

# A DIMENSÃO ECONÔMICA DAS DECISÕES JUDICIAIS

**FECOMERCIO SP**  
Representa muito para você.

## **A DIMENSÃO ECONÔMICA DAS DECISÕES JUDICIAIS**

---

# AD

# BR

# PD

## APRESENTAÇÃO

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) lança debate sobre as súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) para regular conflitos trabalhistas. Muitos deles, diga-se de passagem, poderiam ser resolvidos com muito mais rapidez se empregados e empregadores pudessem discuti-los sem a interferência da Justiça. A livre negociação, além de refletir o real interesse de envolvidos, também é menos onerosa aos cofres públicos.

Do ponto de vista da entidade, de estudiosos do assunto e de sindicalistas, as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) imobilizam ainda mais a legislação trabalhista do Brasil. A FecomercioSP não aceita essa ação – e menos ainda que prescindir da opinião dos maiores envolvidos: empregados e empregadores. Este documento quer tornar público o debate atualmente restrito a gabinetes.



# SUMÁRIO

---

|    |                                                               |
|----|---------------------------------------------------------------|
| 8  | OS PROBLEMAS DAS SÚMULAS IRREALISTAS                          |
| 12 | PROPOSTA METODOLÓGICA E APLICAÇÕES                            |
| 14 | 1. INTRODUÇÃO                                                 |
| 17 | 2. SE TODOS OS IMPOSTOS FOSSEM PARA O BOLSO DO TRABALHADOR... |
| 20 | 3. QUEM DEFINIU AS REGRAS DO JOGO                             |
| 22 | 4. QUAL O PREÇO DAS DECISÕES JUDICIAIS                        |
| 36 | 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS                                       |
| 38 | ELEVANDO A PERCEPÇÃO DE RISCOS PARA OS INVESTIMENTOS          |

Sumário

## OS PROBLEMAS DAS SÚMULAS IRREALISTAS

JOSÉ PASTORE, presidente do Conselho de Relações  
do Trabalho da FecomercioSP

# OS PROBLEMAS DAS SÚMULAS IRREALISTAS

Trabalho não é *commodity* e, por isso, não pode ser sujeito apenas às leis de mercado como ocorre em leilões de minérios, metais e cereais. Trabalho precisa ser regulamentado. Isso, diga-se de passagem, acontece em todas as nações.

Sua regulamentação é exercida por meio de leis e da livre negociação entre as partes. Na maioria dos países, a legislação regula direitos fundamentais e a negociação cuida de direitos complementares.

O Brasil, no entanto, vive uma situação peculiar. As leis trabalhistas descem a minúcias para regular o que normalmente é assegurado em contratos negociados. Dentre os exemplos clássicos, destacam-se: o valor da hora extra e da hora noturna, as licenças e afastamentos, as formas de gozar férias e o uso de horários de descanso.

Não bastasse o detalhismo das leis, também existe um cipoal de decisões jurisprudenciais, muitas vezes conflitantes, e com pouca base na realidade. É o caso da enxurrada de súmulas aprovadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) – objeto de análise nesta publicação.

Com uso de metodologia criativa e segura, os professores André Portela e Eduardo Zylberstajn, da Fundação Getulio Vargas de São Paulo (FGV-SP), mostram que muitas das súmulas editadas pelo Poder Judiciário

prejudicam empregados e empregadores. Pela via da negociação, sem a interferência do órgão, as partes poderiam chegar a situações compensadoras para ambos os lados.

A proliferação de súmulas contribui para engessar ainda mais a já engessada legislação trabalhista do Brasil. O que é muito grave. O mundo mudou. A economia é globalizada. O trabalho, realizado em cadeias produtivas, requer versatilidade e flexibilidade por parte de empresários e trabalhadores, além de relações amigáveis que privilegiem acertos firmados pela negociação.

O enrijecimento proposto pelo TST levará a economia brasileira para um beco sem saída. Fará com que ela perca condições de competir nos mercados externo e interno. E a correção desse processo será difícil, senão impossível. A situação de países do sul da Europa deve ser analisada. Por força da crise do euro, Espanha, Portugal, Itália e Grécia reveem inúmeros direitos trabalhistas e previdenciários antes inflexíveis. E as soluções adotadas são as mais dolorosas, pois incluem, por exemplo, cortes de salário e de aposentadoria.

O Brasil não pode chegar a esse ponto. O País precisa considerar que empregados e empregadores amadureceram e têm condições de ajustar suas diferenças pela negociação – sem a necessidade de imposições de leis ou de súmulas.

O trabalho a seguir não deixa dúvidas: o processo de elaboração de súmulas não pode continuar a ser realizado a portas fechadas no TST. É preciso ouvir as partes para ajustar as decisões do Poder Judiciário à realidade e às necessidades do País.

W

T

E

## PROPOSTA METODOLÓGICA E APLICAÇÕES

ANDRÉ PORTELA SOUZA, PHD em Economia, professor da FGV  
EDUARDO ZYLBERSTAJN, doutor em Economia e professor da FGV



# 1

## INTRODUÇÃO

O ambiente econômico favorável vivenciado pelo Brasil na última década resultou em um inédito aquecimento do mercado de trabalho. O crescimento proporcionou ganhos salariais aos trabalhadores, fortaleceu as classes de renda menos favorecidas e garantiu a ascensão socioeconômica de uma parcela significativa da população brasileira.

Esse movimento tem sido analisado exaustivamente, sobretudo no momento em que a economia do Brasil parece ter perdido o fôlego e o mercado de trabalho dá sinais de inflexão. Há também outro aspecto ligado ao tema que ainda não foi suficientemente explorado: a oportunidade perdida pelo País em modernizar a justiça trabalhista. A fase em que o poder de barganha dos trabalhadores crescia significativamente poderia ter sido aproveitada nesse sentido. Afinal, períodos de trabalho aquecido intensificam a mobilidade dos trabalhadores entre empresas, setores, ocupações e cargos.

Ao mesmo tempo em que os trabalhadores procuram aproveitar a situação favorável para obter ganhos monetários e não monetários (extensão da jornada, qualidade das ocupações e benefícios não pecuniários), as empresas buscam alternativas de gestão e de tecnologias para enfrentar os aumentos constantes de custos. A ampliação das possibilidades de barganhas e negociações entre os dois lados permitem ganhos mútuos.

O objetivo geral deste estudo é demonstrar que as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio de suas súmulas, cerceiam demais as possibilidades de ganhos vantajosos para empregados e empregadores nos períodos de mercado de trabalho aquecido. O conteúdo a seguir possui dois objetivos específicos:

**A.** Desenvolver uma metodologia para a aferição do impacto das súmulas do TST no custo do trabalho no Brasil;

**B.** Aplicar o procedimento a três situações recentemente disciplinadas por este instrumento jurídico: intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais (Orientação Jurisprudencial nº 342/SDI-1)<sup>1</sup>; início da contagem da duração da jornada de trabalho (Súmula Nº 366 do TST); e licença-maternidade para gestantes, contratadas por prazo determinado (Súmula Nº 244 do TST)<sup>2</sup>.

Como expõe o estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA)<sup>3</sup>, o Brasil é um dos países com maiores custos sobre a demissão dos trabalhadores e também aquele com menor flexibilidade de contratação (emprego temporário e tempo parcial) e de demissão (multa rescisória e outros custos). E isso não é tudo: é também o destaque entre as nações com as mais restritivas condições de emprego do mundo (jornada de trabalho, férias e feriados, salário mínimo etc.).

