IMPLICAÇÕES ECONÔMICAS DOS CUSTOS DE DESCONTRATAÇÃO

Adriano Batista Dias
Juan Hersztajn Moldau

Resumo

Este trabalho analisa importantes efeitos econômicos da introdução e aumento dos custos de rescisão de contratos de trabalho. O estudo parte da verificação do efeito de informações incompletas nas decisões sobre contratações, num quadro de fluxo circular constante. A seguir, como uma aplicação da teoria schumpeteriana do desenvolvimento econômico, são considerados os fenômenos desenvolvimento e ciclo econômicos, além de considerações acerca dos efeitos dos custos de descontratação sobre a estrutura de mercados. Aumentos dos custos de descontratação, conclui o trabalho, tendem a reduzir novas contratações. Isto tende a comprometer o crescimento do nível de emprego em período de expansão e aumentam a mortalidade de empresas em recessões profundas. Indenizações crescentes com o tempo de serviço, por outro lado, tendem à manutenção dos empregados mais antigos.

Palavras-chave

custos de rescisão de contratos de trabalho, nível de emprego, desenvolvimento e custos de descontratação.

Abstract

This article is concerned with the economic implications of the introduction and increase of lay off costs. This study starts with the analysis of the effect of incomplete information with respect to employment decisions in a stationary economy. Next, as an application of Schumpeter's economic development theory, business cycles and growth are incorporated into the analysis. In addition, the effect of lay off costs on market organization is also brought into this study. The paper concludes that increases in lay off costs tend to inhibit new enrollments. Consequently, there is a negative effect on employment during the upswing of the business cycle. During deep recessions one can expect an increase in the number of bankruptcies. On the other hand, compensation payments that increase with the period of employment have the effect of stimulating the maintenance of workers employed for a relatively longer period of time.

Key words

lay off costs, employment, growth and lay off compensation payments.

Os autores são, respectivamente, professores do PIMES/UFPE e da FEA/USP.

Introdução

Este trabalho analisa importantes efeitos econômicos dos custos de rescisão de contratos de trabalho. Sua motivação inicial foi a proposta, apresentada no decorrer dos trabalhos da Assembléia Constituinte, de estabilidade dos trabalhadores após três meses de contratação. Inscrevendo o motivo inicial como apenas uma situação extrema, coloca em foco, para maior abrangência da análise, a introdução e aumento de custos de rescisão de contratos de trabalho.

Propostas de estabilidade no emprego ou indenização por rescisão, para serem avaliadas de forma adequada, requerem a colocação de um quadro de referência que estipule os objetivos perseguidos com sua efetiva implantação. Tudo leva a crer que os seus defensores estejam considerando o nível de emprego como objetivo a ser maximizado. Isto conduz à análise dos efeitos sobre o nível de emprego de possíveis intervenções relativas ao processo de descontratação, enfocando as decisões da firma quando esta se posiciona frente às opções de contratação e dispensa de empregados. Em outras palavras, pode-se perceber que o efeito daquelas intervenções sobre o nível de emprego pode ser decomposto em seus impactos sobre contratações e dispensas. O efeito final dependerá da importância relativa destas duas facetas da questão do impacto da proposta em tela sobre o emprego.

Como ponto de partida procura-se verificar o efeito de informações incompletas nas decisões sobre realização de contratos de trabalho, num quadro de fluxo circular constante. A seguir, numa análise desenvolvida, em significativa parte, como uma aplicação da teoria schumpeteriana do desenvolvimento econômico, são considerados os fenômenos desenvolvimento e ciclos econômicos. Em adição, estende-se o estudo a considerações relativas a efeitos dos custos de descontratação sobre a estrutura de mercados.

1. Descontratação e Fluxo Circular Constante

A rescisão de um contrato de trabalho pode trazer, a um agente contratador, benefícios e custos que são função das características do contratado e de variáveis relativas ao agente contratador, entre as quais se inclui sua situação econômica. As avaliações são, na maioria das vezes, profundamente

conflitantes, entre os pontos de vista das partes, contratado e contratante. Em geral, quando a descontratação é conveniente ao contratador, quando uma crise econômica se abate sobre sua indústria ela é profundamente inconveniente ao contratado que vê, assim, custos da crise adicionalmente a ele repassados.(1)

Numa situação de fluxo circular constante,(2) onde os agregados econômicos permanecem inalterados ao longo do tempo, não há crescimento, nem *booms* e recessões sistemáticas. Os agentes contratadores podem ser considerados também imutáveis, havendo uma renovação dos constituintes da força de trabalho, pela natural ação do tempo sobre os homens.(3) Em tal situação, os agentes contratadores são forçados a admitir novos contratados, mesmo na vigência da hipótese de conhecimento perfeito, que excluiria erros de avaliação. Mas a hipótese de conhecimento perfeito não pode ser tolerada porque o tomar decisões, com base em conhecimento incompleto, constitui elemento da maior importância na explicação da natureza de fenômenos econômicos, como o que se está estudando.(4)

Cada novo contrato representa uma instância de expectativas mútuas, baseadas no conhecimento que cada uma das partes tem sobre a outra até o momento de o firmarem. O exercício da labuta cotidiana aumenta o grau de conhecimento de cada parte sobre a outra, conduzindo à modificação das expectativas mútuas e apresentando subsídios para reavaliação da conveniência da manutenção do contrato. Com uma certa probabilidade não nula,

---

(1) Conflitos entre empregador e empregado podem ser vistos sob diferentes ângulos, passando do conflito de classe, ressaltado na análise marxista, às posições sindicalistas, que privilegiam a questão salarial, e até mesmo às abordagens individualistas. Um exemplo desta última está em STIGLER (1984), cujo capítulo 4 é *A Economia do Conflito de Interesses*. Na análise aqui desenvolvida, o interesse está restrito às implicações dos conflitos entre empregado e empregador sobre as decisões de firmar ou rescindir um contrato de trabalho.

