregados e condições de competitividade para as empresas.

É nesse contexto que foi aprovado na Câmara dos Deputados, em 27 de abril de 2017, o Projeto de Lei da Reforma Trabalhista¹ (PL 6787/16, do Poder Executivo), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para prever, entre outras medidas, a prevalência do acordo sobre a lei, regras para o trabalho intermitente e o fim da contribuição sindical obrigatória e da ajuda do sindicato na rescisão trabalhista. O texto, agora denominado PLC 38/2017, tramita no Senado, com previsão de votação em junho de 2017.

Acreditamos que a aprovação de uma reforma trabalhista é fundamental para: 1) acelerar a saída da recessão (via confiança e investimentos), 2) reduzir estruturalmente o desemprego (através de melhora da competitividade da mão de obra brasileira) e 3) diminuir a desigualdade de renda via contenção da informalidade².

O presente estudo não tem por objetivo destrinchar ou apresentar juízo de valor sobre artigos específicos da proposta de reforma trabalhista ora em discussão no Parlamento Brasileiro. O propósito é chamar a atenção para a urgência, e para os potenciais benefícios de longo prazo, de se fazer uma reforma que envolva flexibilização das relações e reduza a insegurança jurídica.

II – Competitividade, Investimentos e Demanda por Mão de Obra

A literatura econômica contém grande variedade de estudos que demonstram os benefícios oriundos de uma reforma que reduza a rigidez do mercado de trabalho³. A metodologia geralmente adotada consiste em elaborar um grande painel de países e comparar índices que medem o grau de flexibilidade com as respectivas taxas de desemprego, informalidade, rotatividade, trabalho precário, etc; em geral, já controlando por fatores como demografia e renda *per capita*.

As conclusões, em sua maioria, apontam que **instituições mais flexíveis levam a menores níveis de desemprego (principalmente para os jovens), postos de trabalho com melhor qualidade, menor informalidade, e maior taxa de participação da força de trabalho.**

A pesquisa “Doing Business”, do Fórum Econômico Mundial, por exemplo, procura medir diversos aspectos relacionados à regulamentação do mercado de trabalho, e consiste em uma das mais importantes fontes de informação para comparar a posição relativa entre países. **Os gráficos da próxima página, retirados da edição de 2017⁴, mostram que o desenvolvimento econômico é inversamente relacionado ao grau de regulamentação no mercado de trabalho** em duas dimensões consideradas: 1) Contratação (existência de contratos temporários, restrições de trabalho noturno e em finais de semana, período de descanso, duração semanal, etc.) e 2) Demissões (restrições, notificação prévia, multa, etc.).

Utilizando uma metodologia alternativa, um outro estudo do Banco Mundial⁵ analisa potenciais efeitos da desregulamentação através de consulta direta a 10.396 empresas, em 14 países latino-americanos. Através de questões genéricas⁶, o pesquisador busca avaliar a percepção do empresário a respeito de um impacto percebido de mudanças na legislação trabalhista sobre as decisões de contratar e demitir.

O estudo conclui que uma reforma no sentido de reduzir a rigidez do mercado de trabalho poderia aumentar o nível de emprego em 2%, o que no caso do Brasil representaria quase dois milhões de postos de trabalho e uma redução de 3 pp na taxa de desemprego.

¹ A íntegra da lei aprovada na Câmara dos Deputados pode ser vista em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

² Além da reforma trabalhista, outro avanço que poderia contribuir para reduzir o incentivo à informalidade que ocorre via “pejotização” seria um tratamento fiscal mais homogêneo entre a renda do trabalho formal assalariado e a renda de pessoa jurídica.

³ “Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects”. Lorenzo Bernal-Verdugo, Davide Furceri e Dominique Guillaume. IMF Working Paper. March 2012. “The Regulation of Labor”. J.C. Botero, S. Djankov, R. La Porta. Quarterly Journal of Economics (2004). “The Unemployment Effects of Labor Regulations around the World”. H. Feldman. Journal of Comparative Economics, No 37, Vol 1, pp76-90. (2009). “The Regulation of Labor”, Juan C Botero, Simeion Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes e Andrei Shleifer. Quarterly Journal of Economics (2004).

⁴ Doing Business 2017: Equal Opportunity for All. <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>.

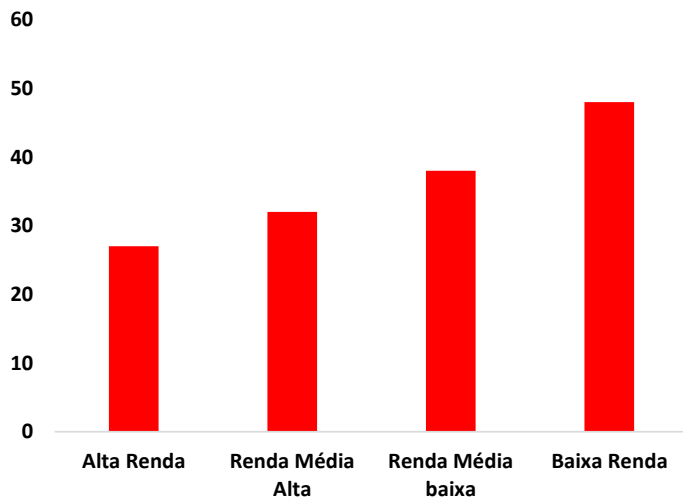
⁵ David S. Kaplan, Job Creation and Labor Reform in Latin America (The World Bank, September 2008).

