

## ASSIMETRIA DE INFORMAÇÃO E DESEMPREGO

José Márcio Camargo<sup>1</sup>

### I. Introdução

Existe uma grande disparidade em relação ao comportamento da taxa de desemprego aberto. Em alguns destes países, estas taxas são persistentemente elevadas (como na Colômbia), enquanto em outros as taxas de desemprego são persistentemente baixas (México). Entretanto, uma característica comum a quase todos os países é o fato de que as taxas de desemprego tendem a ser relativamente baixas para os trabalhadores não qualificados e para os trabalhadores qualificados, e elevadas para os trabalhadores semi-qualificados.

As explicações para este comportamento diferenciado da taxa de desemprego aberto de diferentes grupos de trabalhadores diferem entre diferentes pesquisadores mas, em geral, a justificativa de que são os elevados custos do trabalho devido à extensa legislação de proteção ao trabalhador domina a literatura. Como os trabalhadores não qualificados acabam conseguindo se tornando trabalhadores informais, que não obedecem a legislação, e existe excesso de demanda por trabalhadores qualificados, a taxa de desemprego aberto se concentra no grupo dos trabalhadores semi-qualificados.

Este artigo apresenta uma hipótese alternativa para explicar este fenômeno. Em linhas gerais, o argumento deste artigo é que a os elevados níveis de desemprego entre os trabalhadores semi-qualificados decorrem de um problema de assimetria de informações existente no mercado de trabalho. O argumento não é novo e foi inicialmente desenvolvido por George Akerlof<sup>2</sup> para explicar de que forma a incerteza dos agentes sobre a qualidade dos bens transacionados nos mercados tende a gerar um equilíbrio ineficiente, ou no limite, até mesmo o desaparecimento do mercado de um determinado bem.

Note que o que gera desemprego neste modelo não é o elevado custo de empregar os trabalhadores, mas sim a incerteza quanto à qualidade dos mesmos. Se este argumento está correto, um dos principais objetivos das instituições que regulam o mercado de trabalho deveria tornar o processo de transmissão de informações entre trabalhadores e empregadores mais transparente, de tal forma a evitar este problema de assimetria de informação.

Na próxima seção, apresentamos alguns fatos estilizados que reputamos estejam presentes em maior ou menor grau nos mercados de trabalho dos países em desenvolvimento. Na seção seguinte, apresentamos o argumento central deste trabalho. Na quarta seção, analisamos o caso do Brasil e sugerimos que uma das razões pelas quais a taxa de desemprego dos trabalhadores semi-qualificados é elevada, é o

---

<sup>1</sup> Prof. Do Departamento de Economia da PUC/Rio.

<sup>2</sup> Ver George Akerlof, "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism" em *Quarterly Journal of Economics*, vol 89, 1970.

arcabouço institucional que penaliza o aumento do fluxo de informações entre as partes e, desta forma, incentiva a ausência de transparência.

## **II. Fatos estilizados**

Do ponto de vista deste artigo, é importante dividir os trabalhadores em três grandes grupos. Um primeiro grupo, seria o dos trabalhadores não qualificados, cujos componentes não têm pouca ou nenhuma educação formal e/ou qualificação profissional. O segundo grupo, seria composto por trabalhadores semi-qualificados, com algum grau de educação formal e/ou alguma qualificação profissional. Finalmente, o terceiro grupo seria aquele no qual estariam os trabalhadores qualificados, com níveis elevados de educação formal e, em alguns casos, elevada qualificação profissional.

Apesar de parecer óbvia, esta divisão não é totalmente sem problemas. Em primeiro lugar, não é completamente claro o que divide um grupo do outro. Na verdade, como veremos adiante, do ponto de vista do argumento deste artigo, a definição de grau de qualificação é relativa e depende do grau de qualificação médio da força de trabalho do país. Em alguns casos, ter nível secundário de educação pode definir um trabalhador qualificado, enquanto em outros, seria necessário mais de 12 anos de estudo para entrar nesta categoria. Um segundo ponto importante é que a diferença entre educação formal e qualificação profissional não é clara e nítida, sendo seus efeitos diferenciados para diferentes tipos de ocupação e diferentes indústrias. Entretanto, o argumento deste artigo é que as estruturas de informações dos mercados de trabalho para estes três grupos de trabalhadores são totalmente distintas, o que faz com que seus mercados de trabalho tenham comportamentos também distintos.