A complexidade da legislação trabalhista impõe reflexos importantes sobre o custo dos encargos. Segundo pesquisa da rede mundial de auditoria e contabilidade UHY<sup>4</sup>, que envolveu 25 nações, o Brasil é o País com os encargos trabalhistas mais elevados (57,56% do valor bruto do salário em tributos). A média global da análise, que inclui representantes do BRICS e da OCDE, foi de 22,52%.

Este quadro restritivo e oneroso reflete de maneira negativa na hora de determinar recursos e fatores produtivos (em especial a demanda por mão de obra). Ele reduz a aptidão das empresas de se adaptar a inovações e de operar com maior eficiência produtiva – e também interfere negativamente na capacidade dos trabalhadores de negociar arranjos contratuais alternativos que permitam bem-estar e mais postos de trabalho.

Regra geral, elas possuem diretrizes interpretativas do tribunal que as edita para fornecer maior estabilidade à jurisprudência – e, com isso, fa-

1. A OJ 342 da SDI-1 foi cancelada e convertido o item I no item II, da Súmula 437.

2. A Súmula 244 sofreu alteração significativa em seu item III, que dispunha que a empregada gestante não tinha direito a estabilidade provisória quando se tratasse de admissão mediante contrato de experiência, haja vista que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. O TST reviu esse posicionamento e alterou a redação do item III, da referida súmula, para declarar que a empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art.10, inciso III, alínea “b”, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

3. IPEA, 2006. Instituições Trabalhistas e Desemprego do Mercado de Trabalho no Brasil. In: *Brasil: o estado de uma nação*. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/cap4\\_instituicao.pdf](http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2006/cap4_instituicao.pdf)>. Acesso em 11/07/2013

4. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/brasil-lidera-ranking-de-impostos-sobre-trabalhadores>>.



- 5. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/292209/sumula>>. Acesso em 11/07/2013
- 6. Ver estudo anterior da C-Micro/FGV, intitulado “Custo do Trabalho no Brasil”, de Maio/2013, disponível em: <[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relat%C3%B3rio%20Final(1).pdf)> Acesso em 12/07/2013.
- 7. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/numero-de-acoes-trabalhistas-na-justicaem-2012-chegou-22-milhoes-uma-alta-de-51-8108581>>. Acesso em 12/07/2013

cilitar a atuação dos advogados e simplificar o julgamento das teses de recorrente apreciação pela Justiça<sup>5</sup>. As súmulas funcionam como meio de dar celeridade à atividade judicial da instância recursal, pela busca da unidade e da consistência na interpretação do Direito. Ela não partilha do poder dos atos normativos e das leis, que podem ser questionadas no Poder Judiciário quanto à sua legalidade ou constitucionalidade. Em muitos casos, a própria legislação tem força maior.

Embora tenham a intenção de garantir maior eficiência à atividade jurídica, algumas súmulas do TST reforçam a rigidez nas negociações trabalhistas, mesmo quando podem gerar ganhos mútuos entre os envolvidos. Resultado: aumentam as incertezas associadas à formalização de vínculo de trabalho e geram ambiente de litigiosidade que afeta todos os envolvidos. Resumindo, é fundamental desenvolver metodologias mais precisas para adicionar esses elementos às mensurações e discussões de custo do trabalho no Brasil<sup>6</sup>.

O Centro de Microeconomia Aplicada da Fundação Getulio Vargas (C-Micro/FGV) tem desenvolvido uma série de estudos sobre questões relevantes para o melhor entendimento do mercado de trabalho. Em particular, criou metodologias para dimensionar e avaliar os aspectos mais relevantes do preço do trabalho: remuneração do trabalhador; valor da contratação (e manutenção) do profissional; e peso da legislação trabalhista sobre a despesa do trabalho no País. O estudo evidencia um componente fundamental da despesa, cuja mensuração é complexa e até hoje não foi concluída: o custo das decisões judiciais.

A importância desses valores não pode ser negligenciada. Apenas em 2012 ingressaram mais de 2.245 milhões de ações trabalhistas nas 1,44 mil Varas de Trabalho do Brasil. O que representou crescimento de 5,1% em relação a 2011<sup>7</sup>. Com a ampliação dos direitos dos trabalhadores (dentre os quais, a aprovação da “legislação das domésticas”), tudo indica que esses números não parem de crescer nos próximos anos.

Conhecer os determinantes para o litígio e os valores das ações trabalhistas (por setor de atividade econômica e por ocupação), podem ajudar os formuladores de políticas públicas (e empresários) a encontrar formas de diminuir a custosa dependência na Justiça para solucionar os conflitos.

# 2

## SE TODOS OS IMPOSTOS FOSSEM PARA O BOLSO DO TRABALHADOR...

Existe pouco consenso no debate público e na literatura especializada sobre o custo efetivo que representa contratar, manter e desligar um trabalhador no Brasil. Uma das principais razões para essa dificuldade é a peculiar complexidade da legislação trabalhista do País (CLT) e também a grande quantidade de impostos e obrigações exigidas a empregados e empregadores.

No estudo realizado em 2011, o Centro de Microeconomia Aplicada da Escola de Economia da Fundação Getulio Vargas (C-Micro/FGV) ampliou o escopo da análise tradicional, sempre baseada em cálculos que envolvem o peso dos impostos e dos encargos, para mensurar o custo do trabalho. Até então, outros itens que também contribuem para o valor total ainda não eram efetivamente considerados no Brasil. Dentre eles: benefícios, negociação coletiva e obrigações acessórias. Tais itens contemplam despesas originárias de convenções coletivas, acordos com sindicatos e obrigações que impactam indiretamente o custo de cada contratado, além de despesas gerenciais e administrativas.

O levantamento propôs uma metodologia para mensuração do custo da legislação trabalhista no Brasil baseada na construção de um ambiente econômico contrafactual – considerando o custo adicional de contratação direta e indiretamente associado à legislação trabalhista<sup>8</sup>, como é o caso do 13º salário, aviso prévio e adicional de férias. O obje-

8. A aplicação dessa metodologia é baseada na hipótese de que na ausência de contrato de trabalho regulada pela legislação trabalhista, o trabalhador precisaria receber um salário diferente para manter o mesmo nível de bem-estar.

tivo era produzir um sistema abrangente que pudesse ser aplicado a qualquer empresa independentemente das diversas particularidades que influenciem esse custo – sejam relacionadas ao empregado (idade, escolaridade, gênero etc.), sejam relacionadas ao negócio (setor de atividade, localidade e sindicato).

9. Note-se que as classificações são cumulativas: o custo total do trabalho inclui todos os itens mencionados anteriormente acrescidos do que foi descrito no item “d”. O mesmo vale para os itens anteriores.

Os principais componentes do custo do trabalho para as empresas foram identificados e agrupados em quatro classificações, de acordo com as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), adaptadas ao Brasil<sup>9</sup>. São eles:

- 1. Salário base – salário mensal líquido recebido pelo trabalhador;
- 2. Recebimento – salário base acrescido do pagamento de horas extras, bônus, adicionais, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), 13º salário, adicional de férias, vale-alimentação e vale-transporte;
- 3. Compensação dos empregados – recebimento acrescido das contribuições ao FGTS, ao INSS e aos planos de previdência privados, assistência médica ou seguro-saúde, auxílio-farmácia, auxílio-creche e demais benefícios, além dos custos rescisórios (multa do FGTS e aviso prévio);
- 4. Custo total do trabalho – compensação do trabalho acrescida dos custos de treinamento e capacitação, outros gastos do trabalho ainda não classificados (desembolso com transporte, uniforme, recrutamento etc.) e impostos/contribuições (IRPF, salário educação, INCRA e sistema S).

Considerando os itens descritos acima, o gasto total da empresa com um trabalhador ficou aproximadamente 183% maior do que o salário em carteira em um contrato de trabalho de 12 meses.