⁶ Do tipo: “No ano fiscal de 2005, quantos trabalhadores sua empresa teria contratado ou demitido caso a regulamentação trabalhista fosse mais flexível?”

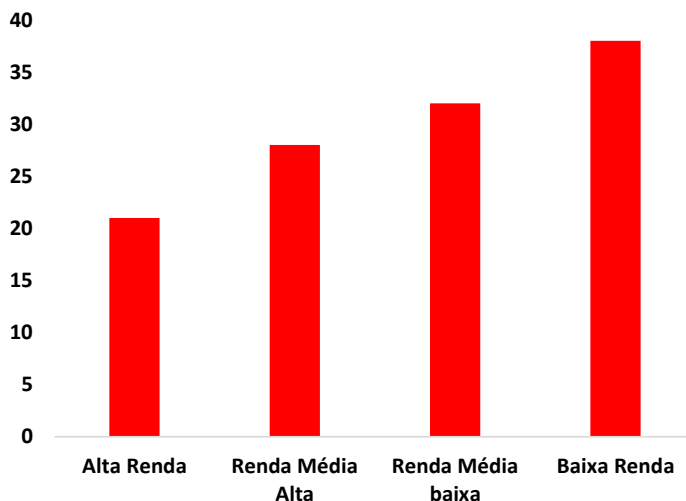
III) Regulamentação = Custo

O enfoque mais comum sobre a relação entre legislação trabalhista e demanda por mão de obra consiste em associar a regulamentação a um custo para o empregador. **Ao afetar o custo efetivamente percebido pelo empregador, a legislação termina por definir um conjunto mais amplo de decisões relacionadas ao mercado de trabalho, que vai desde a iniciativa de alocar recursos a investimentos em países e regiões, até a decisão específica de contratar ou demitir um trabalhador com características específicas (gênero, idade, raça, etc.).**

Índice de Regulamentação da Contratação (Doing Business; quanto maior, mais regulado)



Índice de Regulamentação da Demissão (Doing Business; quanto maior, mais regulado)



Fonte: Doing Business, World Economic Forum 2017.

Segundo o Global Competitiveness Report, pesquisa do Fórum Econômico Mundial sobre a competitividade dos países, **a excessiva regulamentação do mercado de trabalho brasileiro é considerada pelas empresas como o segundo fator mais problemático para fazer negócios no país** (perdendo apenas para a carga tributária)⁷. **Isso sugere que bilhões de reais em investimentos deixam de ser realizados, e milhões de empregos deixam de ser gerados, todos os anos, devido a uma legislação trabalhista anacrônica.**

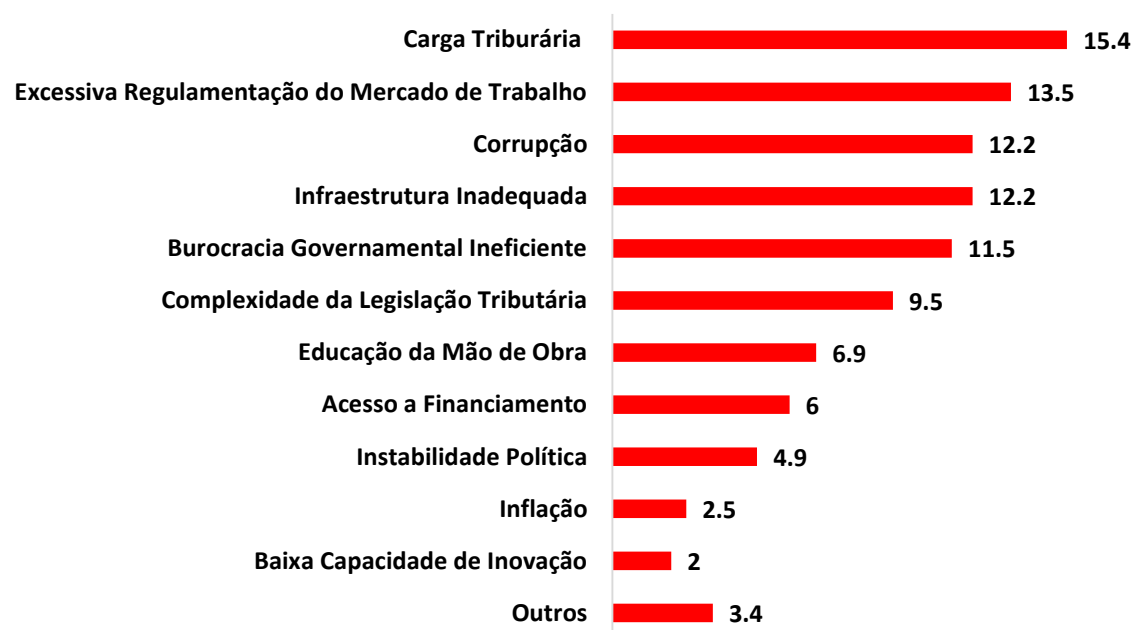
A legislação pode afetar o ônus efetivo associado ao fator trabalho, além do próprio salário, de diversas formas: 1) encargos diretos associados a contratações e demissões (taxas, contribuições, multas, etc), 2) ineficiência e baixa produtividade decorrente de incentivos adversos proporcionados por legislação inadequada e 3) percepção de risco associada à insegurança jurídica.

