



Bernardo Rennó Duque

1610346

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 SOBRE A
ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA**

Relatório de Monografia I

Orientador: Prof. José Márcio Camargo

Rio de Janeiro,
Novembro de 2019

1. Introdução

O trabalho de conclusão de curso associado ao presente relatório buscará identificar os efeitos da Lei N ° 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista de 2017 ou Reforma, doravante) sobre a rotatividade da mão de obra. É bem documentado na literatura que uma rotatividade excessiva impede o crescimento da produtividade da mão-de-obra, já que a firma tem menos incentivo para investir na qualificação de seus empregados, que não ficarão muito tempo na empresa, fazendo com que esta não consiga se apropriar dos benefícios gerados pelo investimento. Portanto, é necessário avaliar se políticas que buscam estimular o mercado de trabalho não acabam aumentando a ocorrência desse fenômeno, e se evite que efeitos colaterais sobre a produtividade acabem ocorrendo. Este é o principal objetivo da monografia relacionada a este relatório.

A Reforma foi implementada em busca da flexibilização do mercado de trabalho brasileiro. Ou seja, teve como base a lógica de que reduzindo a Legislação de Proteção ao Emprego (LPE), se alcançaria a queda do desemprego, gerando mais postos de trabalho. O país parece ter seguido a tendência mundial, principalmente dos países europeus que mais sofreram com desemprego devido à Grande Recessão (Eichhorst, 2017; Kahn, 2011; Armingeon e Baccaro, 2012).

Para avaliar o impacto do caso brasileiro, serão analisadas as mudanças relativas aos custos de demissão – não diretamente via alterações no valor da multa rescisória, mas na forma de modificações na rescisão do contrato de trabalho e da prevalência do acordado sobre o legislado. Buscarei identificar o efeito dessas modificações na legislação sobre a rotatividade através de um modelo *hazard* exponencial para estimar as taxas de saída do emprego e do desemprego. Para inferir causalidade, utilizarei o setor formal como grupo de tratamento e o setor informal como grupo controle, já que apenas o primeiro está sujeito a mudanças na legislação. O efeito da Reforma será dado pelo estimador de diferenças em diferenças.

A monografia a ser escrita será composta da seguinte forma. A seção 2 consistirá na revisão de literatura apresentada neste relatório. Ela aborda i) as causas e efeitos da rotatividade da mão de obra; ii) os efeitos de mudanças nos custos de demissão e outras instituições trabalhistas; e iii) impactos de reformas implementadas em outros países que buscaram a flexibilização do mercado de trabalho.

A seção 3 dará o contexto e as principais alterações relativas à Reforma, com foco nos custos de demissão. A seguinte dará um panorama geral do mercado de trabalho, antes e depois da reforma, expondo dados como a criação e destruição de postos de trabalho, a duração média do emprego e do desemprego, a proporção do mercado formal e informal, e outras variáveis relevantes.

A metodologia para a análise será explicada na seção 5, enquanto a posterior irá explicitar os resultados encontrados e discutir os possíveis mecanismos e implicações para a formulação de políticas na área. Por fim, a última seção concluirá.

2. Revisão de Literatura

O fluxo de entrada e saída de trabalhadores nas empresas – a rotatividade da mão de obra – já foi objeto de diversos estudos na literatura, e sua relação com a produtividade é bem explicada por Gonzaga e Cayres Pinto (2014): apesar de saudável certo nível de rotatividade dos trabalhadores para alocação mais eficiente dos recursos de uma economia em atividades mais produtivas, um alto grau desse fenômeno pode levar a uma menor produtividade do trabalho, piorando o bem estar da sociedade. O mecanismo seria um menor investimento por parte das empresas no treinamento de seus empregados, impedindo a acumulação de capital específico àquela ocupação.

Campos et al (2017) discutem uma possível retroalimentação entre a alta rotatividade e a percepção – por parte dos trabalhadores – de baixa possibilidade de progressão na empresa e consequente diminuição de empenho, e a percepção – por parte dos empregadores – de que essa postura do empregado faz com que não valha a pena investir nele, já que não se apropriarão do aumento de produtividade gerado. Os autores destacam que mesmo não havendo um treinamento, a alta rotatividade pode ser um problema, visto que o simples ato de repetir as mesmas tarefas ou tarefas semelhantes faz com que se acumule capital humano específico àquela ocupação. Também é discutida a relação negativa entre rotatividade e a qualidade das relações de trabalho – que, por sua vez, tem relação positiva com a produtividade.