Com base no estabelecimento de valores máximos e mínimos para cada componente citado, o custo da legislação trabalhista foi estimado entre 17% e 48% do montante recebido pelo trabalhador, a depender tanto das características das empresas como das preferências dos trabalhadores.

Em termos ilustrativos significa que um contrato de trabalho com custo de R\$ 2.067 para a empresa, na ausência da ampla legislação vigente poderia ser valorizado em R\$ 1.158 ao empregado. Descontada a porcentagem mínima de impostos, implicaria em aumento de R\$ 909. Nesse

sentido, o custo da legislação trabalhista implicaria acréscimo de 79% na remuneração total do trabalhador. No caso mais conservador, um profissional que custe os mesmos R\$ 2.067 por mês para o empregador, receberia R\$ 1.713 no contrato de trabalho. Nesse caso, o custo da legislação trabalhista seria de R\$ 354 ou 21% da remuneração recebida pelo empregado e 17% do custo total para o empregador.

Cabe ressaltar que esses cálculos não consideravam um componente importante do custo do trabalho, associado a questões de ordem judicial. Incluem-se, nesta categoria: **(I)** o custo resultante ao não cumprimento de obrigações legais pelos empresários; e **(II)** o chamado “passivo oculto” (custo associado da insegurança jurídica relacionada às leis e à justiça trabalhistas). Esse passivo se refere especificamente às mudanças no entendimento da Justiça sobre normas ou acordos em vigor.

O presente estudo analisa justamente essa questão e apresenta metodologia capaz de contemplar também esses componentes nas avaliações do custo do trabalho. Antes disso, a próxima seção introduz, de forma breve, alguns conceitos importantes relacionados ao papel econômico das instituições, incluindo seus efeitos na dinâmica do mercado de trabalho.

# 3

## QUEM DEFINIU AS REGRAS DO JOGO

Em 1993, ao receber o prêmio Nobel de Economia, o norte-americano Douglass North definiu instituições como os limites inventados pelos humanos para estruturar a interação entre eles: “São compostas por restrições formais (regras, leis, constituições); informais (normas de comportamento, convenções e códigos de conduta) e características de *enforcement* (execução de leis). Juntas, as três definem a estrutura de incentivos das sociedades e, especialmente, das economias. As instituições e tecnologias empregadas determinam os custos de transação e transformação que são acrescidos aos custos de produção”<sup>10</sup>.

10. “Institutions are the humanly devised constraints that structure human interaction. They are made up of formal constraints (rules, laws, constitutions), informal constraints (norms of behavior, conventions, and self-imposed codes of conduct), and their enforcement characteristics. Together they define the incentive structure of societies and specifically economies. Institutions and the technology employed determine the transaction and transformation costs that add up to the costs of production.” NORTH (2003)

Por que impor restrições à livre ação dos indivíduos? As regras sobre o comportamento humano se mostram necessárias na medida em que o mundo onde se constrói o sistema econômico, fundado por indivíduos e organizações, não é totalmente conhecido, estático e previsível pelos seus participantes. Na verdade, as transações econômicas abrangem um forte componente temporal e cognitivo: os agentes devem atuar e fazer suas escolhas com base em volume limitado de informações e sobre os resultados futuros de ações irreversíveis.

Essa condição de incerteza é agravada pela dificuldade de impor cooperação, coordenação e planejamento entre os diversos agentes da economia: as interações não se repetem ao longo do tempo e o número elevado de agentes envolvidos nos mercados produz um grau de complexidade

11. “In order to carry out a market transaction it is necessary to discover who it is that one wishes to deal with, to inform people that one wishes to deal and on what terms, to conduct negotiations leading up to a bargain, to draw up the contract, to undertake the inspection needed to make sure that the terms of the contract are being observed, and so on. These operations are often extremely costly, sufficiently costly at any rate to prevent many transactions that would be carried out in a world in which the pricing system worked without cost.”

COASE (1960, p.15)

que não pode ser inteiramente contornado por eles via mecanismos próprios de mercado, como “preço”.

Tal situação gera uma classe adicional de gastos<sup>11</sup>, são eles: **(i)** custos em pesquisa e aquisição de informações; **(ii)** custo da procura de parceiros comerciais e elaboração de contratos e negociação; e **(iii)** custos de conclusão, *enforcement* e fiscalização do cumprimento das cláusulas contratuais. Os “custos de transação”, resultantes da incerteza, da falta de garantias, da insegurança institucional e da assimetria informacional, influenciam diretamente no desempenho das economias e dos mercados.

Como forma de combater e reduzir o problema, as instituições fornecem as “regras do jogo”, definindo o campo de escolha e moldando o comportamento dos indivíduos e organizações ao longo do tempo. Ou seja, elas fornecem os laços que unem o passado e o futuro, favorecendo a estabilidade das relações entre os agentes e seus resultados econômicos. Na literatura econômica, essa estabilidade é apontada como uma das fontes de resultados sociais desejáveis (crescimento, equidade e eficiência).

Como lembra Douglass North, as regras do jogo são em grande parte determinadas por disputas no campo político. Podem trazer resultados positivos quando levam à eficiência na destinação de recursos escassos. Já quando agravam distorções e induzem a má distribuição dos recursos, aumentam os custos de transação, abrem brechas para comportamentos oportunistas por parte dos agentes e eliminam espaços e soluções por meio das quais poderiam acontecer ganhos mútuos nas trocas.

# 4

## QUAL O PREÇO DAS DECISÕES JUDICIAIS

A abordagem institucional fornece uma base interessante para pensar o mercado de trabalho<sup>12</sup>. Nesse contexto, as “regras do jogo” podem ser resultado do relacionamento direto entre empresas e trabalhadores, por meio de acordos de especificidades e cláusulas dos contratos de trabalho (salário, horário, preço das horas extras, bônus e participação nos lucros). Ou da própria legislação trabalhista, a Confederação das Leis do Trabalho (CLT), que é herança de processo político.

12. Ver IPEA (2006), op.cit.

As primeiras instituições são marcadas pela flexibilidade diante de condições macroeconômicas, sociais e demográficas, bem como as especificidades da atividade econômica em que é pactuada. Já as segundas fornecem as bases mais horizontais, usualmente mais resistentes às mudanças socioeconômicas e, portanto, menos adaptadas aos mercados.

Do ponto de vista institucional, a legislação trabalhista impõe uma série de regras que enrijecem as negociações entre as partes, incluindo aquelas com potencial geração de ganhos mútuos.

Em alguns casos, como já foi dito, as súmulas do TST reforçam essa rigidez e impossibilitam que alguns direitos dos trabalhadores sejam utilizados livremente por eles, de forma a possibilitar um acordo com ganhos mútuos para as partes. Esse efeito produz um cenário em que os custos de transação não são amenizados, mas reforçados pela geração de um

ambiente de incerteza e insegurança institucional que favorece o oportunismo e as dispendiosas soluções litigiosas/processuais.

Como podemos, então, estimar o valor das decisões judiciais para empregadores e empregados?

Para o empregador, os custos se dividem entre: **(i)** diretos: associados ao dispêndio adicional que seria evitado caso a decisão judicial não impedisse uma solução superior, com ganhos mútuos para as partes; **(ii)** custos processuais (ou “passivo comum”): relativos aos gastos com acesso e intermediação judiciária para responder a descumprimentos de preceitos normativos; e **(iii)** passivo oculto: originário da insegurança jurídica associada às leis e à justiça trabalhistas.