(2) Fluxo circular constante, em última instância, supõe população constante em seu total e em sua composição quanto aos seus diversos aspectos, como, por exemplo, a estrutura etária. A importância de considerações sobre o fluxo circular constante não se origina só em apoio analítico, como se encontra em SCHUMPETER (1961), obra inspiradora deste presente trabalho, mas também pelo fato de hoje haver grupos que, em países centrais, advogam à instalação de uma situação de *zero growth* como a mais favorável à humanidade.

(3) Os autores do trabalho lamentam a inexorabilidade da ação natural do tempo, atribuída por GEORGESCU-ROEGEN (1971) à também inexorável entropia, que obriga, mesmo no fluxo circular constante, a destinação de parte do produto de um sistema econômico à manutenção de sua eficiência operativa.

(4) Veja VON MISES (1976, especialmente o cap. 4 . "*Certainty and Uncertainty*"): "*Man and his works are always exposed to the impact of unforeseen and uncontrollable events*"

forma-se num determinado espaço de tempo, para o contratante, a percepção de que a rescisão de um contrato é, para ele, vantajosa. Sua percepção da distribuição de características entre os postulantes a emprego leva-o a comparar os custos de contratação de um substituto ao valor atual da esperança matemática da diferença de efeitos sobre o resultado econômico líquido,[5] entre a ação do substituto e a do substituído. O resultado da comparação indicará a conveniência ou não da substituição.[6]

As contratações decididas com base em informação incompleta podem fazer com que parte dos novos contratos resultem em rescisões e conseqüentes novas contratações. Assim, terminam por levar um sistema em regime de fluxo circular constante a apresentar um nível de renda inferior ao que teria caso as decisões fossem tomadas com base em conhecimento completo por parte de todos os agentes envolvidos. Isto, devido à quantitativamente mais extensa redução de produto ocasionada pelos períodos entre rescisão e substituição e pelos períodos em que contratados, em treino, contribuem menos para o produto que em condições normais de trabalho, assim como pelo maior custo de contratação.

A imputação de custos aos agentes contratadores pelo agente regulador altera a avaliação de vantagens e desvantagens decorrentes de rescisões de contrato, reduzindo o percentual de situações em que seja favorável ao agente contratador a substituição de um contratado. Um aumento do custo de rescisão de contratos por iniciativa do agente empregador não aumenta nem diminui, por si só, o nível de informação que alimenta os processos decisórios, não atuando diretamente através desta variável em modificação do nível de renda de equilíbrio num sistema de fluxo circular constante.

---

(5) Os custos de contratação aqui considerados envolvem os custos de recrutamento e treino, em estágio probatório ou não.

(6) O empregado, por seu turno, também com probabilidade não nula, num determinado lapso após a contratação, conclui pela rescisão do contrato numa avaliação que envolve não só conhecimento de seu caminho prospectivo como contratado pelo atual agente em face das características de ambos, como de caminhos prospectivos em outros contratos de trabalho possíveis para ele. A rescisão, qualquer que seja a causa, supõe, em geral, um lapso de tempo até que o agente empregador reponha a força de trabalho e também um lapso de tempo até que o ofertante de trabalho tenha firmado um novo contrato. A perda para o empregado, proveniente de uma rescisão de contrato, será a perda de renda durante o período de procura de novo contrato adicionada à diferença entre os valores atuais esperados dos fluxos de salários associados aos contratos antigo e novo, a partir da vigência do novo, adicionada ainda à diferença entre as respectivas aposentadorias, concedidos os devidos descontos para os riscos e incertezas (conforme a posição do empregado em face dos riscos e incertezas, que pode ser de aversão ou não).

Entretanto, faz o empregador aumentar o custo do processo decisório de admissão, ampliando a informação requerida e melhorando sua qualidade e, assim, reduzindo a probabilidade de futura descontratação por sua iniciativa. A redução desta probabilidade trazida por mais oneroso processo decisório de contratação implica que o custo de descontratação médio esperado aumenta menos que proporcionalmente à imputação de custos adicionais de descontratação. Faz, então, o aumento do custo de descontratação modificar o ponto de indiferença entre rescindir ou não o contrato, alargando a diferença entre qualidades apresentadas pelo contratado e qualidades ótimas, do ponto de vista do processo de trabalho em que este se enquadra. O alargamento de tal diferença traz uma redução no nível de produtividade, passando-se de um nível de renda dado, inicial, para um mais baixo, em virtude do aumento dos custos de descontratação.

2. Descontratação, Desenvolvimento e Ciclos

O fluxo circular constante é compatível com a rescisão de contratos de trabalho causada por erros de avaliações das partes sobre as qualidades umas das outras. Mas, o desenvolvimento econômico, majoritariamente almejado, requer a superação do fluxo constante através da acumulação e do assim viabilizado investimento que possibilita aumento do produto *per capita*. E o aumento da densidade de capital se faz com inovações, acompanhadas de drenagem de recursos de usos convencionais, inclusive mão-de-obra, para os usos inovadores. Esta se faz não só por novos agentes contratadores como também pelos já previamente instalados que decidam dedicar a usos inovadores parte dos recursos por eles comandados.

É admissível formular-se um modelo no qual as rescisões de contrato de trabalho correspondentes à mão-de-obra que se transfere de usos convencionais para usos inovadores sejam originadas, inicialmente, por decisões de contratados sobre as quais são incidam os custos de rescisão despendidos pelo empregador. Estas rescisões seriam limitadas aos casos em que empregados julgariam, em uma dada situação, lhes ser mais favorável trocar o atual emprego por outro associado a uma mudança tecnológica que não tenha trazido, ela mesma, descontratações por parte do agente empregador que a empreendeu. Mas, a ação inicial de um movimento inovador, concentrada no deslocamento de recursos de usos convencionais para inovadores, altera

os preços relativos dos bens e recursos produtivos, dificultando a ação de parte dos agentes contratadores voltados à produção convencional. Seqüencialmente, inclui-se também o efeito sobre os preços relativos dos bens e serviços destinados a uso final. Isto abre novo motivo para que dificuldades se interponham no caminho de agentes contratadores não inovadores. Surgem, assim, situações em que a contínua avaliação processada pelos agentes contratadores aponte para a rescisão de contratos de trabalho de modo a adequadamente, segundo seus pontos de vista, redimensionar seus quadros de pessoal. A inovação traz como conseqüência o fato de a rescisão de contratos de trabalho por parte de agentes contratadores conter um motivo adicional ao da contratação ser feita com base em conhecimento incompleto de parte a parte.