Ineficiência e baixa produtividade podem resultar de uma legislação excessivamente rigorosa na proteção ao emprego, na medida em que interfiram na rotatividade do mercado de trabalho. Os custos associados à contratação e demissão afetam a capacidade (e portanto a decisão) das empresas de reagir a mudanças nas condições de demanda (ou a choques tecnológicos), limitando as demissões nos momentos de crise, mas também tornando os empresários mais cautelosos na contratação de mão-de-obra nos momentos de recuperação; ou seja, o mesmo fator que mitiga os custos sociais das crises retarda a recuperação do emprego posteriormente, afetando a capacidade das empresas de alocarem o fator mão de obra de forma mais eficiente.

É importante ter em conta que um mercado mais flexível e caracterizado por maior rotatividade tende a penalizar de forma mais intensa o trabalhador menos qualificado, que geralmente é o primeiro a perder o emprego durante as crises e o último a ser contratado nas recuperações. Por esse motivo, é fundamental existir um arcabouço de proteção social suficiente para mitigar o impacto adverso do ajuste sobre o segmento mais vulnerável da população.

⁷ http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

Maiores Dificuldades para Fazer Negócios no Brasil (% de respostas)



Fonte: Doing Business, World Economic Forum 2016

IV) Regulamentação: A posição do Brasil no Mundo

No que diz respeito às fontes de dados internacionais sobre as relações no mercado de trabalho, destacamos o Fórum Econômico Mundial (já mencionado), o Ranking de Competitividade Mundial IMD e o Ranking de Liberdade Econômica do Instituto Fraser⁸. Para as estimativas do presente estudo, utilizamos de forma mais extensiva a última publicação, devido à sua grande abrangência de países e disponibilidade de dados ao longo do tempo.

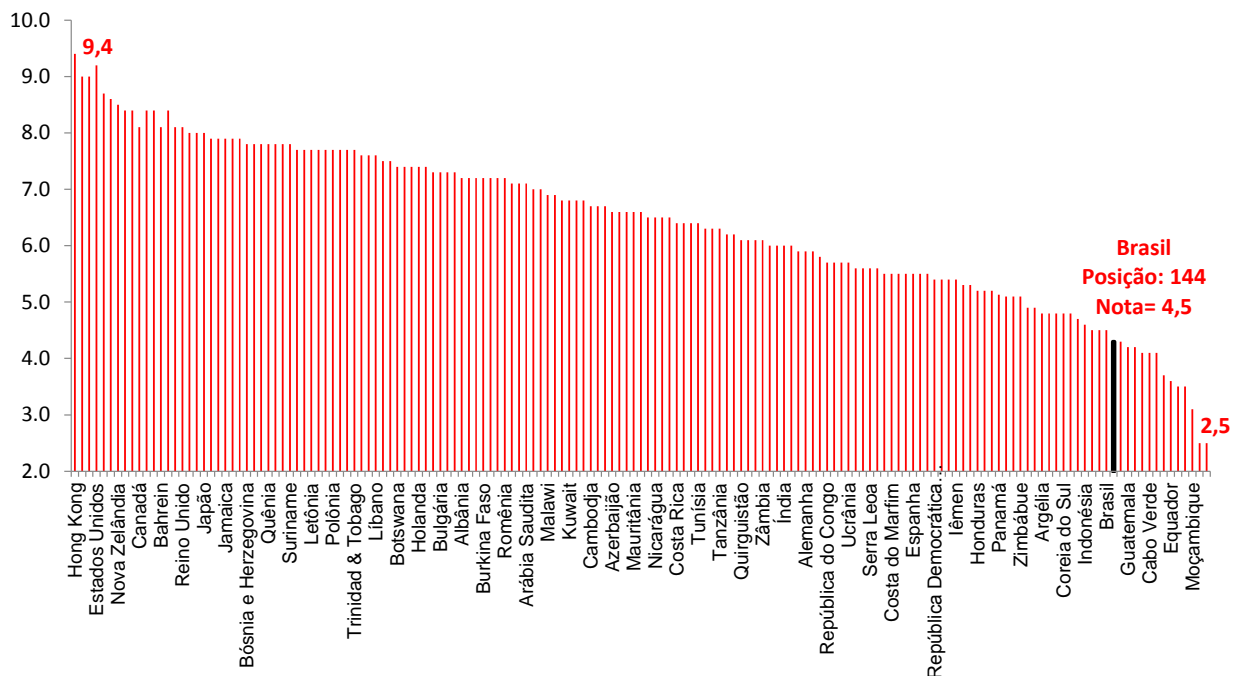
Em síntese, o índice construído pelo Instituto Fraser fornece medidas sobre o grau em que políticas e instituições nacionais apoiam a liberdade econômica, para um total de 159 países. Esse índice abrange 42 variáveis (características do funcionamento das economias), distribuídas em cinco grandes áreas: (i) tamanho do governo: gastos, impostos e empresas; (ii) estrutura legal e segurança dos direitos de propriedade; (iii) acesso a recursos; (iv) liberdade ao comércio internacional; e (v) regulação sobre crédito, trabalho e negócios.

Evidentemente, exploramos nesse relatório o comparativo internacional referente às relações trabalhistas, que são avaliadas pelos seguintes fatores: (a) regras de contratação e salário mínimo; (b) regras de demissão; (c) custos demissionais obrigatórios; (d) negociação coletiva centralizada; (e) regras sobre jornada de trabalho; (f) recrutamento militar.