Diferentemente do passivo comum, sua variante “oculta” não decorre do descumprimento da legislação, mas de uma mudança de entendimento dos dispositivos legais pelos tribunais, com possível retroatividade (no máximo cinco anos) caso se decida pela condenação. Pode surgir, ainda, após a suspensão de determinado ato normativo, por declaração de ilegalidade ou inconstitucionalidade. Essa reinterpretação assume a forma de custos financeiros à readequação da empresa à nova leitura da Corte.

Para o empregado os custos envolvem, usualmente, perda de bem-estar associada à inviabilidade de acordar bilateralmente uma solução mais cômoda ou mais econômica. Já do ponto de vista da sociedade, há aumento na percepção dos custos de transação e do dispêndio dos agentes para se protegerem da insegurança institucional acarretada. Por último, há um desincentivo ao investimento em razão da incerteza associada à contratação de mão de obra formal, sendo a informalidade uma das soluções possíveis para a manutenção da atividade econômica.

Com base nessa distinção, é possível comparar o custo direto após a decisão para o empregador e para o empregado (podendo este ser medido em bem-estar) com o custo hipotético. Fundamentando-se nessa proposta, serão avaliadas as três aplicações da metodologia:

1. Intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais (Orientação Jurisprudencial no 342/SDI-1);

2. Início da contagem da duração da jornada de trabalho (Súmula nº 366 do TST);

3. Licença-maternidade para gestantes contratadas por prazo determinado (Súmula Nº 244 do TST).

Em especial nos dois primeiros casos, o TST não reconhece acordos ou convenções que negociaram as questões livremente entre empregadores e empregados.

Vale lembrar que o presente estudo não incorpora aos cálculos os custos da insegurança institucional, tampouco os potenciais efeitos de risco moral (ou *moral hazard*)<sup>13</sup> envolvidos nos casos. Por fim, não são considerados os possíveis custos associados às reações dos empregadores frente a decisões judiciais (por exemplo, se devido à licença-maternidade para gestantes contratadas por prazo determinado, os lojistas tendem a preferir a contratação de mulheres casadas e em idade fértil).

Aplicação: intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação

Segundo determina a CLT<sup>14</sup>, em sua Seção III, Art. 71: “em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 (duas) horas”. Conta também no 4º parágrafo do mesmo artigo que: “quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

A redação da Orientação Jurisprudencial 342 (OI-342) da SDI-1 do TST, convertido item I no item II da Súmula 437, busca reforçar o artigo citado, tornando inválidos convenções ou acordos coletivos que tratem da redução acordada do intervalo de almoço<sup>15</sup>. Abre exceção de validade a cláusula de redução do intervalo quando se tratar de motoristas e cobradores de veículos rodoviários e empregados em empresas de transporte público coletivo urbano. Caberia, nesse ponto, duas perguntas: por que apenas foi garantido o direito a essas categorias? Não existem outras ocupações que tenham características semelhantes e que justificariam essa possibilidade?

13. O termo designa um tipo conhecido de falha de mercado em que a existência de um seguro contra um determinado risco aumenta a probabilidade de ocorrência do evento que origina esse risco. Por exemplo, após a aquisição de um seguro contra roubo, o proprietário de um automóvel passa a não se preocupar mais em estacionar seu carro em locais seguros (como estacionamento privados). Em outras palavras, a existência do seguro reduz o incentivo para a prevenção por parte do agente econômico.

14. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm)>.

15. “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança, garantido por norma de ordem pública (art. 7º da CLT, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva.”

16. Trata-se, resumidamente, do salário hipotético mensal que o trabalhador desejaria receber caso essa fosse sua única fonte de rendimentos e benefícios laborais. Ou seja, 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.

Mas a pergunta mais abrangente a ser feita é outra: é possível que a redução do intervalo intrajornada para alimentação e descanso beneficie trabalhadores e empregadores? Vejamos:

Do ponto de vista do empregado, uma redução do intervalo intrajornada poderia significar o encurtamento do período diário que ele permanece no trabalho (poderia sair mais cedo). Para os empregadores, a possibilidade de encurtar o intervalo intrajornada, quando há diminuição na produção ou no serviço, implica em economia de recursos e de pessoal pela otimização das escalas de turnos de trabalho.

A. Tomemos como dado o valor do salário mensal médio do Brasil, que foi de R\$ 1.827 (segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS/2011);

B. Para o trabalhador, considerando outros recebimentos como férias, 13º e FGTS, o salário mensal equivalente<sup>16</sup> é de, pelo menos, R\$ 2.373;

C. O valor médio da hora de trabalho custaria então cerca de R\$ 10,79 (R\$ 2.373/220 horas).

Admitamos as seguintes hipóteses:

A. O custo médio da hora de trabalho (R\$ 10,79) equivale ao valor que o trabalhador atribui ao tempo dele no trabalho;

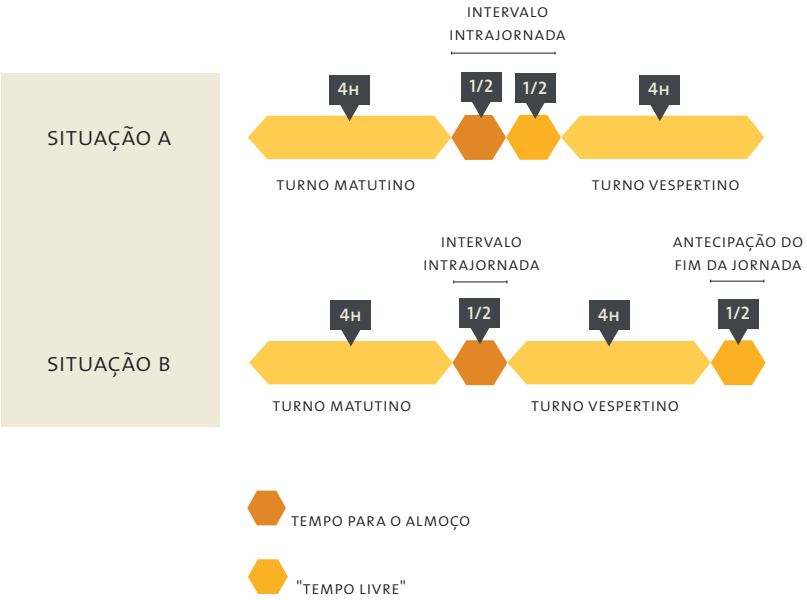
B. O trabalhador consegue almoçar com um intervalo de 30 minutos;

C. Os demais 30 minutos são tratados por ele como ócio ou como “tempo perdido”.

Assim, se o trabalhador valorizar a meia hora que ganha para tempo próprio (saindo mais cedo) mais do que valoriza a hora do trabalho (R\$ 10,79), ele estaria disposto a trabalhar meia hora de seu intervalo de almoço para sair mais cedo do trabalho, tal como ilustra a figura 1 (pág. 26).

Se assumirmos, por exemplo, que essa meia hora de ociosidade é considerada sem valor para o empregado e que a meia hora que ele “ganha” ao sair mais cedo vale, aos seus olhos, metade dos R\$ 10,79 que o empregador paga por cada hora de seu trabalho, o ganho diário em bem-estar poderia ser medido como de R\$ 5,40. Em um mês (cinco dias e cinco sema-

FIGURA 1: COMPARAÇÃO DE DUAS SITUAÇÕES INSTITUCIONAIS PARA O INTERVALO INTRAJORNADA



nas), esse total alcançaria R\$ 135 ou 5,7% do salário – o que o deixaria tão satisfeito quanto se tivesse um aumento de salário dessa magnitude.