Cabe ainda notar que as inovações, indispensáveis à continuidade do desenvolvimento econômico, ampliam, por si só, o número de rescisões de contrato devidas a erros de avaliações das partes. O caráter inovador relacionado aos postos de trabalho criados pelas inovações, devido à introdução de menor nível de precisão na informação sobre suas características, sujeita o empregador a cometer erros na avaliação das qualidades requeridas aos candidatos, que interativamente se adicionam aos erros de avaliação das qualidades por eles apresentadas.

O processo de desenvolvimento econômico, num sistema capitalista, não se desenvolve de forma linear, mas associado a ondas de expansão, numa fase, e de perda do impulso expansivo, mais adiante, sobrepostas a um movimento tendencial de expansão. As oscilações cíclicas, por sua vez, introduzem motivos para a variação do nível de emprego, representando elas outra causa de rescisões de contratos de trabalho, que em períodos determinados superam, em número, as contratações. Em muitas situações há também variação no número de agentes empregadores.

Será necessário, portanto, distinguir o caso em que o número de firmas é fixo daquele em que o número de empresas é variável, quando então poderia ocorrer o encerramento das atividades de algumas. É necessário, também, distinguir as análises feitas para períodos de expansão e de recessão, em que se espera o predomínio do efeito contratação ou do efeito dispensa em relação à definição do nível de emprego.

A proposta de estabilidade é um caso extremo de restrição imposta à descontratação de empregados. Em todos os casos em que há custos de descontratação, a decisão de contratar empregados deve ser tomada no contexto de decisão plurianuais. Isto é, a decisão de contratar não pode ser tomada apenas com base na avaliação de benefícios e custos atinentes ao período corrente, mas sim fazendo referência aos benefícios e custos esperados relativos a todo o período em que se prevê que o funcionário em pauta estará engajado na empresa, mais os custos esperados de sua eventual descontratação. No caso específico da proposta de estabilidade, o empregado estará ligado à empresa até o momento de sua aposentadoria.(7) Nestas condições, a decisão de contratação deverá se basear no cálculo do valor atual líquido associado à contratação de um empregado.

O valor atual líquido da contratação de um funcionário (VALE) seria determinado por quatro variáveis básicas: o valor médio de sua produtividade marginal ou produto receita marginal em cada período (usualmente, ano) de seu engajamento;(8) salários pagos durante todo o período de emprego;(9) período total de emprego; e taxa de desconto,(10) associadas na forma expressa em (1).

$$\text{VALE} = \sum_{t=1}^{n} \left[\frac{V_t - W_t}{(1 + r)^t} \right] \qquad (1)$$

Onde :

V_t = Produto receita marginal esperado, associado a um empregado adicional em t;

W_t = Salário esperado em t;

(7) Omitidos os desligamentos por opção própria ou falecimento.

(8) Conhecidos os parâmetros tecnológicos, pode-se tomar a função produto marginal como não aleatória. Mas, o valor tomado por ela dependerá, desde que o produto marginal não seja constante, do volume produzido, uma variável sobre a qual não se pode ter certeza plena, por antecipação, para cada período. Por sua vez, condições aleatórias de mercado levam a mais incerteza sobre o valor do produto receita marginal.

(9) Os salários incluem, para o cálculo de VALE, todas as despesas decorrentes do contrato de trabalho, mesmo aquelas, que por disposição legal ou não, não se constituem em renda do trabalhador. Entram em jogo, na determinação dos salários, imprevisíveis desfechos de ações sindicais, sobre os salários e sobre as obrigações trabalhistas, dificultando a atribuição, para cada período, da distribuição de probabilidades para o salário relativo a um determinado contrato.

(10) Para simplificar, pode ser tomada uma taxa de desconto mínima aceitável pelo empregador.

r = Taxa de desconto;

n = Período total de emprego.

A contratação de um empregado adicional será considerada viável desde que VALE seja positivo.[11] Dado n, é necessário que a previsão dos valores futuros de V_t e W_t seja tal que VALE > 0. Em outras palavras, a expectativa de valores desfavoráveis para estas variáveis no futuro poderá desestimular novas contratações mesmo que o confronto entre os valores correntes de V_t e W_t as indiquem como favoráveis. Pode-se verificar que a simples existência de restrições à livre descontratação implica a adição de um elemento de incerteza na avaliação do benefício líquido da contratação de mais um empregado que de outra forma não necessitaria ser considerado. Assim, a existência de expectativas pessimistas para o futuro no que se refere ao confronto entre V_t e W_t implicará que não se concretizarão contratações que ocorreriam na ausência daquela restrição. Vale notar que nem sequer é necessário haver expectativas desfavoráveis para inibir contratações. Basta que o empresário seja avesso a riscos para que havendo igual probabilidade de valores positivos ou negativos para a diferença entre o produto receita marginal e o salário para $t > t_0$, sendo t_0 um período qualquer,[12] ele se decida a cancelar ou postergar contratações a menos que (V_t-W_t) para $t < t_0$ seja largamente favorável. Em outras palavras, mesmo que $(V_t-W_t) > 0$ para $t > t_0$ e $(V_t-W_t) > 0$ para $t < t_0$, ainda assim um empresário avesso a risco poderá optar pela não contratação de novos empregados a menos que $(Vt-W_t)$ tenha substancial valor positivo para $t < t_0$. Fica, assim, claro o efeito desestimulador sobre o emprego que seria causado pela introdução do regime de estabilidade.

Deve ser destacado, também, que este efeito desestimulador será tanto maior quanto maior for n. Isto é, tal implicação será mais importante na contratação de empregados jovens que teriam um período potencial de

(11) O empregado adicional de que se está tratando será um indivíduo ou, conforme seja o caso, um operário coletivo correspondente a um conjunto de indivíduos, admitidos de maneira praticamente simultânea. Este conjunto teria uma dimensão dada por considerações relativas à indivisibilidade de equipes.