O índice agregado sobre regulação do mercado de trabalho, tendo como base o ano de 2014, mostra o Brasil na posição 144 de um total de 159 nações. De acordo com tal índice, quanto maior a nota atribuída ao país (melhor a posição no ranking), menor a rigidez do seu mercado de trabalho. Portanto, **o mercado de trabalho brasileiro pode ser considerado com um dos menos flexíveis ao redor do mundo, ficando à frente apenas de algumas nações africanas (exemplos: Togo, Cabo Verde e Moçambique) e vizinhos latino-americanos (exemplos: Bolívia, Equador e Venezuela).**

⁸ O Instituto Fraser é uma instituição independente de pesquisa econômica, baseado no Canadá, cuja missão é “medir, estudar e comunicar o impacto dos mercados competitivos e intervenção do governo sobre o bem-estar dos indivíduos”.

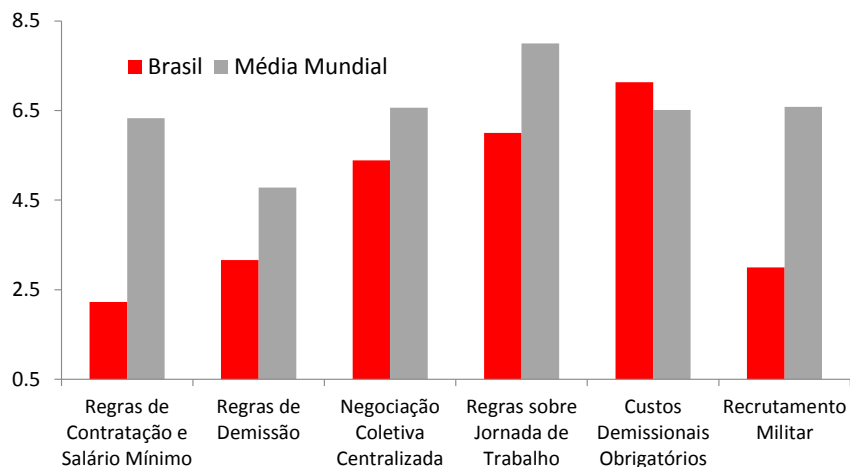
Regulação do Mercado de Trabalho: *Ranking* Global - total de 159 países
Notas variando de 2,5 (maior rigidez) a 9,4 (menor rigidez)



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo - Relatório Anual de 2016

Olhando para a desagregação do índice, percebemos que as notas atribuídas ao Brasil são inferiores à média mundial (indicando maior rigidez) em praticamente todos os itens. A exceção ocorre no item de “custos demissionais obrigatórios”, referente às demissões sem justa causa, que compreende o período de aviso prévio relativo e as indenizações, em semanas de salários, desse tipo de desligamento. No entanto, quando investigamos de forma mais minuciosa esse item, concluímos que a média global é bastante distorcida por poucos países (cerca de 20⁹) onde as indenizações para demissão sem justa causa chegam a superar 30 semanas de salários. De fato, metade dos países abrangidos na pesquisa possuem regras mais flexíveis que as brasileiras no quesito de “custos demissionais obrigatórios” (para 42 deles, por exemplo, não há nenhum pagamento de indenização por demissão sem justa causa), reforçando a avaliação de que o mercado de trabalho brasileiro não deve ser visto como pouco rígido nem mesmo nesse tópico.

Regulação do Mercado de Trabalho
Comparação entre Brasil e Média Mundial – Por Componente
Menor Nota = Maior Rigidez



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo - Relatório Anual de 2016

⁹ Dentre esses países, podemos citar: Guiné-Bissau, Bangladesh, Egito, Guatemala, Laos, Zâmbia, Sri Lanka, Serra Leoa e Venezuela.

Os componentes de regulação do mercado de trabalho presentes no *Ranking* de Liberdade Econômica se baseiam, em grande medida, na metodologia aplicada pelo Banco Mundial para a construção do Índice de Ambiente de Negócios (Doing Business Report). Exibimos algumas das suas principais rubricas na tabela abaixo.

COMPONENTE	BRASIL	MUNDO
Prazo máximo para contratos com duração fixa (meses)	24	Sem limite (112 países)
Razão entre salário mínimo e valor adicionado por trabalhador	0,34	0,39 (média)
Prêmio para trabalho noturno (% rendimento por hora)	20	12,2 (média)
Prêmio para trabalho aos finais de semana (% rendimento por hora)	100	46 (média)
Prêmio para hora extra de trabalho (% rendimento por hora)	50	42 (média)
Prazo máximo para o período de experiência/probatório (meses)	3	4 (média)
Aviso prévio para demissões sem justa causa (em semanas de salário)	6	5,3 (média)
Indenização para demissões sem justa causa (em semanas de salário)	9	12 (média)
Seguro desemprego após 1 ano de trabalho?	Sim	Não (125 países)
Tempo mínimo de trabalho para acessar o seguro desemprego (meses)	12	Não se aplica (116 países)

Fonte: Banco Mundial – Doing Business Report – abrangência de 201 países

Logo, um conjunto amplo de pesquisas e indicadores apontam o mercado de trabalho brasileiro como um dos mais rígidos ao redor do mundo.