Outra possibilidade (mais conservadora) é considerar que o trabalhador valore as duas “meias horas” igualmente, isto é, que ele seja indiferente entre: (i) almoçar em 30 minutos e sair mais cedo; e (ii) almoçar em 30 minutos, permanecer ocioso por outros 30 minutos e sair no horário convencional. Nos dois exemplos, a jornada de trabalho é de oito horas. Nesse caso, ele seria indiferente entre sair mais cedo e almoçar mais rapidamente ou ter uma hora completa de almoço. De todo modo, fica evidente que o único caso em que o trabalhador prefere almoçar em uma hora é no caso em que prefere o tempo do almoço em detrimento de mais tempo de lazer quando terminar sua jornada.

Para o empregador, um salário de R\$ 1.827 implica em um custo mensal de, no mínimo, R\$ 3.419, considerando os impostos e contribuições sobre folha, férias, 13º e FGTS. Admitamos, desta vez, as seguintes hipóteses de trabalho:

- A. A empresa precisa funcionar continuamente durante o turno;
- B. O intervalo intrajornada para almoço tem duração de uma hora;
- C. A empresa divide os funcionários em dois grupos para se alternarem durante o almoço.

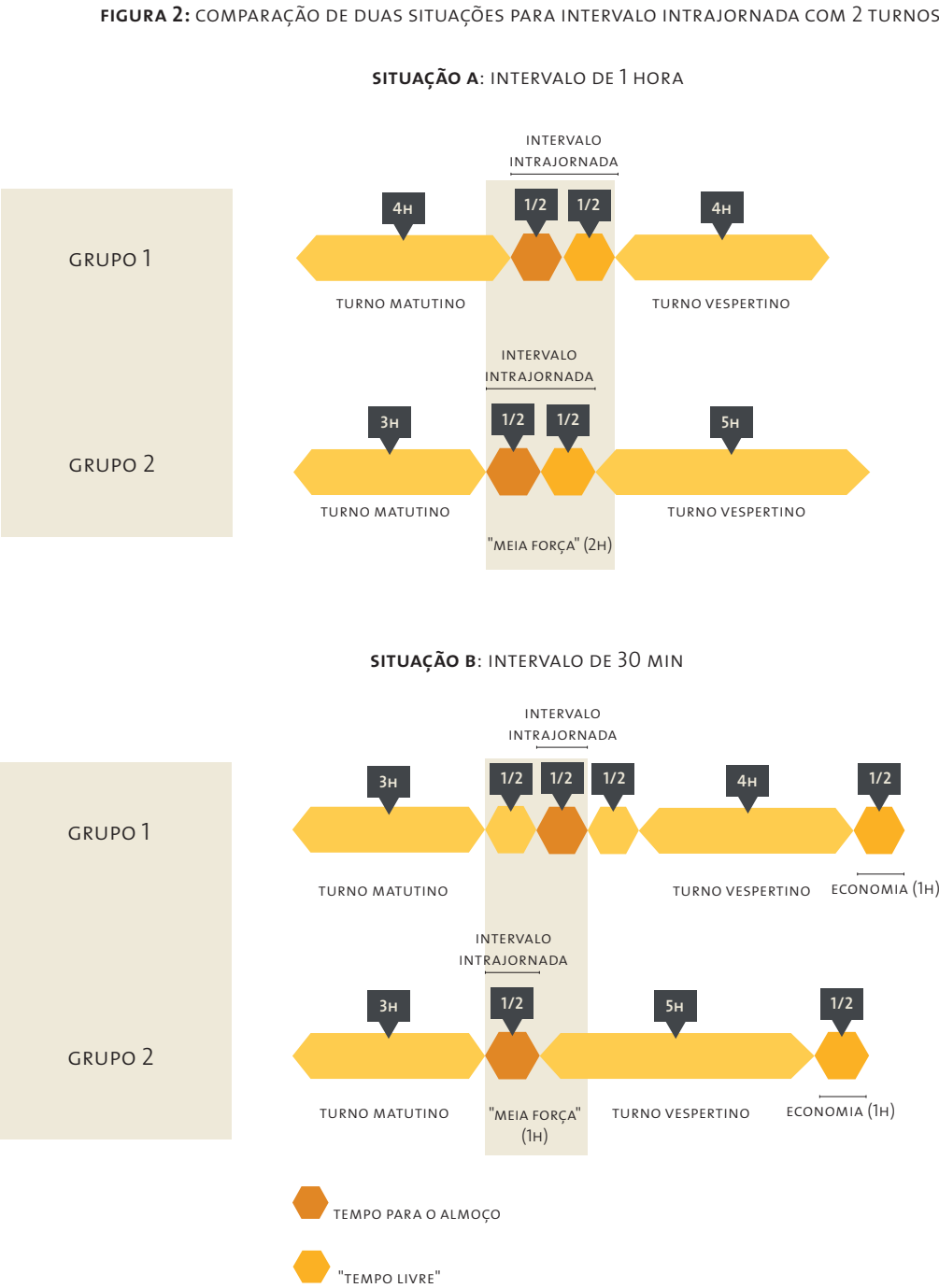
Nesse caso, a empresa permanece duas horas por dia com “meia força” de trabalho, enquanto os dois grupos se alternam para cumprir o intervalo intrajornada definido na CLT (figura 2, pág. 28). Para manter essa situação (como mostra a figura), ela precisa ter força de trabalho 25% maior (2h/8h), esforço que equivale a um aumento de custo da ordem de R\$ 854,75 mensais por trabalhador.

Alternativamente, se o almoço fosse de 30 minutos, a operação com “meia força” de trabalho seria de apenas 1 hora, o que representaria economia de até 12,5% no custo com mão de obra (sob as mesmas condições).

Esses seriam os ganhos para as partes no caso de uma negociação da duração do horário de almoço. Não é à toa que diversas convenções e acordos coletivos caminharam nesse sentido, justamente por existir ganhos evidentes para os dois lados. A justiça trabalhista, no entanto, vem considerando inválidos esses arranjos. Assim, é importante dimensionar o “passivo oculto” criado pelo TST, associado ao reforço dado pela OL-342, que vem servindo de apoio para decisões que condenam as empresas a pagar retroativamente uma hora extra por cada dia em que o intervalo de almoço não durou uma hora completa. Ressalte-se que não importa a nova duração acordada: mesmo que a redução tenha sido de alguns minutos, as empresas são condenadas a pagar a hora inteira.

Para demonstrar esse caso, suponhamos uma empresa com mil funcionários, que há três anos fez um acordo coletivo para redução do horário de almoço, possibilitando que seus funcionários encerrem o expediente 30 minutos mais cedo. Se levarmos em conta o custo mensal utilizado no exemplo anterior (R\$ 3.419 ou R\$ 15,54/hora), o passivo oculto, sem correção monetária, seria de R\$ 20.979.600 (1 hora x 5 dias x 5 semanas x R\$ 1,54/hora x 36 meses x 1.000 funcionários, acrescido em 50% referente ao adicional de hora extra). O montante equivale a mais de seis meses da folha salarial inteira (ou 51% do gasto anual com a folha).





17. Na redação original: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.”

18. “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. *Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.*” (grifo dos autores)

19. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/5trabalhistao20311.htm>>. Acesso em 15/07/2013

**Aplicação: minutos que antecedem e sucedem a jornada**

A CLT (artigo 58, parágrafo 1º) define em 5 minutos a tolerância máxima de variação de horário de registro de ponto, com limite máximo diário de 10 minutos<sup>17</sup>. A Súmula 366 do TST, por sua vez, determina: o que exceder esse tempo deve ser considerado para o cálculo da jornada<sup>18</sup>.