(12) Pode-se argüir, com razão, que as probabilidades não possam, em muitas situações, ser calculadas. Por um lado, em apoio à suposição de que são conhecidas as probabilidades, há a opinião que *"the heroic assumption must be made"* (SHUBIK, 1970). Por outro, as conclusões do trabalho são robustas ao relaxamento da hipótese de que as probabilidades sejam conhecidas, com perda, todavia, de elemento estético na exposição.

atividade mais longo até a ocorrência de sua aposentadoria. É imediata a análise do efeito da taxa de desconto em relação à decisão de contratação na presença do requisito de estabilidade. Quanto maior a taxa de desconto, menor o impacto dos valores mais distantes referentes ao retorno líquido esperado, associado aos empregados contratados. Isto é, empresas mais dinâmicas em que é maior a produtividade marginal do capital são, *coeteris paribus*, menos afetadas pelo regime de estabilidade.

Uma medida menos radical que a de estabilidade consiste no estabelecimento de pagamento de uma indenização para a dispensa imotivada.(13) Uma sugestão neste sentido determina que a indenização seria igual ao último salário, multiplicado pelo número de anos que o funcionário esteve vinculado à empresa. Para manter a discussão num plano mais geral, poderemos tomar como ponto de partida o caso de uma indenização variável, crescente com a duração do contrato.

A equação (1) seria então alterada para a seguinte forma:

$$VALE(1)=\sum_{t=1}^{n}\left(\prod_{i=1}^{t}P_{(t-(t-1))}\frac{V_t-W_t}{(1+r)^t}-(1-p_t-p_t^d)\prod_{i=0}^{t-1}P_{(t-(t-1))}\frac{D_t}{(1+r)^t}\right) \quad (2)$$

onde,

p_t = probabilidade de manutenção do empregado em t;(14) sendo p_0= 1 e admitindo-se esteja ele empregado no início de t;

P_t^d = probabilidade de demissão voluntária em t;

D_t = valor da indenização para dispensa em t; e

n = horizonte de cálculo do empresário sendo que n = t para p_t = 0

A expressão (2) mostra claramente que a possibilidade de dispensa mesmo com o pagamento de indenização pode viabilizar a contratação de empregados em circunstâncias que a tornariam antieconômica sob o regime de estabilidade. (15) Admita, para exemplificar, que haja a expectativa de

(13) Dispensa imotivada do ponto de vista da legislação trabalhista.

(14) A questão da determinação de p não é aqui abordada. Pode-se admitir diversos mecanismos para seu cálculo. Um destes poderia considerar p_t como dependente de (V_{t-1} W_{t-1}) eventualmente a partir da observação histórica da relação dessas variáveis.

(15) JOLL e outros (1983, cap. 8) também empregam cálculo plurianual para descrever o benefício

valores negativos para $(V_t - W_t)$ para $t > t_0$. Enquanto esta circunstância poderia inviabilizar uma nova contratação sob o regime de estabilidade, isto poderá não suceder com a possibilidade de dispensa, mesmo com o pagamento de indenização. Para tanto basta que

$$\frac{D_{t^*}}{(1+r)^{t^*}} < \sum_{t=1}^{t^*-1} \frac{(V_t - W_t)}{(1+r)^t},$$

onde t^* corresponde ao período de dispensa.

Evidente que a determinação de t^* envolve a solução de um problema de maximização em que se procuraria encontrar o momento ótimo para a dispensa de um empregado adotando-se o enfoque de maximização de lucro como representativo do objeto da firma.[16] Deve ser destacado que a expressão (2) poderá encontrar seu valor máximo para $t^* = n$. Neste caso não estaria planejada a dispensa do empregado em questão dentro do horizonte de cálculo do empregador.

A decisão de contratação de um novo empregado dependerá do sinal da expressão (2), podendo n ser reinterpretada como uma variável sob discrição do empregador. Mesmo que o sinal da expressão (1) seja negativa para n, fixado pela duração prevista do vínculo empregatício sob o regime de estabilidade, nada impede que (2) seja positivo para n determinado pelo contratante. Por outro lado, pode-se imaginar que em cada período seja refeito o cálculo econômico a respeito da conveniência de manutenção de certo empregado. Para que em determinado período t^* seja viável a manutenção de certo funcionário basta que seja satisfeita a fórmula (3):

líquido de novas contratações. Seu tratamento dos custos de descontratação difere, em forma de abordagem e nível de detalhe, do aqui apresentado. Para estes autores o equilíbrio da firma ocorre quando o valor presente dos fluxos correspondentes ao valor de produto marginal da mão-de-obra mais o custo de descontratação igualar o valor atual dos salários pagos (JOLL e outros, 1983, p. 214, expressão 8.6) Por outro lado, Joll e outros não parecem considerar a possibilidade de ocorrer dispensa antes do final do horizonte de cálculo da firma. O custo de descontratação não é, aparentemente, descontado para efeito de cálculo do valor líquido da contratação ou manutenção de empregados

(16) O resultado não se altera fundamentalmente se o objetivo da firma for, como estipulado em parte dos trabalhos que ora tratam do modelo de oligopólio, obter um lucro "aceitável" Esta abordagem é adotada em GUIMARÃES (1982).

$$M = (VALE\ (t^*)) + D_{t^*} > 0 \qquad (3)$$

Percebe-se, facilmente, que a possível decisão de dispensar determinado funcionário em certo período pode ser reformulada mediante a revisão de expectativas com a passagem do tempo.

As expressões (2) e (3) mostram que o nível da indenização tem efeitos opostos em relação às decisões de manutenção e contratação de empregados. Se interpretarmos a imposição de estabilidade como a colocação de um custo extremo de indenização fica claro que seu efeito em relação à contratação de novos empregados é fortemente desfavorável. Por outro lado, é evidente que fica praticamente eliminada a possibilidade de dispensa dos empregados já contratados a menos que ocorram eventos como falência da empresa ou encerramento de suas atividades. Esta ambigüidade de resultados prevalece também considerando-se as propostas de pagamento de indenização.