Antes de continuar, devemos definir com cuidado o que estamos chamando de desemprego aberto. Um trabalhador está desempregado se ele não tem trabalho e está procurando emprego. Ela, portanto, não inclui trabalhadores que, apesar de estarem trabalhando o estão em empregos de menor qualidade do que se consideram preparados para fazê-lo, ou trabalhadores que, por estarem desempregados a muito tempo desistiram de buscar emprego.

O principal fato estilizado que caracteriza o desempenho destes três segmentos dos mercados de trabalho em países em desenvolvimento são:

Primeiro, a taxa de desemprego aberto entre os trabalhadores não qualificados e entre os trabalhadores qualificados é relativamente baixa;

Segundo, o desemprego está, em grande parte, concentrado entre os trabalhadores semi-qualificados.

Nossa hipótese é de que esta concentração do desemprego entre os trabalhadores semi-qualificados decorre do fato de que a assimetria de informações entre empregadores e este tipo de trabalhadores é maior do que para os outros dois grupos. Como existe assimetria de informações, o mercado de trabalhadores semi-qualificados é reduzido, ou até mesmo inexistente em alguns casos, o que gera o desemprego.

A afirmação de que a assimetria de informações é maior para os trabalhadores semi-qualificados do que para os outros dois grupos precisa ser justificada. Tomemos inicialmente os trabalhadores não qualificados. Dado o baixo grau de qualificação destes trabalhadores, existe pouca diferenciação entre eles. Este é um grupo relativamente homogêneo, o que significa que todos os trabalhadores deste grupo podem ser, à priori, considerados como tendo produtividade igualmente baixa. Como a produtividade do trabalho deste tipo de trabalhador é muito baixa, existe pouca incerteza quanto ao valor desta produtividade. Portanto, para os trabalhadores não qualificados, o que os trabalhadores conhecem sobre sua produtividade é similar ao que o empregador conhece, não havendo praticamente assimetria de informações.

Quanto aos trabalhadores qualificados, a situação é exatamente a inversa, no sentido de que, à medida em que o grau de qualificação da força de trabalho aumenta, devemos esperar que os trabalhadores se tornem relativamente mais heterogêneos. A qualidade da educação recebida pelos trabalhadores, a atitude diante do trabalho, a qualidade do treinamento e da qualificação recebida, etc. todas são características adquiridas ao longo da vida útil dos trabalhadores e, portanto, variam dependendo de como elas foram adquiridas. Portanto, deveríamos esperar que este grupo de trabalhadores, por ser heterogêneo, tivesse uma maior assimetria de informação do que o anterior.

Entretanto, à medida em que eleva o grau de qualificação do trabalhador, maior é a capacidade da empresa de obter informações adequadas sobre a qualidade desta qualificação. Em geral, os trabalhadores qualificados, recebem esta qualificação em escolas cuja reputação é relativamente conhecida no mercado, o mesmo ocorrendo para os cursos de treinamento e especialização dos quais participam. Por outro lado, têm um curriculum vitae capaz de permitir ao empregador um maior discernimento sobre a qualidade da qualificação por ele adquirida ao longo de sua vida. Assim, apesar de ser um grupo relativamente heterogêneo, é também o grupo para o qual as informações sobre sua qualidade são mais facilmente adquiridas pelos empregadores, o que reduz a incerteza quanto a esta variável. Neste sentido, o que o trabalhador sabe sobre si mesmo é facilmente transmissível para o empregador, reduzindo a incerteza sobre a produtividade do trabalhador e permitindo ao mercado determinar o salário relativo dentro do grupo, com um grau relativamente baixo de incerteza.