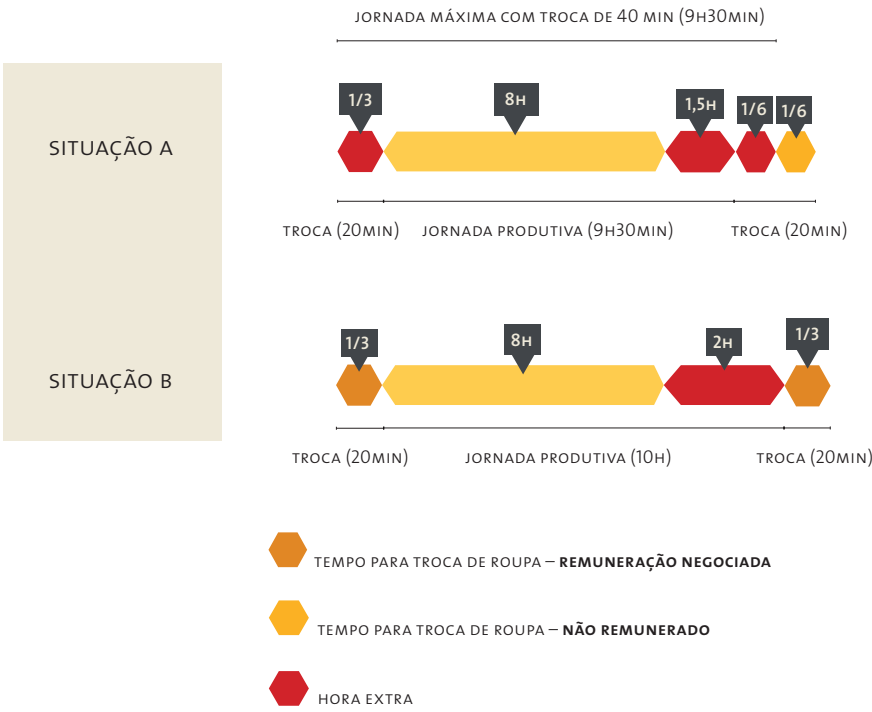
Conforme sintetizou a desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria, a visão da Justiça é de que: “Embora o art. 7º, XXVI, da Constituição da República, imponha o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, é certo que não consagra a possibilidade absoluta e ilimitada de se transacionar acerca de direitos. A jurisprudência, inclusive, vem apontando alguns direitos que não podem ser flexibilizados via negociação coletiva, entre eles os relativos à duração do trabalho<sup>19</sup>”. Ou seja, a Justiça entende que, por algum motivo, as pessoas não têm permissão para negociar livremente direitos que lhe foram garantidos. Ou seja, o direito não é propriedade do trabalhador, ele tem apenas o seu usufruto permitido.

Mais uma vez, cabe perguntar: será que existem trabalhadores e empregadores interessados em negociar e acordar esse tempo, em mútuo benefício? Em tese, os empregados poderiam ganhar mais (trabalhando um pouco mais), enquanto os empregadores poderiam, mais uma vez, otimizar suas escalas de turnos, poupando mão de obra “improdutiva”:

1. Suponha uma empresa que necessite de um trabalhador por exatas 10 horas “produtivas”;
2. Adicionalmente, admita que, para produzir, o trabalhador necessite de 20 minutos para trocar de roupa ao início e ao fim da jornada (40 minutos no total);
3. Por fim, considere que a tolerância máxima diária para troca de roupa – sem contabilizar como hora extra – não ultrapasse 10 minutos (figura 3, pág. 30).

Com o limite de oito horas diárias e mais duas extras, a jornada produtiva do trabalhador ficaria limitada a 9 horas e 30 minutos. A existência dessa meia hora “não produtiva” exige que a empresa mantenha 5,3% [(10/9,5)-1] a mais de trabalhadores. Em termos de custo, isso implica dispêndio de mais 5,3% com o fator trabalho. O custo poderia ser apro-

FIGURA 3: COMPARAÇÃO DE DUAS SITUAÇÕES INSTITUCIONAIS PARA INÍCIO DA JORNADA

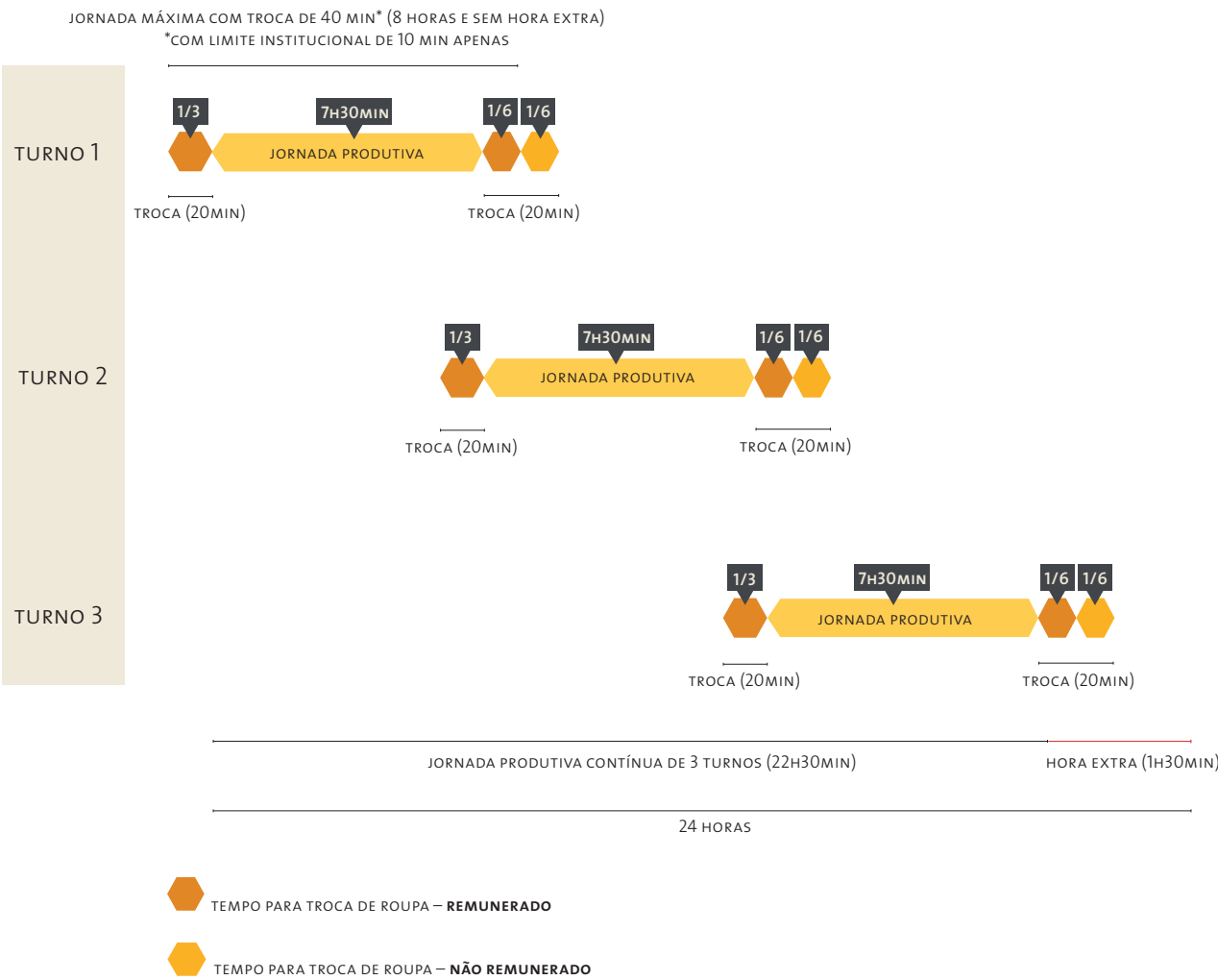


priado, ao menos em parte, pelo trabalhador: a empresa provavelmente estaria disposta a aumentar o valor recebido pelo empregado em até 5,3%, considerando um acordo coletivo para expandir a jornada produtiva para 10 horas.