Em períodos de crescimento, pode-se esperar que haja mais empresas contratando do que promovendo dispensas. Portanto, prevaleceria o efeito contratação em relação ao efeito dispensa Como a estipulação do pagamento de indenização tem efeitos desfavoráveis em relação a novas contratações, a preponderância do efeito contratação significaria um efeito desfavorável da medida em relação ao nível de emprego. A fase de expansão deve gerar um crescimento tão menor do emprego global quanto maior seja o custo de descontratação.

Em períodos de recessão pode-se supor que haja um número relativamente maior de firmas que não apenas deixariam de contratar, mas que inclusive optariam por efetuar dispensas. Prevaleceria, então, nestas circunstâncias, o efeito dispensa. A introdução ou aumento de indenização teria o efeito de desestimular novas dispensas e o impacto sobre o nível de emprego poderá ser favorável De fato, o valor de $VALE_{t^*}$ tem uma associação negativa com D, enquanto o oposto evidentemente sucede com D_{t^*}, onde t^* é o período de decisão. O efeito da indenização sobre as dispensas de uma determinada empresa dependerá, portanto, da magnitude relativa de

$$A = d(VALE(t^*))/dD \quad e \quad B = d(D_{t^*})/dD \qquad (4)$$

Como A < B, segue-se que efetivamente se pode esperar uma associação inversa entre o nível de indenização e a possibilidade de dispensas por parte de empresas que permaneceram em atividade. Pode-se verificar, também, com auxílio das expressões (2), (3) e (4), que deve haver uma tendência à manutenção de empregados mais antigos em detrimento dos contratados em períodos recentes.[17] Deve-se, entretanto, ter presente que estes resultados dependem da hipótese de que possíveis alterações em D sejam uniformes ao longo do tempo. A conclusão de que a introdução ou aumento no nível das indenizações pode favorecer o nível de emprego em períodos de recessão depende da hipótese de que esta regulamentação não acarrete o fechamento de empresas. Quanto maior a participação dos custos da mão-de-obra nos custos totais, maior a possibilidade de aumentos de indenização provocarem o encerramento de atividade de empresas.

A introdução ou aumento de indenização tem, portanto, um efeito previsível desfavorável em relação ao nível de emprego em períodos de crescimento, dada a preponderância do efeito contratação. Em períodos recessivos, em que prevalece o efeito dispensa, o resultado é até certo ponto incerto. De um lado, seriam reduzidas as dispensas por parte de firmas que se mantivessem no mercado. Este resultado, por si só, tenderia a provocar uma queda no nível de descontratação, e assim seria reduzido o desemprego.[18] Ocorre, no entanto, que a introdução ou aumento nas indenizações pode levar, eventualmente, a que a mão-de-obra tenha um custo atual esperado maior do que o valor atual esperado de seu produto marginal, o que, por sua vez, implicaria prejuízo para pelo menos parte das empresas. Sendo este prejuízo válido, em termos atuais, para a atividade futura prevista dessas firmas, estas poderão ser levadas, no extremo, a uma situação falimentar. Este risco será menor no caso de setores concentrados em que haja lucro

(17) Se a indenização por demissão imotivada for perdida, quando da aposentadoria poderá haver tendência do empregado a procurar mantê-la. O interesse em obter "demissão imotivada" pode levar funcionários mais antigos a uma situação de conflito com o empregador, com reflexos sobre o valor de VALE em decorrência do impacto deste conflito na contribuição do empregado ao produto da empresa.

(18) Isto implicaria alteração das elasticidades emprego-produto estimadas em CHAHAD & LUQUE (1987), com a possibilidade de, pelo menos transitoriamente, se ter diferença estatisticamente significativa entre as elasticidades nas fases de expansão e de recessão, admitindo-se taxas de crescimento do produto sempre positivas. Quando, entretanto, a fase de recessão for caracterizada por quedas absolutas no nível de atividade, o argumento apresentado no texto poderá ser consistente com elasticidades emprego-produto semelhantes nas fases de expansão e recessão do ciclo econômico.

anormal. Pode-se esperar que neste caso seja menos provável haver prejuízo a longo prazo, com a colocação ou aumento de indenização. Em condição de *coeteris paribus*, todavia, os agentes contratadores sobreviventes estarão em cada momento mais frágeis e assim, comparativamente, permanecerão até o momento da retomada. A retomada, que seguirá uma crise mais profunda, será mais débil, conduzindo a uma menor taxa de crescimento da renda.

Cabe considerar ainda o efeito trazido por processo de desenvolvimento econômico estabelecido através da adoção de inovações e de sua difusão. A adoção de inovação significa uma situação na qual o agente contratador realiza contratações sem conhecimento sedimentado sobre as características ótimas a serem requeridas aos ocupantes dos postos de trabalho, em muitas das vezes sem mesmo uma completa e assegurada definição de todos os postos de trabalho. As contratações se dão em situação de menor nível de informação de cada parte em relação à outra do que no caso de contratos firmados no regime de fluxo circular constante. Portanto, mais erros de avaliação são cometidos por ambas as partes, aumentando o desejo de rescisões. Todavia, quanto maior o custo da descontratação para o agente empregador, maior o hiato tolerado entre as características que vão se firmando como desejáveis para cada posto de trabalho e as encontradas em seu ocupante, reduzindo a contribuição que cada posto de trabalho proporciona, em média, para o produto total. Como a probabilidade de engano de avaliação ao contratar é maior que no caso do fluxo circular constante, maior é, também, a percentagem de enganos efetivamente observados, e mais extensos são eles, também em média. Isto leva a uma queda relativa ao produto que seria alcançável na hipótese de decisões corretas.[19] Por este motivo, o aumento dos custos de descontratação tem reflexos mais fortes quando há desenvolvimento econômico do que quando há estagnação econômica.