Além disso, as instituições do mercado de trabalho também têm especial relevância sobre a rotatividade. Freyens e Oslington (2007) discutem a relação teórica entre custos de demissão e rotatividade. Os autores apontam efeitos teóricos ambíguos desses sobre esta, indicando que custos altos levariam os empregadores a demitirem menos durante períodos

de baixa do ciclo econômico, o que reduziria a rotatividade, mas, por outro lado, contrariariam menos durante períodos de alta – já que antecipariam que isso não duraria para sempre e teriam que demitir no futuro –, que, por sua vez, teria o efeito oposto sobre ela.

Na revisão de literatura sobre flexibilidade do mercado de trabalho, Kahn (2011) explica o trade off entre um mercado de trabalho menos regulado e proteção ao emprego. O autor aponta que, possivelmente, um mercado não regulado dificilmente providiria a proteção necessária aos trabalhadores. Porém, o desemprego e a má alocação de recursos podem fazer com que os efeitos de eficiência da proteção sejam mais do que compensados por isso. Corroborando o argumento, Saavedra e Torero (2004) concluem que salários, custos de demissão esperados e encargos na folha salarial são negativamente relacionados à demanda por trabalho, no contexto do Peru do final da década de 80 e durante a década de 90.

Entretanto, MacLeod e Nakavachara (2007) encontram que mais proteção ao emprego pode ter um efeito positivo sobre este, desde que em regiões menos populosas e com ocupações que necessitem investimento específico, devido à redução na assimetria de informação entre empregado e empregador. Em termos teóricos, Boeri e Garibaldi (2007) argumentam que enfraquecimentos da LPE não devem necessariamente levar a mais emprego. Isso se deve ao fato de que essas reduções afetariam os incentivos tanto para aumentar as contratações, quanto para aumentar as demissões, o resultado dependeria então do efeito líquido.

Questionando se reduções na LPE realmente aumentariam o nível de emprego e reduziriam o desemprego, Armingeon e Baccaro (2012), rodaram um *diff-in-diff* usando países que haviam passado por reformas trabalhistas liberalizantes como tratamento, e países que não haviam passado por tais reformas como controle. A conclusão dos autores é que reduções na legislação de proteção ao emprego, não reduzem nem aumentam o nível de desemprego, sendo, portanto, ineficiente como uma política que busca levar a economia ao pleno emprego.

Num estudo sobre reformas trabalhistas na Europa, Eichhorst et al (2017) argumentam que a maior presença de contratos temporários pode levar a uma queda na produtividade via menor investimento nos empregados por parte dos empregadores devido à rotatividade associada a esse tipo de contrato. Por fim, Saavedra e Torero (2004) concluem que queda nos custos de demissão e aumento do uso de contratos temporários numa economia levam a um aumento da rotatividade.

Em sua revisão de literatura sobre instituições trabalhistas, Betcherman (2012) chegou à conclusão de que a maioria dos estudos – tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento – encontra uma relação positiva entre leis de proteção ao emprego mais rígidas (incluindo custos de demissão) e treinamento dentro das firmas, além de uma relação negativa entre esses tipos de leis e realocação de trabalho, e o mecanismo que explicaria ambas as relações seria a rotatividade da mão de obra. Logo, há fortes evidências que alterações em LPE podem afetar a produtividade, via treinamento ou via realocação de trabalhadores, através de alterações na taxa de rotatividade.

Em relação à rotatividade brasileira, o diagnóstico feito por Gonzaga (1998) – de que o Brasil possuía taxas desse fenômeno muito acima da média dos outros países, e frequentemente as mais altas do mundo – parece continuar válido, sendo um fato de grande importância para o mercado de trabalho brasileiro (Gonzaga e Cayres Pinto, 2014).