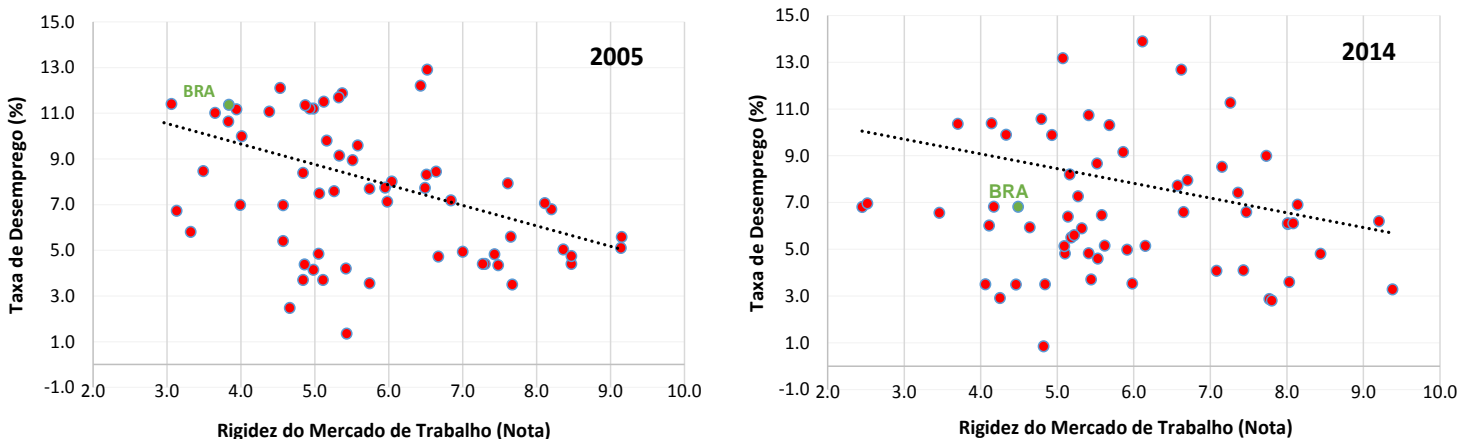
V) Regulamentação e Desemprego no Mundo

Dito isso, quais as consequências da regulação mais forte sobre a taxa de desemprego (e variáveis correlatas)? A flexibilização das relações trabalhistas tende a reduzir ou elevar a desocupação na atividade econômica?

A avaliação dessas questões é bastante complexa, tendo em vista fatores como (i) a escassez de longas séries de tempo para os indicadores de rigidez do mercado de trabalho; (ii) os diferentes processos econômicos, políticos, sociais e demográficos relacionados às mudanças nas taxas de desemprego dos mais distintos países; e (iii) os variados níveis de profundidade e intensidade das reformas trabalhistas já realizadas ao redor do mundo. **A despeito disso, encontramos sinais consistentes de que menor rigidez tende a melhorar as condições do mercado de trabalho.**

As figuras abaixo mostram as notas de regulação do mercado de trabalho e as respectivas taxas de desemprego, para alguns países selecionados. Devido a restrições de continuidade e consistência das estatísticas, selecionamos os 70 países com maior população, o que não trouxe impacto relevante para a heterogeneidade da amostra no que diz respeito às regiões territoriais, graus de riqueza, entre outros.

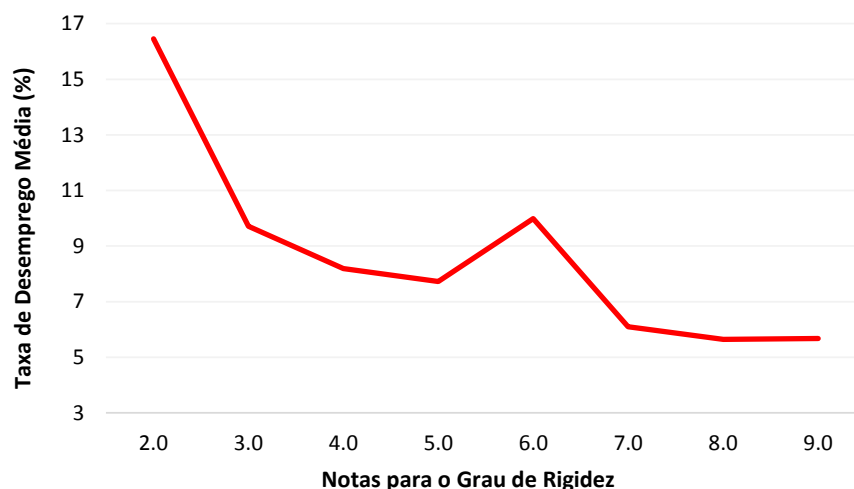
Taxa de Desemprego x Rigidez do Mercado de Trabalho
Anos: 2005 e 2014



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo e Banco Mundial

De forma mais concisa, construímos um gráfico que mostra, para cada grau de regulação do mercado de trabalho (notas de 2 a 9; quanto mais baixa a nota, maior a percepção de rigidez da legislação), a taxa de desemprego média dos seus países constituintes. Podemos observar uma clara tendência descendente entre as variáveis, em que pese certo “repique” entre as notas 5 e 7.

Taxa de Desemprego Média por Nota de Rigidez do Mercado de Trabalho Anos considerados: 1995; 2000; 2005; 2010; 2014



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo, Banco Mundial e cálculos do Santander.