Para os trabalhadores semi-qualificados a situação é um pouco mais complicada. Em geral, este é um grupo relativamente grande e heterogêneo, ainda que menos heterogêneo do que o dos trabalhadores qualificados. Entretanto, ao contrário deste último grupo, para os trabalhadores semi-qualificados o processo de obtenção de informações sobre sua qualidade e produtividade é bem mais difícil. Normalmente, estes trabalhadores têm um grau de educação formal intermediário e estudaram em escolas relativamente desconhecidas. Por esta razão e por não terem passado por todo o processo de seleção do sistema formal de educação, é difícil discriminar entre um trabalhador com motivação para o trabalho, determinado, cuidadoso e consciente de suas responsabilidades de outro leniente e pouco produtivo. O mesmo pode ser dito sobre o processo de treinamento e qualificação destes trabalhadores. Em outras palavras, é difícil desenhar instrumentos que sejam capazes de transmitir estas informações ao empregador, que não sejam passíveis de manipulação por parte do

trabalhador. Nestas condições, a incerteza quanto à qualidade deste tipo de trabalhador é bastante mais elevada do que para os outros dois grupos.

É exatamente esta incerteza que gera o problema de assimetria de informações. Como é difícil ao trabalhador semi-qualificado passar para o empregador sua efetiva produtividade, o empregador se comporta como se todos os trabalhadores fossem igualmente pouco produtivos, o que reduz o mercado para os trabalhadores semi-qualificados de boa qualidade, ocasionando um sério problema de eficiência na alocação de recursos, o que se manifesta pelas elevadas taxas de desemprego dentro deste grupo. A seção seguinte descreve de forma sucinta o processo através do qual isto ocorre.

### **III. Assimetria de Informação e o mercado de trabalho**

Conforme dissemos na introdução deste artigo, o argumento nele apresentado está inteiramente baseado no modelo de assimetria de informação desenvolvido por Akerlof (1970). Este autor mostrou, utilizando como exemplo o mercado de automóveis usados, que em condições nas quais um vendedor de um bem sabe mais do que o comprador a qualidade deste bem, é possível mostrar que o resultado do funcionamento do mercado é não eficiente, sendo que, no limite, o mercado pode simplesmente desaparecer. Nosso objetivo neste artigo é simples. Utilizar o mesmo argumento para mostrar que a principal causa do aparecimento do desemprego é exatamente a existência de assimetria de informações entre trabalhadores e empregadores, principalmente para os trabalhadores semi-qualificados.

Na terminologia de teoria da informação, o que ocorre no mercado de trabalho é que o agente (o trabalhador) tem informações privadas sobre si próprio que o principal (o empregador) não tem, informações estas que são de grande importância para determinar a produtividade de seu trabalho. Nestas condições, o agente tem interesse em manter estas informações privadas e não compartilha-las com o principal, de tal forma a poder manipula-las a seu favor, lucrando com esta atitude. O resultado é que o mercado não gerará um resultado eficiente.

Nesta seção, vamos apresentar o argumento de Akerlof, adaptado para o mercado de trabalho<sup>3</sup>. Suponha que a produtividade dos trabalhadores semi-qualificados possa ser representada por um número real no intervalo  $[0,1]$ . Suponha que todas as produtividades tenham igual probabilidade de aparecer e que os agentes sejam neutros ao risco. Um trabalhador de qualidade  $k$  está disposto a aceitar um emprego desde que a taxa de salário seja, no mínimo,  $w^k$ . Por outro lado, um empregador estará disposto a contratar este trabalhador à taxa máxima de salário  $w^k$ . Para que o mercado exista, ou seja, para que o trabalhador possa encontrar algum emprego, será necessário que o máximo que o empregador está disposto a pagar seja igual ou maior que o mínimo que o trabalhador deseja receber para se empregar, ou seja,  $w^k > w^l$ .

---

<sup>3</sup> O que se segue é uma adaptação direta de um exemplo apresentado em [An Introduction to the Economics of Information, Incentives & Contracts](#), de Inês Macho-Stadler e David Pérez- Castillo, Oxford University Press, 1997, pág. 105.