No que se refere à rotatividade dos jovens do país, Albuquerque e Pero (2008), buscando entender em que medida as mudanças de emprego no começo da carreira são benéficas em relação ao salário, encontram que seu efeito sobre a renda desse grupo etário é positivo até certo ponto, atingindo seu pico na fase intermediária (3 a 5 anos a partir do primeiro emprego). Entretanto, depois disso, a relação se torna negativa. Dessa forma, as autoras concluem que as trocas de emprego podem ser um processo natural entre os jovens em busca de melhores *matches*.

3. Contexto da Reforma

Em resposta à crise econômica instaurada no país a partir de 2014, diversas medidas foram implementadas para tentar superá-la. Dentre elas, destacam-se a PEC dos Gastos (Emenda Constitucional nº 95, de 2016), a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429 de março de 2017), a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) e, mais recentemente, a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019).

A Reforma Trabalhista teve como justificativa a flexibilização do mercado de trabalho brasileiro, de forma a facilitar a contratação de mão-de-obra e servindo, portanto, como estímulo para a economia voltar a gerar empregos. Os defensores da Reforma também afirmavam que ela permitiria maior produtividade do trabalho, maior formalização e maior segurança jurídica (Carvalho, 2017).

Entretanto, seus opositores argumentam que essa flexibilização foi indevida, e que o ônus caiu todo sobre os trabalhadores, que são o lado mais frágil e, consequentemente, com menor poder de barganha, em uma relação trabalhista. Argumentam que as mudanças adotadas pela Reforma contribuíram para o enfraquecimento desse poder de barganha, levaram a uma precarização das condições de trabalho (como definida em Kalleberg, 2014), principalmente de trabalhadores com mais baixa renda, e não atingiram seu objetivo principal, a queda do desemprego.

Nesta seção, serão descritas as principais alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) geradas pela Reforma que possam ter impactado a rotatividade. Dentre elas, as alterações na rescisão do contrato de trabalho e a questão da preponderância do acordado sobre o legislado. Uma análise qualitativa das mudanças será desenvolvida com base nos conceitos de cooperação e cobertura de Thelen (2014), como foi feito por Picot e Tassinari (2017), sendo construída uma tabela que resuma essa análise.

4. Estatísticas Descritivas

Com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), serão construídas estatísticas descritivas para o mercado de trabalho a nível nacional. Dentre elas, a taxa de rotatividade no setor formal, a duração dos empregos neste setor e desagregações geográficas, setoriais e ocupacionais¹. A base provê ainda variáveis de controle como sexo, raça, idade, escolaridade e salários.

Somada ao CAGED, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) também será utilizada para construção de outras estatísticas relevantes e para comparação com estatísticas da base citada anteriormente, tais como a taxa de desemprego, a duração de emprego e desemprego e a proporção de trabalhadores nos setores formais e informais. Além disso, a PNADC será a base utilizada para a identificação do efeito da Reforma, dado que é possível acompanhar trabalhadores do setor formal e informal por 5 trimestres consecutivos, provendo também variáveis de controle como no CAGED.

¹ Cobrindo em média 85% dos trabalhadores celetistas (formais) de acordo com o Ministério do Trabalho (<http://pdet.mte.gov.br/o-que-e-caged>)

5. Metodologia

A metodologia a ser utilizada seguirá a adotada por Kugler (1999). Como a legislação trabalhista afeta apenas os trabalhadores do setor formal, o setor informal se apresenta como um bom grupo de controle para a identificação de causalidade dos efeitos da Reforma, mesmo com o problema de seleção apontado pela pesquisadora. Isto é, conforme os custos de demissão se alteram com mudanças na legislação, dado que apenas trabalhadores formais estão sujeitos a eles, haveria uma realocação entre os setores, com firmas com maiores custos de ajuste se auto selecionando para o setor formal e reduzindo a rotatividade nesse setor.