VI) Uma Estimativa de Impacto da Desregulamentação sobre o Desemprego

Além da análise gráfica, que já traz algumas indicações sobre o efeito da rigidez das relações laborais em outras variáveis do mercado de trabalho, utilizamos um modelo econométrico no processo investigativo. Levando em consideração a disponibilidade de dados para um conjunto relativamente amplo de países (70), e para alguns pontos no horizonte temporal de interesse (1995; 2000; 2005; 2010; 2014), desenvolvemos um modelo para dados em painel¹⁰.

A estimação do modelo apresentou um coeficiente negativo para o impacto da nota de rigidez do mercado de trabalho de dado país sobre a taxa de desemprego do mesmo, de acordo com o esperado (isto é, quanto mais alta a nota de regulação, o que equivale a dizer menor rigidez, mais baixa a taxa de desemprego).

A partir desse coeficiente estimado, realizamos algumas simulações para a taxa de desemprego brasileira¹¹. Como hipótese central, consideramos a aprovação do texto da Reforma Trabalhista que está sendo apreciada pelo Congresso Nacional. A partir disso, comparamos o teor da reforma proposta para a economia brasileira com reformas realizadas em outros países, ao longo dos últimos 15 anos. Como exemplo, percebemos algumas semelhanças entre as alterações previstas na Reforma Trabalhista do Brasil e as mudanças efetuadas nas relações de trabalho na Alemanha, Espanha e Portugal. Nesses casos, as notas de rigidez do mercado de trabalho mostraram uma elevação média ao redor de 1,5 ponto no período pós-reforma.

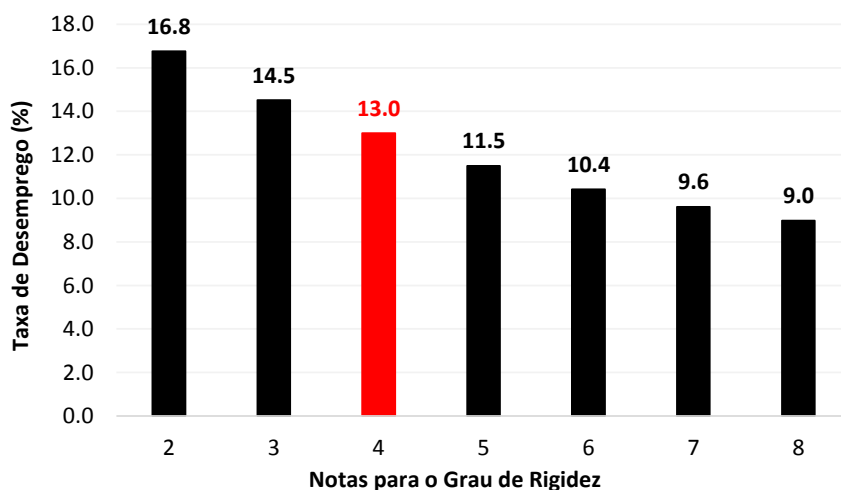
De forma relativamente conservadora, assumimos como premissa a melhora do grau de regulação do mercado de trabalho brasileiro em 1 ponto após a aprovação da Reforma Trabalhista. Com isso, estimamos uma queda ao redor de 1,5 ponto percentual na taxa de desemprego, saindo dos atuais 13% para 11,5% (tudo o mais constante), o que corresponderia à criação de cerca de 2,3 milhões de empregos, aproximadamente, não muito distante do número obtido através da estimativa registrada no estudo do Banco Mundial¹².

¹⁰ Estimamos o modelo através das 3 metodologias usuais para dados em painel: *Pooled*, Efeitos Aleatórios e Efeitos Fixos. Além da variável de regulamentação do mercado de trabalho, utilizamos como variáveis de controle: o resultado médio do PISA no exame de matemática; a taxa de crescimento do PIB real; a taxa de investimentos da economia; e o percentual da população, de idade superior a 15 anos, com matrícula na universidade. O coeficiente de interesse (índice de regulamentação) apresentou o sinal esperado em todas as especificações, sendo estatisticamente significativa na maior parte delas.

¹¹ Tais simulações econométricas utilizaram o coeficiente estimado pela metodologia de efeitos aleatórios. Vale destacar que o valor desse coeficiente não se distinguiu, de forma expressiva, daqueles obtidos pela aplicação das outras especificações.

¹² David S. Kaplan, Job Creation and Labor Reform in Latin America (The World Bank, September 2008).

Taxa de Desemprego Média X Rigidez do Mercado de Trabalho Simulações Econométricas



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo, Banco Mundial e estimativas do Santander.

VII) Insegurança Jurídica e Custo do Judiciário

Além dos efeitos diretos sobre o emprego, existe também um impacto relevante sobre o crescimento potencial do país, através da melhora da competitividade associada a um ambiente de negócios mais saudável e com menor insegurança jurídica.

O economista Oliver North, prêmio Nobel de economia em 1993, destaca que a dificuldade de se criar um sistema judicial dotado de relativa imparcialidade, que garanta o cumprimento dos acordos, tem se mostrado um impedimento crítico no caminho do desenvolvimento econômico. Quanto menor a segurança jurídica, mais arriscadas se tornam as relações sociais, e em especial as transações econômicas.

Esse aspecto é particularmente relevante na composição do custo efetivo da mão de obra para uma empresa, tanto na forma de gastos relacionados à prevenção e atendimento de demandas judiciais, quanto na forma de ônus associado à incerteza em relação ao resultado dos processos que podem eventualmente ser levantados pela empresa.