Suponha que  $w'' = 3/2 w'$ . Ora, se as informações forem simétricas, ou seja, se o empregador sabe a produtividade do trabalhador, o salário de mercado dependeria do poder de barganha relativo das partes. Caso o trabalhador tenha todo o poder de barganha, o salário seria  $w = 3/2 w'$ , que é o máximo que o empresário está disposto a pagar para contratar o trabalhador. No caso contrário, o salário seria  $w = w'$ , que é o mínimo que o trabalhador deseja receber para trabalhar.

Seja  $w$  o salário de mercado. Neste caso, apenas os trabalhadores com produtividade  $w'k < w$  se oferecerão no mercado e, portanto, a produtividade  $k < w/w'$ . Suponha que as produtividades tenham igual probabilidade de aparecer no mercado. Neste caso, a produtividade média dos trabalhadores ao salário  $w$  é

$$K = w/2w'$$

Em outras palavras, as empresas estariam contratando trabalhadores que teriam, em média, uma produtividade de

$$w''K = w''[w/2w']$$

Como  $w'' = 3/2 w'$ , teremos que  $w''k = 3/4 w$ . Ou seja, a produtividade média do trabalhador será menor que o salário de mercado. Este resultado significa que, nas condições apresentadas por este exemplo, apenas os trabalhadores com produtividade menor do que o salário de mercado se ofereceriam para se empregar. Porém, neste caso, não há interesse por parte das empresas de contratar estes trabalhadores. O mercado não existe.

Note que o ponto importante a ser destacado é que, nestas condições, como os empregadores não conhecem a produtividade efetiva dos trabalhadores, eles não conseguem oferecer salários compatíveis com a produtividade dos trabalhadores mais produtivos. A qualquer nível de salário oferecido por eles, a produtividade média dos trabalhadores que se oferecerão para serem contratados será menor que o salário. Por esta razão, os trabalhadores com maior produtividade não se oferecem no mercado de trabalho, o que induz as empresas a não contratarem aqueles trabalhadores que desejam nelas trabalhar. Como resultado da inexistência do mercado, ou o trabalhador fica desempregado. Qual o volume do desemprego dependerá das instituições que regem o funcionamento do mercado de trabalho em cada país.

O argumento não deve ser levado ao extremo de propor a total inexistência do mercado para este grupo de trabalhadores. Dada a assimetria de informações, alguns empregadores, em geral as empresas maiores e mais modernas, farão um esforço adicional para conseguir informações sobre estes trabalhadores. Os departamentos de recursos humanos destas empresas estão cheios de instrumentos para se obter estas informações. Entretanto, dois pontos devem ser levados em consideração. Existe um desperdício de recursos com a busca de informações, per se. Se não houvesse assimetria, estes recursos poderiam ser utilizados de forma mais eficiente. Segundo, empresas menores, que não têm escala suficiente para manter um departamento de recursos humanos adequado, podem se ver diante da necessidade de obter estas

informações por tentativa e erro, gerando rotatividade da mão de obra, reduzindo, desta forma, o incentivo para o investimento em qualificação e treinamento específico tanto por parte dos trabalhadores quanto por parte das empresas.

A principal consequência do argumento exposto neste artigo é que, ao contrário do que a literatura enfatiza, o efeito das instituições sobre o desempenho do mercado de trabalho não se dá necessariamente através do aumento do custo do trabalho, ou da flexibilidade ou não do mercado. Instituições são importantes porque elas são como contratos, cujos termos geram incentivos específicos para os agentes. Em condições de assimetria de informações que gere o tipo de seleção adversa que descrevemos nesta seção, os contratos devem ser desenhados de tal forma que induza os agentes a revelarem suas informações privilegiadas. Ou seja, a questão é de como desenhar instituições que gerem um fluxo de informações entre agente (o trabalhador) e principal (o empregador) que não permitam manipulação por ambas as partes e, portanto, sejam confiáveis.