Para estimar a taxa de saída do emprego e do desemprego – a rotatividade –, utilizarei um modelo *hazard* exponencial. Como dito na seção anterior, serão utilizados dados da PNADC, dado que ela permite o acompanhamento de trabalhadores do setor formal e informal por cinco trimestres consecutivos, e dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) para o PIB para controlar o efeito do ciclo econômico sobre a variável de interesse. Ele será construído da seguinte forma:

$$(1) h(s_{it}|\mathbf{X}_{it}, \theta_{it}) = \exp\{\boldsymbol{\beta} * \mathbf{X}_{it} + \alpha * PIB_t + \gamma_0 * formal_i + \gamma_1 * D_t + \gamma_2 * formal_i * D_t\}$$

Onde s_{it} é o período de emprego ou desemprego da pessoa i no período t ; \mathbf{X}_{it} é um vetor de características observáveis como idade, sexo, escolaridade e setor da firma; $formal_i$ é uma *dummy* com valor um caso o trabalhador esteja no mercado formal e zero caso esteja no mercado informal, controlando assim para diferenças constantes entre os grupos; D_t é uma *dummy* caso a observação ocorra num período posterior à Reforma e zero caso ocorra antes da Reforma, de modo a controlar para efeitos variantes no tempo entre os dois grupos; e θ_{it} é um vetor de características não observáveis que já estão sendo controladas, por isso ele não aparece no lado direito do modelo.

Dessa forma, a interação entre $formal_i$ e D_t – o parâmetro γ_2 – deverá ser diferente de zero caso a hipótese de que a queda nos custos de demissão afetou a rotatividade seja verdadeira. Entretanto, como a autora destaca, o coeficiente não pode ser interpretado como o efeito marginal dessa queda, já que o modelo é não linear. Para acharmos o efeito real, teremos que estimar o estimador de diferença em diferenças, dado pela diferença entre uma função *hazard* com a interação igual a um e outra com interação igual a zero, com a amostra do setor formal após a reforma. Ou seja, é necessário estimar o que segue:

$$(2) \Delta h^{formal*Dt} = h(s_{it}|\mathbf{X}_{it}, PIB, formal_i * D_t, formal_i, D_t, \gamma_2 = \hat{\gamma}_2) - h(s_{it}|\mathbf{X}_{it}, PIB, formal_i, D_t, \gamma_2 = 0)$$

Que é equivalente a:

$$(3) \Delta h^{formal*Dt} = \exp\{\hat{\beta} * \mathbf{X}_{it} + \hat{\alpha} * PIB_t + \hat{\gamma}_0 * formal_i + \hat{\gamma}_1 * D_t + \hat{\gamma}_2 * formal_i * D_t\} - \exp\{\hat{\beta} * \mathbf{X}_{it} + \hat{\alpha} * PIB_t + \hat{\gamma}_0 * formal_i + \hat{\gamma}_1 * D_t\}$$

Onde $\hat{\beta}$, $\hat{\alpha}$ e $\hat{\gamma}$ são as estimativas para os parâmetros.

6. Resultados

A hipótese inicial do trabalho de conclusão de curso associado a este relatório é que as alterações feitas pela Reforma Trabalhista, como as mudanças na rescisão do contrato de trabalho e a prevalência do acordado sobre o legislado, facilitariam a demissão por parte dos empregadores, ou seja, reduziriam os custos de demissão associados. Dado que os empregadores poderiam dispensar mais facilmente trabalhadores quando julgarem necessário, estes, antecipando esse fato, teriam menos incentivos para se empenharem mais, já que a probabilidade de serem demitidos aumentaria. Isso, por sua vez, geraria um menor investimento por parte dos trabalhadores, o que levaria a aumento da rotatividade da mão de obra e, possivelmente, ao ciclo vicioso discutido por Campos et al (2017).

Com base na metodologia apresentada na seção anterior, tentarei identificar os efeitos da Reforma – especificamente a redução nos custos de demissão – sobre a rotatividade da mão de obra, de forma a testar a hipótese inicial. Tendo estimado a regressão e rodando variantes para testar sua robustez, será possível fazer uma análise sóbria dos resultados.

Caso o resultado seja o esperado e a hipótese inicial não possa ser rejeitada, serão discutidas propostas para evitar o efeito colateral identificado – isto é, o aumento da rotatividade, implicando queda na produtividade. Caso contrário, será discutido o porquê de os mecanismos não terem afetado a variável de interesse como suposto anteriormente, e serão indicados outros possíveis elementos não considerados previamente.