Em segundo lugar, o desenvolvimento econômico não é um processo linear. É um processo de expansão com diferentes ritmos de expansão, em frações do tempo, com contrações do nível macroeconômico de produção e com destruição de agentes contratantes, substituídos por outros mais adequados aos novos tempos que as inovações vão trazendo. Dentro deste contexto, o aumento dos custos de descontratação se converte num aumento

(19) O desconhecimento de parâmetros historicamente estabelecidos, relativos a postos de trabalho, traz elemento de incerteza na determinação do VALE, aumentando seu valor mínimo para contratadores avessos a risco.

de custos de acomodação a uma realidade econômica mutante. O aumento dos custos de descontratação torna mais difícil a sobrevivência de empresas postas em má situação econômico-financeira, seja conjunturalmente, seja estruturalmente. A necessidade de cancelar contratos de trabalho para ajustar a força de trabalho contratada aos requisitos de cada agente econômico em face de uma crise implica uma situação econômica-financeira mais grave para o agente, podendo levar até mesmo ao cancelamento de toda a força de trabalho por ele contratada, com sua retirada da condição de agente contratador. Os efeitos das crises se agravam mais com os custos de descontratação mais altos, havendo margem para se esperar, por parte delas, um maior número de contratos cancelados por conta do aumento do número de agentes contratadores que cerram suas portas, gerando um resultado contrário à idéia que primariamente está por trás do aumento dos custos da descontratação. Pode-se contrapor que um número menor de agentes se disporá, em algumas crises e em parte de outras, a cancelar contratos de trabalho.(20)

Num sistema econômico central, onde as inovações tecnológicas são, conforme historicamente se observa, preponderantemente geradas para viabilizar a compatibilização do ritmo de crescimento do capital com o crescimento da população, garantindo o emprego da força de trabalho, a retomada sendo feita por agentes empregadores mais debilitados, é não só mais lenta, como menos densa de inovação, levando a um menor ritmo de aumento da relação capital/trabalho.

Em sistemas econômicos periféricos, onde as inovações são predominantemente importadas, é muito mais difícil (que nos centrais) conduzir o fluxo de investimento a ser menos denso de inovações. Ou seja, é muito mais difícil evitar que o fluxo de investimento represente uma relação capital/trabalho indesejavelmente alta, levando, pela incapacidade do investimento de gerar emprego em fluxo correspondente à expansão da força de trabalho, a produzir o fenômeno do desemprego estrutural. Nestas circunstâncias, iniciar uma fase de expansão com agentes empregadores colocados

(20) De um modo geral, pode-se dizer que em recessões leves, ou nas faces iniciais de recessões agudas, há uma tendência a que o efeito sobre o emprego advindo do aumento de custos de descontratação seja positivo, no sentido de reduzir o crescimento do desemprego. Por outro lado, a partir de certo nível de intensidade de recessão, ou após persistência prolongada de estados recessivos, há a tendência de que a vantagem de menor número de demissões por parte de empresas em funcionamento seja superado pelo maior número de desempregados por firmas em estado de falência.

em situação econômico-financeira mais débil, é não só seguir um caminho de expansão da renda segundo um nível menor de investimento, como ainda com um nível menor de expansão do emprego. Aumentaria, assim, em termos relativos, a importância do desemprego estrutural. Em sistemas econômicos periféricos, então, o aumento do custo de descontratação atua em dois sentidos. De um lado, tem efeito semelhante ao observado em economias centrais, provocando o rebaixamento da renda e da taxa de expansão da renda. De outro, traz expansão do desemprego, efeito lamentavelmente contrário ao que a idéia de aumentar os custos de descontratação tem como motivadora.

Neste ponto, pode-se observar que o aumento dos custos de descontratação é equivalente a um aumento no custo de mão-de-obra.(21) Ora, o aumento dos custos de mão-de-obra é, já reconhecido por Marx, um propulsor da adoção de inovações substituidoras de mão-de-obra.(22) O encarecimento da mão-de-obra, ao estimular a adoção de inovações substituidoras de trabalho, concorre ainda mais, num país periférico, para a ampliação do desemprego estrutural. Nisto contraria, mais uma vez, a motivação do aumento dos custos de descontratação.

3. Efeitos Associados às Estruturas de Mercado

As estruturas dos mercados não são imunes a efeito dos custos de descontratação, porque estes incidem diferentemente sobre diversos segmentos e agentes do aparelho produtivo. Em primeiro lugar, há diferentes margens de lucro entre diferentes tamanhos de agentes empregadores num mesmo ramo de indústria. Quanto mais alta a margem de lucro, mais espaço há para acomodar o aumento do custo de mão-de-obra gerado por um au-

(21) A parcela dos custos descontratação, efetivamente desembolsada pelos agentes contratadores, converte-se em aumento de renda, para a categoria trabalho, naquilo que for efetivamente transferido em pagamento àquela categoria (uma parte dos custos de descontratação pode ser "perdida" em despesas para o empregador que não seja pagamento ao trabalhador envolvido na descontratação). Todavia, como foi visto anteriormente, aumentos dos custos de descontratação trazem ampliação do hiato entre as qualidades ótimas requeridas para cada posto de trabalho e as efetivamente aceitas, redundando numa diminuição da produtividade. Este é outro componente do aumento dos custos do trabalho trazido pelo aumento dos custos de descontratação, podendo, em muitas instâncias, ser maior que o componente de aumento de custo da mão-de-obra que lhe é causa.

(22) Veja MARX (1977, especialmente o cap. XV, seção 2).

mento dos custos de descontratação. Num primeiro impacto, este representa uma redistribuição de uma parte dos lucros, com aumento da parcela de renda auferida pelo fator trabalho. Num segundo momento, com a resultante redução da mão-de-obra empregada, pela adoção de inovações poupadoras de mão-de-obra, representa uma redistribuição adicional dos rendimentos, porém, agora, em sentido inverso. Aquelas podem levar até, em alguns casos, a uma redução de renda auferida pelo trabalho, mesmo incluindo-se a parte dos custos de descontratação que lhe corresponde.

Em segundo lugar, é mais fácil às empresas oligopolistas conviver com custos mais altos de descontratação. Isto porque estas podem, sem grande prejuízo de seus programas de expansão, reduzir as novas contratações, baseando o crescimento de suas capacidades de produção na adoção de tecnologia mais capital intensiva.[23] Esta estratégia é ainda mais fácil para o membro de um oligopólio no sistema econômico brasileiro que seja empresa multinacional, pois adquire tecnologia da matriz em condições especialmente favoráveis, enquanto a empresa nacional tem que pagar, a preços de mercado, a tecnologia que usa, seja desenvolvendo-a, seja adquirindo-a interna ou externamente.