O mesmo raciocínio se aplica ao caso com turno contínuo (três turnos de oito horas), sem pagamento de hora extra. Nesse contexto, a empresa precisaria de três trabalhadores para cada 24 horas, com “jornada útil” de 7 horas e 30 minutos cada (figura 4, pág. 31).

Assim, a empresa precisa de 6,7% mais funcionários (isto é, 6,7% a mais de custo com o fator trabalho) para cobrir o *deficit* de 1 hora e 30 minutos, a fim de manter a atividade econômica em turno contínuo. Se forem pagos como hora extra, os minutos adicionais implicam aumento

FIGURA 4: PROBLEMA DO LIMITE INSTITUCIONAL DE INÍCIO DE JORNADA EM TURNO CONTÍNUO





de 9,4% no custo com a folha de pagamentos [(0,5/8) x 1,5]. Em algumas empresas, é possível supor que esse aumento de custo torne sua operação inviável do ponto de vista econômico-financeiro.

O cálculo do passivo oculto, nesse caso, segue o exemplo do intervalo intrajornada. Vamos considerar uma empresa com mil funcionários que há três anos fez acordo coletivo desconsiderando o tempo para troca de roupa como parte da jornada regular. Pela decisão baseada na Súmula Nº 366, a Justiça obrigaria o pagamento do tempo total que excede a jornada (quarenta minutos por dia de trabalho) a todos os empregados.

Supondo o custo mensal idêntico ao exemplo anterior (R\$ 3.419 ou R\$ 15,54/hora), o passivo oculto, sem correção monetária, seria de R\$ 13.986.600 (2/3 de hora x 5 dias x 5 semanas x R\$ 15,54/hora x 36 meses x 1.000 funcionários, acrescido em 50% referente ao adicional de hora extra). O montante equivale a cerca de quatro meses da folha salarial inteira ou pouco mais de um terço do gasto anual com a folha.

**Aplicação: estabilidade a gestantes com contrato de prazo determinado**

Um último exemplo prático da metodologia desenvolvida no estudo envolve o conteúdo da Súmula Nº 244 do TST, que dispõe sobre a estabilidade conferida à empregada gestante durante o contrato de experiência.

Segundo explicita sua redação<sup>20</sup>:

*I. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT);*

*II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade;*

*III. A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*

20. A redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14/09/2012.

21. Disponível em: <<http://www.resinamarcon.com.br/artigo/300/estabilidade-provis-ria-duranteaviso-p-vio-gestante>>. Acesso em 15/07/2013

A partir desta súmula foi possível consolidar os seguintes entendimentos<sup>21</sup>:

**I.** O direito a estabilidade de funcionária grávida existe ainda que ela não tenha conhecimento do estado gestacional quando da rescisão contratual;

**II.** O contrato de experiência não impede direito a estabilidade ainda que entre as partes vigore contrato de experiência;

**III.** Funcionária que foi dispensada mediante aviso prévio indenizado e que ficou grávida no período de projeção do aviso prévio, tem direito a estabilidade provisória;

**IV.** Funcionária que já estava grávida quando contratada também tem direito a estabilidade.

Assim, o empregador que desrespeitar tal garantia deverá arcar com a indenização pelo período integral da estabilidade prevista na Constituição Federal.

Anteriormente prevalecia o entendimento de que estabilidades provisórias não se aplicam nos contratos a prazo determinado, pois as partes contratantes já sabem previamente as datas de início e término, não havendo razão jurídica plausível para que a estabilidade provisória viesse a modificar essa situação. A mudança gerou um ambiente de incerteza. O período de estabilidade em razão de gravidez pode chegar a 14 meses (nove de gestação e cinco após o parto).

Podemos assumir algumas hipóteses para analisar as consequências da modificação radical da Súmula nº 244 sobre empregadores que demitiram ou desligaram trabalhadoras nas condições citadas.

Segundo dados da RAIS/IBGE, o ano de 2011 contabilizou 161.162 demissões/desligamentos sem justa causa ou por término do contrato de trabalhadoras contratadas por prazo determinado ou temporário. Se aplicarmos a tábua de fecundidade do IBGE, podemos supor que 11.585 mulheres devem ter engravidado.

Assumamos, adicionalmente, que a probabilidade de engravidar seja uniformemente distribuída ao longo do ano. Assim, considerando a duração do contrato de trabalho (três meses) e o mês seguinte ao desligamento, temos 4/12 de probabilidade de que as 11.585 mulheres demitidas tenham engravidado durante o período relevante para a análise (a duração do vínculo e o mês subsequente). Assim, é possível que 3.894 mulheres estivessem nessa situação em 2011 ou 2,4% do total de desligadas.

O prazo médio até o parto é de sete meses, que devem ser somados aos cinco meses após o nascimento para fornecer o período de estabilidade provisória. Temos, portanto, 11 meses de trabalho que devem ser assumidos pelo empregador além do período originalmente previsto.

Segundo a RAIS/2011, o salário médio dessas mulheres é de R\$ 755. Então, considerando os quatro meses de licença-maternidade (em que o empregador paga apenas os encargos) mais os sete de gasto completo (salário e encargos) e os 11 meses contados para férias e 13º, o custo com a licença-maternidade por trabalhadora é de, ao menos, R\$ 10.634. Ou seja, para cada temporária em idade fértil contratada, há 2,4% de probabilidade de haver um gasto adicional equivalente a 14 meses de salário.

Estima-se que o custo total dessa situação em 2011 foi de R\$ 41.405.493. O custo esperado por mulher foi de R\$ 257 (2,4% x R\$ 10.634), ou de 8,2% de todo o gasto com uma trabalhadora que não engravidou. Em outras palavras, a súmula em questão provoca um aumento médio de 8,2% no custo ao contratar uma trabalhadora temporária em idade fértil.

Por fim, no caso de empregadas de contrato com tempo indeterminado, há o entendimento de que no caso de engravidarem no período do aviso prévio, elas passem a ter estabilidade no emprego durante a gestação mais o benefício da licença-maternidade. Assim, o impacto sobre o custo de uma empregada é o seguinte:

Considerando que em 2011 foram desligadas 8.665.978 mulheres em idade fértil (no total) e aplicando-se a tábua de fecundidade, calculamos que 598.861 mulheres devem ter engravidado naquele ano. Supondo que a probabilidade de engravidar seja uniformemente distribuída ao longo do ano, essa probabilidade seria de 7% em um dado mês.

Supondo que elas tenham 1/12 de probabilidade de engravidar justamente durante o aviso prévio, em média, 49.905 mulheres engravidaram em um dado mês do ano.

De acordo com a RAIS, o salário mensal médio dessas mulheres foi de R\$ 1.027,45 em 2011. Os encargos foram, portanto, de R\$ 386,32.

Considerando que as empresas passem a incorrer em quatro meses de encargos da licença-maternidade, mais oito até o bebê nascer e mais cinco de estabilidade (menos quatro da licença), isso corresponde a nove meses de salário. Ao adicionar o 13º salário e as férias, o custo alcança R\$ 14.740 reais por trabalhadora grávida. Isso caso ela ganhe R\$ 1.027.

Por sua vez, o custo esperado ao demitir uma trabalhadora em dado mês aumenta de R\$ 14.740 x 0,07 = R\$ 1.018,60. Um acréscimo de quase 100% do valor do salário médio de uma trabalhadora.