Neste contexto, certos tipos de instituições muito comuns em diversos países da América Latina simplesmente não são adaptadas para resolver este problema. Para dar alguns exemplos, instituições cujo objetivo é proteger o trabalhador, seja de demissões, seja de reduções de salário. Este tipo de instituições, em lugar de atingir o objetivo a que se propõe, de proteger o trabalhador, acaba agravando o problema do desemprego, pois incentivam a manutenção de informações privilegiadas por parte do trabalhador, para poderem se beneficiar dos benefícios da legislação. Da mesma forma, instituições que induzem a rotatividade da mão de obra, tais como o pagamento de indenizações para trabalhadores demitidos, tendem a diminuir a transparência do mercado de trabalho, dificultando o funcionamento do mesmo.

As instituições que tendem a reduzir o problema de assimetria de informações descrito acima estão relacionadas à proteção da relação de trabalho e não do trabalhador individual. O que é necessário é que as instituições sejam desenhadas de tal forma que trabalhador e empregador sejam incentivados a manter a relação de trabalho por um longo período de tempo, de tal forma que sejam criados incentivos para que os dois lados revelem suas informações privilegiadas o mais rapidamente possível.

#### **IV. O caso do Brasil**

O caso do Brasil é interessante porque, apesar do grande volume de instituições que regulam o mercado de trabalho brasileiro, as taxas de desemprego aberto são relativamente baixas. Após mais de duas décadas crescendo a taxas abaixo de 2% ao ano, em média, e mesmo em um ano de crise cambial, a taxa de desemprego aberto no país, em 1999, não atingiu 10% da força de trabalho. Se observarmos esta taxa apenas para as regiões metropolitanas, podemos ver que, desde 1982, quando existem estatísticas desta variável, estas taxas nunca ultrapassaram a marca de dois dígitos, sendo que, em média, variam entre 3,5% e 8% da força de trabalho.

A tabela 1 mostra a taxa de desemprego no Brasil para pessoas com idade entre 25 e 64 anos, por nível educacional, para o ano de 1999.

O ponto importante a ser destacado na tabela é o fato de que o desemprego está, em grande parte, concentrado entre os trabalhadores semi-qualificados, ou seja, trabalhadores com 5 a 12 anos de estudos. As taxas de desemprego deste grupo de trabalhadores são o dobro das taxas de desemprego dos trabalhadores não qualificados (zero a quatro anos de estudos) e a dos trabalhadores qualificados (mais ide 13 anos de estudos). Isto é verdade tanto para as pessoas com mais de 10 anos de idade quanto para o core da força de trabalho, ou seja, pessoas com 24 a 64 anos de idade.

**Tabela 1**  
**Taxa de desemprego aberto e escolaridade**

Anos de estudos	Taxa de desemprego aberto – pessoas com idade entre 24 e 64 anos	Taxa de desemprego aberto Pessoas com mais de 10 anos
Zero anos de estudos	4,92%	4,97%
De 1 a 4 anos de estudos	6,03%	7,00%
De 5 a 6 anos de estudos	9,14%	13,29%
De 7 a 8 anos de estudos	8,68%	13,57%
De 9 a 12 anos de estudos	8,32%	13,03%
13 e mais anos de estudos	4,10%	5,10%

Fonte: PNAD, 1999.

Entretanto, estes resultados podem estar diretamente relacionados à idade dos trabalhadores. Pode-se argumentar que como os trabalhadores jovens estão concentrados entre aqueles com escolaridade mediana e a taxa de desemprego entre os jovens é maior, por outras razões que não sua qualificação, do que a dos outros grupos de trabalhadores, o resultado acima é uma consequência da idade e não do grau de qualificação dos trabalhadores.

A tabela 2 abaixo apresenta as taxas de desemprego aberto no Brasil, por faixas de grau de instrução e por idade. Como podemos observar, as taxas de desemprego efetivamente caem com a idade, mas em qualquer grupo de idade, a taxa de desemprego é relativamente baixa para os trabalhadores com quatro anos ou menos de estudos e para os trabalhadores com 13 anos ou mais de estudos, sendo bastante elevada para os trabalhadores com nível intermediário de educação, entre 5 e 12 anos de estudos, principalmente para os trabalhadores mais jovens. A questão é como as instituições do mercado de trabalho brasileiro podem estar determinando este resultado.