A segurança jurídica é um contexto que objetiva permitir aos indivíduos programar, em bases razoáveis de previsibilidade, suas expectativas em relação às implicações de sua ação, no caso a decisão de investir e contratar mão de obra para realizar um determinado serviço. Um bom arcabouço, do ponto de vista de segurança tanto para empregados quanto para empregadores, é aquele que facilita a coordenação das interações entre ambas as partes, facilitando a previsibilidade dos efeitos jurídicos decorrente dessa relação.

Sendo o contrato de trabalho uma transação, quanto maior o custo associado ao estabelecimento dessa relação, mais desencorajado será o acordo; maior também será a busca por formas alternativas de relacionamento, com o intuito de permitir que ambas as partes se apropriem desse custo em um mercado informal.

Não há dúvida de que esse ônus que recai sobre a sociedade poderia ser melhor distribuído, na forma de salários mais altos a um custo mais baixo para as empresas.

Mas além deste ônus, vale destacar os custos incorridos pelos empregadores na forma de estrutura jurídica fixa ou honorários alocados às ações judiciais. Pesquisa recente¹³ estima que as empresas alocam cerca de 2% do seu faturamento (R\$ 110 bilhões, à época) para defender, entrar ou manter processos judiciais. Cerca de 10% desse valor - ou R\$ 11 bilhões por ano - são destinados somente para manter uma estrutura alocada às ações trabalhistas. A este valor deve ser somado o valor total pago aos reclamantes, que totalizou R\$ 22,5 bilhões em 2016¹⁴.

Isso significa que, além da massa de salários e encargos diretos, o ônus jurídico para o empregador no Brasil atinge cerca de 0,56% do PIB, ou R\$ 37 bilhões a valores atuais (0,19% do PIB em estrutura jurídica + 0,37% do PIB

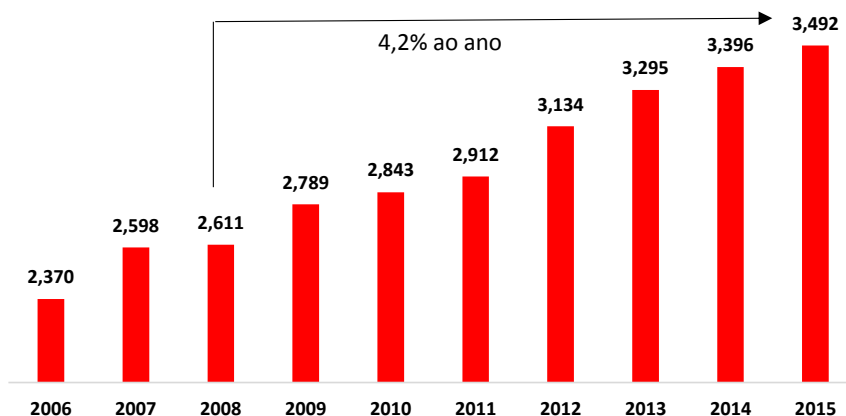
¹³ Custo das Empresas para Litigar Judicialmente". Gilberto Luiz do Amaral, Cristiano Lisboa Yazbek e Letícia Mary Fernandes do Amaral. Jornal Valor Econômico, 4 de fevereiro de 2014.

¹⁴ <http://www.tst.jus.br/web/guest/arrecadacao>

em pagamentos aos reclamantes), o equivalente a R\$ 440,00 por empregado por ano (ao redor de 1,7% do rendimento real médio).

É importante ressaltar que tais números não mostram apenas uma fotografia crítica do ponto de vista de ônus para as empresas (e para a sociedade) no que tange ao tema da insegurança jurídica. A dinâmica desses custos também é bastante preocupante. Por exemplo, os dados do Tribunal Superior do Trabalho mostram tendência fortemente ascendente para o número de novos processos abertos todos os anos. O ritmo médio entre 2008 e 2015 superou 4% ao ano, bem acima da taxa de 1,2% correspondente ao ritmo de crescimento da força de trabalho. **Se mantida essa tendência, haverá contínua e significativa deterioração das relações entre custo do trabalho vis-à-vis remuneração efetivamente recebida pelo trabalhador no Brasil.**

Casos Novos na Justiça do Trabalho (por ano, em milhares)



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

VIII – O Mercado de Trabalho Dual: Transferência de Renda às Aversas

Em suma, a regulação do mercado de trabalho é necessária para proteger o direito dos trabalhadores, principalmente nos casos em que o poder de barganha junto aos empregadores é desproporcional. O excesso de rigidez, no entanto, pode acabar gerando um efeito adverso, na forma de segmentação de mercado (maior desigualdade por gênero e idade) e informalidade (mercado de trabalho dual).

Quanto maior o diferencial entre o ônus percebido pelo empregador e o valor efetivamente recebido pelo empregado, maiores também serão os incentivos para ambos firmarem seus acordos através do mercado informal¹⁵.

Os encargos, os custos associados à regulamentação, a rigidez e a incerteza jurídica representam importante empecilho ao emprego formal. **De fato, a legislação atual se aplica a apenas 47% dos trabalhadores brasileiros**, que são aqueles empregados com carteira assinada. Outros 13% são funcionários públicos, regidos por legislação específica, ao passo que 41% (ao redor de 34 milhões de pessoas) compõem um contingente na informalidade ou que trabalha por conta própria.