# 5

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo desenvolve uma metodologia para a aferição do impacto das súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no custo do trabalho no Brasil para três situações recentemente disciplinadas por esse tipo de instrumento jurídico: **(I)** o intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais (Orientação Jurisprudencial no 342/SDI-1)<sup>22</sup>; **(II)** o início da contagem da duração da jornada de trabalho (Súmula Nº 366 do TST); e **(III)** a licença-maternidade para gestantes contratadas por prazo determinado (Súmula Nº 244 do TST)<sup>23</sup>.

Os três exemplos demonstram que essas decisões podem gerar, em muitas circunstâncias, ineficiências locativas e eliminação da possibilidade de ganhos mútuos nas trocas entre trabalhadores e empregadores. É importante ressaltar, contudo, que os impactos potencialmente negativos dessas decisões são maiores do que aqueles aqui considerados. Decisões que mudam as regras do jogo no meio do caminho geram incertezas no ambiente geral de negócios, inibindo investimentos e aberturas de novas empresas, setores e ocupações.

Este estudo contribui para o debate acerca do custo trabalhista no Brasil, destacando exemplos de elementos institucionais que podem intervir negativamente no mercado de trabalho. Após contextualização e demarcação do problema no campo institucional, seguiu-se uma análise de como as súmulas do TST podem afetar os custos de trabalho, impon-

22. A OJ 342 da SDI-1 foi cancelada e convertido o item I no item II, da Súmula 437.

23. A Súmula 244 sofreu alteração significativa, em seu item III, que dispunha que a empregada gestante não tinha direito a estabilidade provisória quando se tratasse de admissão mediante contrato de experiência, haja vista que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. O TST reviu esse posicionamento e alterou a redação do item III, da referida súmula, para declarar que a empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art.10, inciso III, alínea “b”, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

do restrições adicionais às instituições trabalhistas no Brasil. O problema colabora para agravar as distorções associadas ao rigor excessivo das regras nas negociações trabalhistas, impedindo que soluções superiores sejam alcançadas pelas partes.

O estudo encara a existência de instituições que salvaguardem os direitos básicos dos trabalhadores como absolutamente necessárias para contrapor situações de assimetria de informação; restrições de mobilidade e livre entrada e saída do mercado de trabalho; e a violação das condições mínimas de vida e trabalho. Essa proteção, entretanto, não pode ser exercida à revelia de decisões encampadas pelos próprios trabalhadores, cerceando alternativas que possam se traduzir em ganhos efetivos de bem-estar. Admitir que a rigidez das regras é virtude necessária das instituições trabalhistas brasileiras equivale a pressupor que os trabalhadores são incapazes do ponto de vista de seus direitos, bem como míopes com relação ao cálculo dos seus próprios benefícios e do seu bem-estar.

O estudo revela que podem existir casos nos quais seja possível que as duas partes ganhem por meio da negociação, pois os recursos (tempo, por exemplo) podem ser alocados de forma mais eficiente, evitando o desperdício. Nesses casos, permitir que uma negociação transcorra sem a intervenção rigorosa das súmulas seria benéfico para todas as partes (empregados, empregadores e consumidores). Em síntese, a possibilidade de negociação não pode e não deve ser traduzida como redução dos direitos, mas como exercício voluntário dos direitos trabalhistas pelos seus titulares. Um processo de reformas institucionais que permitisse uma “diminuição de amarras” seria altamente benéfico porque permitiria o aumento da produtividade, com impactos interessantes do ponto de vista da competitividade, da criação e manutenção de postos de trabalho e da comodidade do trabalhador.

**REFERÊNCIAS**  
BRASIL. *CLT e Constituição Federal*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.  
COASE, R. *The Problem of Social Cost*. Journal of Law and Economics, 3(1), p.1-44, 1960.  
Disponível em: <<http://www2.econ.iastate.edu/classes/tsc220/hallam/Coase.pdf>>.  
Acesso em 15/07/2013

NORTH, D. *† Nobel Prize Lecture*, 1993.  
Disponível em: <[http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economic-sciences/laureates/1993/north-lecture.html](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1993/north-lecture.html)>.  
Acesso em 15/07/2013

**W N**

**ELEVANDO A PERCEPÇÃO  
DE RISCOS PARA OS INVESTIMENTOS**

# ELEVANDO A PERCEPÇÃO DE RISCOS PARA OS INVESTIMENTOS

A FecomercioSP defende que os contratos devem ser sempre cumpridos. Um dos contratos mais importantes de qualquer economia é aquele firmado para as relações de trabalho, que envolve patrões e empregados. Isto é, a entidade acredita que os direitos básicos dos trabalhadores sejam, de fato, inalienáveis e que uma rede de proteção social seja desejada.

A entidade também crê que com o aumento do grau de profissionalismo dos sindicatos (patronais e laborais), não haja mais riscos evidentes de que os acordos sejam contraproducentes para um ou outro lado. Negociantes que estão preparados para defender seus interesses e os acordos que desse debate surgirem deveriam ser sempre respeitados, dado que beneficiariam ou atenderiam a todos. O negociado acima de tudo.

Por outro lado, o que se assiste é uma interferência desordenada sobre as relações de trabalho que dificulta o entendimento, as negociações e as estratégias de ganhos de produtividade e de aumento de emprego e renda. Não basta o custo imposto para o acompanhamento das mudanças diárias sobre essa relação de capital e trabalho, ainda somam-se passivos ocultos a serem discutidos e pleiteados judicialmente, aumentando a percepção de risco para investimentos no Brasil.

Considerando-se os dados do estudo apresentado anteriormente sob a ótica do tópico específico da redução da hora de almoço uma decisão

que despreza o acordo entre as partes interessadas, impõe-se um alto risco para qualquer atividade econômica. O custo para o empresário por hora de trabalho média no Brasil é de R\$ 15,54 e o salário do trabalhador é de R\$ 2.373, contando-se com o FGTS. Esses são os dados básicos para a extrapolação do risco de decisões que não podem ser cumpridas sob as leis da economia, mas impostas pelo Judiciário.

O empresário perde dinheiro por causa do aumento de turnos e também fica desfalcado de trabalhadores para atender em horário de almoço. A perda do trabalhador por não sair mais cedo é metade do que ele ganha por hora: R\$ 5,39 a cada dia (R\$ 10,79). A decisão judicial, nesse caso, impõe (retroativamente) aos empresários o pagamento integral das horas com acréscimo de 50% como hora extra. Ou seja, o trabalhador que passou o ano almoçando em meia hora e saindo mais cedo não mais vai poder fazê-lo e o empresário terá de pagar, por empregado, R\$ 6.991 a cada ano desse evento. Os valores já são extremamente altos quando se pensa em apenas um trabalhador.

A FecomercioSP elaborou uma extrapolação desses custos adicionais caso recaíssem sobre toda a massa de trabalhadores formais em condições semelhantes. O volume de recursos que teriam que ser anualmente gastos a mais pelos empresários seria de R\$ 350 bilhões (ou quase 8% do PIB), mais de um quarto da arrecadação federal e quase um quarto do total da massa de salários atual.

Não há a menor possibilidade de que uma regra como essa possa servir para melhorar o ambiente de negócios no Brasil. Ao contrário do que precisávamos, caminhamos para um ambiente de mais incertezas e custos potenciais astronômicos.

PRESIDENTE  
**Abram Szajman**  
DIRETOR EXECUTIVO  
**Antonio Carlos Borges**  
CONTEÚDO  
**Conselho de Relações do Trabalho**



RUA DR. PLÍNIO BARRETO, 285  
BELA VISTA / CEP 01313-020  
SÃO PAULO / SP  
[www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br)

EDITORA  
FISCHER2

PROJETO GRÁFICO  
TUTU

[atendimento@tutu.ee](mailto:atendimento@tutu.ee)  
[www.tutu.ee](http://www.tutu.ee)