Em terceiro lugar, numa empresa oligopólica há maior margem para que as inovações, sendo adotadas num determinado período, estejam circunscritas a uma fração desta, enquanto para a menor, competitiva, a inovação mais freqüentemente diz respeito à firma como um todo. Assim, mesmo quando ambas têm o mesmo grau de informação sobre as características adequadas a cada posto de trabalho, a grande empresa tem menor necessidade de promover dispensas por causa da diferença entre o perfil efetivamente apresentado pelo contratado e o requerido para um posto de trabalho. A grande empresa, dispondo de maior variedade de postos de trabalho, pode mais facilmente remanejar seus contratados entre estes, o que, dados os erros de avaliação, leva a um menor custo de descontratações. Tal efeito tende a fazer com que haja um custo relativamente maior para adotar inovações por parte das empresas menores e menos diversificadas. Isto desloca a distribuição da adoção de inovações, concentrando-as nas empresas maiores numa proporção maior que antes do aumento dos custos de descontratação.

---

(23) Implicações de adoção de tecnologia mais capital intensiva por parte dos maiores membros de um oligopólio foram magistralmente traçadas em SYLOS-LABINI (1969)

A adoção de tecnologia nova se apresenta como outra instância de margem para vantagem da empresa multinacional sobre a concorrente nacional trazida por aumento dos custos de descontratação. Há informação mais completa sobre o perfil ótimo exigido pelos postos de trabalho gerados pela transferência de tecnologia processada no âmbito de uma mesma organização. O mesmo não sucede quando a tecnologia é transferida entre duas empresas, como é o caso de uma empresa de âmbito nacional que adquire tecnologia fora do país,(24) proporcionando, por este aspecto, menor custo para a multinacional.

As crises que levam agentes empregadores a situações falimentares pela incapacidade de fazer frente aos custos de descontratação, por sua vez, tendem a concentrar seus efeitos negativos sobre aqueles que são menos capital intensivos, justamente os que adotam tecnologias indicadas como adequadas à estrutura de oferta de fatores de um país em desenvolvimento.

Os efeitos sobre a estrutura industrial não se restringem aos estratos dos agentes contratadores de grande, médio e pequeno porte. Afetam também as microempresas e o setor informal. O aumento dos custos legais de descontratação traz reforço ao jogo da contratação extralegal e o faz por duas maneiras distintas. Por uma, aumenta a relação entre o custo da mão-de-obra contratada legalmente e o custo da mão-de-obra contratada à margem da lei. Por outra, que se desenvolve ao longo do tempo, reforça a primeira, por meio do crescimento da fração da população economicamente ativa, a qual é levada, involuntariamente, a ser participante do conjunto dos que perdem, de forma estrutural, o acesso ao mercado formal de trabalho. No mercado extralegal o salário mínimo pode, em determinadas circunstâncias, representar uma referência importante.(25) Mas é uma referência cujo poder sinalizador perde força à medida que aumenta substancialmente a percentagem da população economicamente ativa sem acesso ao mercado formal de trabalho, pressionando para baixo os salários reais pagos nas atividades desenvol-

(24) Segundo se depreende do exposto em SAMLI (1985) e coincide com o que o bom senso aponta como esperado.

(25) As relações entre o salário mínimo e os salários no setor extralegal são objeto de diversos pontos de vista. Em nível abstrato, veja, por exemplo HARBERGER (1971, p. 168-182) e HERSZTAJN MOLDAU (1976, p. 42-59) Tratando da análise da economia brasileira, um dos mais recentes trabalhos a abordar o assunto, relacionando-se ao setor informal (que, além das unidades de produção contratantes de trabalho em regime extralegal, abrange as que, embora contratem trabalho respeitando a legislação atinente são informais sobre outros aspectos) é o de SABÓIA (1987).

vidas de forma extralegal, ampliando, assim, o efeito negativo da redução dos salários no setor extralegal sobre o nível do salário mínimo. Ao contrário do setor formal, o setor informal terá, então, suas margens de lucro ampliadas, cabendo a ele a função social de garantir a sobrevivência dos impedidos de participar do setor formal.

Cabe chamar a atenção para um efeito especial deste tipo de aumento do custo de mão-de-obra ocasionado por aumento do custo de descontratação e que é gerado pelo fato dele, em determinado instante, se transformar de custo imputado em desembolso devido. Seria cabível sugerir a formação de um fundo, por conta de cada agente empregador, para financiar os custos de descontratação, de forma a tornar as decisões concernentes à variação do tamanho da força de trabalho contratada relativamente independente da disponibilidade de recursos financeiros correntes. Entretanto, os agentes contratadores do setor competitivo dificilmente poderão formá-lo voluntariamente. Quem tentar constituí-lo será, no curto prazo, impedido em sua capacidade de competir via preço, tendendo a ser eliminado do mercado. No momento em que uma crise econômica se abater sobre o setor, os agentes contratadores do setor em crise, para sobreviver, serão compelidos a descontratar parte da mão-de-obra. Os imprevidentes, até então beneficiados por terem podido ofertar a preços mais baixos sem constituir fundo para as despesas de descontratação, se verão impedidos de realizá-las.

Então, os sobreviventes de um momento serão os mortos do momento seguinte.[26]

Conclusão

A introdução e elevação de custo de descontratação têm resultados inteiramente distintos dos que a princípio são almejados pelos seus defensores. Procura defender o trabalhador da injusta situação de arcar com os custos das recessões, que não são geradas por decisões suas, mas redireciona

(26) O problema decorrente da natureza voluntária da constituição de um fundo necessário para o pagamento de indenizações, literalmente impossível de ser constituído por empresas do setor competitivo formal, pode ser removido com a imposição de obrigatoriedade de sua constituição. Mesmo sendo removido este problema, o aumento do custo de descontratação penaliza o setor competitivo formal em face do setor informal.

os eventos ocasionando uma situação onde a garantia do emprego de uns torna-se a garantia do não emprego de outros.

A medida deverá causar um movimento de estabilidade na desocupação dos desempregados em favor dos que já dispõem de ocupação. Por outro lado, indenização crescente com o tempo de serviço deverá trazer certa tendência à manutenção de empregados mais antigos em detrimento daqueles com menor tempo de casa.