7. Conclusão

A monografia referente a este relatório buscará identificar os impactos causais da Reforma Trabalhista sobre a rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, além dos

mecanismos por trás desses possíveis efeitos. Por fim, terá como objetivos principais contribuir para a literatura do mercado de trabalho brasileiro, e melhorar a tomada de decisões no âmbito de políticas públicas nessa área, dada sua importância para toda a sociedade.

8. Cronograma

- **29/11/2019 – 02/02/2020:** consolidar a metodologia a ser empregada e limpar a base dados a ser utilizada, para início da construção das estatísticas descritivas
- **02/02/2020 – 05/03/2020:** terminar as estatísticas descritivas e a seção contendo as mudanças introduzidas pela Reforma
- **05/03/2020 – 05/04/2020:** aplicar a metodologia e discutir os resultados encontrados
- **05/04/2020 – 05/05/2020:** terminar as partes faltantes da monografia
- **05/05/2020 – 05/06/2020:** revisar o trabalho, consolidá-lo e entregá-lo

9. Bibliografia

ALBUQUERQUE, L. S., & PERO, V. (2008). Mobilidade de emprego entre os jovens brasileiros. Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

ALLARD, G. J. (2005). Measuring job security over time: in search of a historical indicator for EPL (Employment Protection Legislation). Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-17.

ARMINGEON, K., & BACCARO, L. (2012). Do labor market liberalization reforms pay off?. University of Geneva.

BETCHERMAN, G. (2012). Labor market institutions: A review of the literature. The World Bank.

BOERI, T., & GARIBALDI, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?. The Economic Journal, 117(521), F357-F385.

BRASIL (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017

CAMPOS, A. G., CORSEUIL, C. H. L., FOGUEL, M. N., & ZYLBERSTAJN, H. (2017). Instituições Trabalhistas e Produtividade do Trabalho: uma análise do caso brasileiro. [sl]:[sn].

CARVALHO, S.S. DE (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Mercado de trabalho: conjuntura e análise: n. 63, p. 81-94.

EICHHORST, W., MARX, P., & WEHNER, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. Journal for labour market research, 51(1), 3.

FREYENS, B., & OSLINGTON, P. (2007). Dismissal costs and their impact on employment: Evidence from Australian small and medium enterprises. Economic Record, 83(260), 1-15.

GONZAGA, G. & CAYRES PINTO, RAFAEL (2014). Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista. Panorama do Mercado de Trabalho no Brasil”, R. Bonelli e F. Veloso (orgs.), IBRE — Instituto Brasileiro de Economia, Editora FGV. p 181-199.

GONZAGA, G. (1998). Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. Revista de Economia Política, vol. 18, nº 1 (69), p 120-140.

HOPENHAYN, H. (2004). Labor Market Policies and Employment Duration. The Effects of Labor Market Reform in Argentina. in Heckman and Pagés (eds.). Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. Cambridge, MA: NBER Books: 497—516.

KAHN, L. M. (2012). Labor market policy: A comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility. Journal of Policy Analysis and Management, 31(1), 94-110.

KALLEBERG, A. L. (2014). Measuring Precarious Work: a working paper of the EINet measurement group. The University of Chicago [Official site]. URL: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleber_g.pdf (accessed: 07.05. 2017).

KUGLER, A. D. (1999). The impact of firing costs on turnover and unemployment: Evidence from the Colombian labour market reform. International Tax and Public Finance, 6(3), 389-410.

MACLEOD, W. B., & NAKAVACHARA, V. (2007). Can wrongful discharge law enhance employment?. The Economic Journal, 117(521), F218-F278.

PICOT, G., & TASSINARI, A. (2017). All of one kind? Labour market reforms under austerity in Italy and Spain. *Socio-Economic Review*, 15(2), 461-482.

SAAVEDRA, J., & TORERO, M. (2004). Labor Market reforms and their impact over formal labor demand and job market turnover. The case of Peru. In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* (pp. 131-182). University of Chicago Press.

SOUZA, P. R., & BALTAR, P. E. (1979). *Salário mínimo e taxa de salários no Brasil*.

THELEN, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge University Press.