Mercado de Trabalho no Brasil (em milhares de pessoas)

Trabalhadores empregados*	84,819	100%
Ocupados (carteira assinada)**	39,464	46%
Funcionários Públicos	10,872	13%
Ocupados sem registro	34,483	41%
Desempregados	14,176	

* exclui empregadores

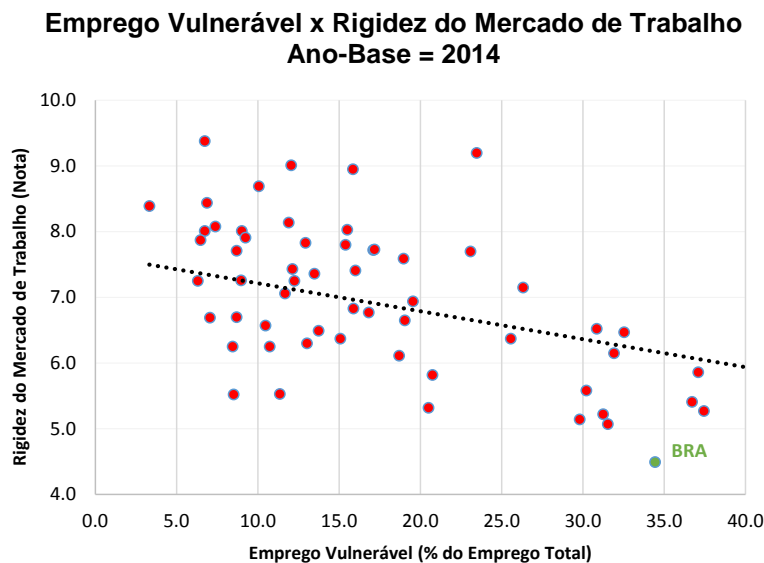
** inclui empregados domésticos

Fonte: PNAD – IBGE

¹⁵ “Enforcement of Labor Regulations and Informality”, Rita Almeida e Pedro Carneiro. American Economic Journal: Applied Economics. Vol 4 No3. July 2012.

Esta tendência é evidenciada no conjunto de países analisados, pela relação inversa entre as notas de regulação das relações trabalhistas e o percentual de emprego vulnerável. Conforme definido pela Organização das Nações Unidas (ONU), emprego vulnerável consiste na soma entre trabalhadores por conta própria e trabalhadores auxiliares da família. Esses grupos são menos propensos a ter acordos formais de trabalho e, com isso, tendem a encarar condições mais precárias para atuação, menor acesso a sistemas de previdência e menor representatividade coletiva. De forma geral, o emprego vulnerável é caracterizado por ganhos inadequados e baixa produtividade e, por isso, índices elevados de vulnerabilidade aparecem predominantemente em economias mais pobres.

O gráfico a seguir expõe a relação entre a rigidez do mercado de trabalho, extraída do *Ranking* de Liberdade Econômica, e a participação do emprego vulnerável na população ocupada total, para um conjunto diverso de países com disponibilidade de dados oficiais.



Fonte: Instituto Fraser / Liberdade Econômica no Mundo e Banco Mundial

A precarização do mercado de trabalho, como consequência de uma legislação excessivamente rígida, pode ter um efeito bastante perverso para os trabalhadores, principalmente àqueles menos qualificados e de menor renda. Além de contar com salários mais baixos, os trabalhadores sem carteira assinada estão praticamente excluídos da já precária rede de proteção social existente na economia brasileira. Por exemplo: não contam com o FGTS em caso de demissão, não conseguem acessar o seguro-desemprego e enfrentarão maiores dificuldades para comprovar tempo de trabalho para usufruir da aposentadoria.

Considerando o aspecto regressivo do sistema tributário brasileiro, haja vista sua natureza predominantemente indireta e incidente sobre empresas (que repassam parte dos tributos e custos aos preços), conclui-se que os mecanismos de rigidez do mercado de trabalho acabam funcionando como um mecanismo de transferência de renda às avessas. Os trabalhadores menos qualificados e de menor renda, que prevalecem na informalidade, acabam, de certa forma, subsidiando os benefícios usufruídos por trabalhadores com carteira assinada.

A reformulação das leis trabalhistas, dessa forma, deve ser vista como poderoso instrumento, não apenas para possibilitar maior liberdade de escolha aos indivíduos (através de negociação coletiva), mas também de justiça social.

IX - Resistências

Se existe um amplo conjunto de evidências favoráveis a reformas que proporcionem menor regulamentação, por que é geralmente tão difícil executá-las? Assim como no caso de mudanças no sistema previdenciário, **as resistências às transformações econômicas de grande porte normalmente decorrem de diversos fatores.**

De um lado, há um aspecto comportamental, de aversão à perda, na resistência à mudança: o medo de eventuais prejuízos com uma nova realidade geralmente se sobrepõe à satisfação associada à expectativa positiva acerca do benefício.

De outro, há a questão de como se distribuem ganhos e perdas com as mudanças. Em geral, os benefícios tendem a ser mais difusos para a sociedade como um todo, mas os custos recaem sobre segmentos específicos, que possuem forte poder de pressão sobre os legisladores. Além destes, vale notar que, no caso de uma legislação trabalhista mais flexível, os trabalhadores mais pobres e menos qualificados tendem a ser mais expostos à transição. Por esse motivo, podem ser necessárias políticas sociais compensatórias para mitigar eventuais custos sociais.