O regime de estabilidade, representando uma instância extrema de imposição de custo de descontratação, tem efeitos também extremados em relação aos observados para o caso da colocação de indenização para a dispensa imotivada. Deve representar um desestímulo adicional à contratação de jovens. Os efeitos negativos do regime de estabilidade em relação à contratação de novos empregados deverão ser menos pronunciados no caso de empresas que atuam em setores mais dinâmicos.

A medida prejudica o atingimento do objetivo de crescimento econômico por inibir contratações e dispensas. Isto significa que será comprometido o crescimento do nível de emprego em períodos de expansão. Por outro lado, será colocado em xeque o processo de redistribuição intersetorial de recursos em resposta a mudanças na composição da demanda. Portanto, será prejudicado o funcionamento eficiente da economia.

A introdução ou aumentos de custos de descontratação, por outro lado, poderão ser anticíclicos em relação ao nível de emprego por levar a reduções nas dispensas em períodos de recessão. Isto, porém, somente estará garantido se a medida não provocar a ocorrência ou aumento de falências. Por outro lado, se for permitida a dispensa sem pagamento de indenização em situações de recessão generalizada estará prejudicado o possível efeito positivo da medida em relação ao nível de emprego na fase recessiva do ciclo. Ademais, continuaria a haver um efeito desestimulante, embora menos severo em relação a novas contratações. Isto se deve ao fato de que continuaria a haver um risco de ocorrência de situações desfavoráveis específicas em nível setorial, regional, local, ou mesmo restritas a cada firma, as quais não poderiam, entretanto, ser invocadas para fugir às responsabilidades da legislação proposta.

Uma situação de crise econômica de grande intensidade, como a que o Brasil viveu de 1982 a 1983, certamente deixaria marcas mais profundas, pelo número muito maior de mortes de empresas, principalmente das médias, pequenas e micro, aumentando muito mais o número de desempregados.

A retomada da grande crise que se abateu sobre a economia brasileira, na hipótese de altos custos de descontratação, que não garante a existência de empregos, seria empreendida por uma economia seguramente muito diferente da atual. As multinacionais teriam tido maior ganho de peso; os segmentos oligopolizados nacionais teriam ganho maior importância frente aos segmentos competitivos do setor formal; teria havido um maior aumento do segmento extralegal do setor informal. Por outro lado, como a grande indústria oligopólica está localizada mais concentradamente que os demais segmentos produtivos no centro hegemônico do país, o aumento dos custos de descontratação se converteria em um empuxe a mais na direção da concentração regional.

Os problemas sociais causados pelo desemprego poderiam talvez ser combatidos através de outros mecanismos de intervenção. Poderíamos citar como exemplo a instituição do seguro-desemprego. Evidentemente, o seguro-desemprego também poderá afetar as decisões de contratação dependendo da modalidade de seu financiamento (veja uma análise detalhada do seguro-desemprego em CHAHAD, 1987). A concepção de um esquema de financiamento que transforma a contribuição das empresas em custo fixo poderá ter efeitos menores sobre o nível de emprego, a menos que ocorram mudanças que afetem a própria existência dos empreendimentos. Outras formas de ajuste poderiam envolver acordos de redução de número de horas trabalhadas combinada com diminuição de salários em períodos de recessão profunda.

Referências Bibliográficas

CHAHAD, José Paulo Zeetano. *Seguro-desemprego: lições da história, aspectos teóricos e perspectivas para o Brasil.* São Paulo: IPE-USP, 1987.

_____. & LUQUE, Carlos Antônio. Elasticidade-emprego no ciclo industrial: análise do caso Brasileiro: *Anais do XV Encontro Nacional de Economia*, Salvador, 1 a 4 de dezembro de 1987 Rio de Janeiro: ANPEC. Vol II, p. 481-503.

GEORGESCU-ROEGEN, Nicholas. *The entropy law and the economic process.* Cambridge: Harvard University Press, 1971.

GUIMARÃES, Eduardo Augusto de Almeida. *Acumulação e crescimento da firma: um estudo de organização industrial.* Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

HARBERGER, A. C. On measuring the social opportunity cost of labor. *In:* HARBERGER, A. C. *Project evaluation: collected papers.* London: Macmillan, 1971.

HERSZTAJN MOLDAU, J. *Cost benefit analysis from the international viewpoint.* Tese de doutoramento não publicada. Nashville: Vanderbilt University, 1976.

JOLL, Caroline e outros. *Developments in labour market analysis.* London: George Allen & Unwin, 1983.

MARX, Karl, *A critique of political economy.* London: Lawrence & Wishart, 1977.

SABÓIA, João Luiz Maurity. Teoria e regulação e rapport salarial no Brasil. *Anais do XV Encontro Nacional de Economia.* Salvador, 1 a 4 de dezembro de 1987. Rio de Janeiro: ANPEC. Vol.II, p. 225-247.

SAMLI, A. Coskun. Technology transfer: the general model. *In:*_____, *Technology transfer: geographic, economic, cultural, and technical dimensions.* Westport, Connecticut: Quorum Books, 1985.

SCHUMPETER, Joseph A. *The theory of economic development: an inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.* New York: Oxford University Press, 1961.

SHUBIK, Martin. A note on decision-making under uncertainty. *In:* EDWIN, M. (ed.), *Managerial economics and operations research.* New York: W. W. Norton, 1970.

SILVA, Ednaldo Araquém da. A relação salário-lucro no Brasil: análise de insumo-produto, 1970 e 1975. *Revista Brasileira de Economia,* v. 42, n. 1, p. 3-12, jan./mar. 1988.

STIGLER, George J. *O intelectual e o mercado.* Rio de Janeiro: Zahar , 1987.

SYLOS-LABINI, P. *Oligopoly and technical progress.* Revised edition. Cambridge: Harvard University Press, 1969.

VON MISES, Ludwig. *The ultimate foundation of economic science: an essay on method.* Kansas: Sheed Andrews and MacMeel Inc., 1976.

(Recebido em julho de 1991. Aceito para publicação em julho de 1992).