**Tabela 2**  
**Taxa de desemprego aberto por faixa de idade e escolaridade**

Idade\anos de estudo	Zero	1 a 4	5 a 6	7 a 8	9 a 12	13 e mais
20 a 29	7,44	9,71	13,54	14,20	15,19	9,65
30 a 39	6,70	6,98	8,71	8,64	8,24	3,76
40 a 49	5,19	5,44	7,24	7,12	5,55	3,42
50 a 59	3,29	4,30	6,73	7,04	6,04	3,52
60 e mais	1,59	2,79	6,05	3,14	5,92	2,42

Fonte: PNAD, 1999.

O mercado de trabalho brasileiro é regido por um conjunto de leis denominado Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo esta legislação, os contratos são divididos em contratos individuais e contratos coletivos de trabalho. Para os contratos individuais são definidos padrões mínimos que todos devem respeitar, sendo que os contratos coletivos devem melhorar estes padrões mínimos dos contratos individuais. Todas as disputas quanto a cumprimento de contratos, coletivos e individuais, são resolvidas em um ramo específico da justiça, denominado Justiça do Trabalho. O argumento deste artigo é que, é exatamente a forma como este ramo da justiça funciona faz com que o problema de assimetria de informações existente no mercado de trabalho não seja resolvido de forma adequada.

A idéia básica é que a justiça do trabalho funciona de tal forma que gera incentivos para que trabalhadores e empresários se comportem de forma oportunista, diminuindo o fluxo de informações entre eles, incentivando a manutenção e manipulação de informações privilegiadas, e agravando a assimetria de informações existente.

Primeiro, descrevemos as principais funções da Justiça do Trabalho. Na seção seguinte, reportamos como de fato opera a justiça de trabalho brasileira e como essa operacionalização cria incentivos que tendem a guiar o comportamento de trabalhadores e empresários.

#### **IV.1. Funções e princípios originais da Justiça do Trabalho Brasileira**

A justiça do Trabalho tem três importantes funções no sistema de relações de trabalho brasileiro. Primeiro, toda disputa acerca do cumprimento da lei deve ser resolvida através dos Tribunais do Trabalho. Segundo, os Tribunais do Trabalho são responsáveis pela solução de todas as disputas acerca de cumprimento dos contratos de trabalho

individuais e coletivos. Terceiro, os Tribunais do Trabalho são também responsáveis pela conciliação, arbitragem e julgamento de negociações coletivas. Estes três importantíssimos papéis tornam os Tribunais do Trabalho um elemento chave no sistema de relações de trabalho brasileiro.

A nível individual, todos os acordos entre trabalhadores e empregadores a respeito de disputas sobre o cumprimento de contratos individuais e/ou da lei são somente válidos se feitos através da Justiça do Trabalho. Isto significa que qualquer demissão de um trabalhador tem que ser feita em presença da autoridade judicial, se o empregador quiser se certificar de que o trabalhador não irá reivindicar algum direito não atendido durante a relação de trabalho. Desde 1988, o trabalhador tem um período de cinco anos para entrar com uma reivindicação na Justiça do Trabalho. Se isto acontecer, é dever do empregador provar que seguiu o contrato e/ou a lei. Se não conseguir fazê-lo, o juiz é livre para decidir se a reivindicação é aceitável. Se o juiz decidir que é aceitável, o empregador terá que pagar ao trabalhador os direitos que este está reivindicando. Note-se que somente reivindicações monetárias são aceitáveis, desde que o trabalhador não pode demandar uma readmissão no emprego. A arbitragem não segue regras ou princípios pré-definidos. A arbitragem não segue regras ou princípios pré-definidos.

## **IV.2. A Logística Operacional**

O sistema brasileiro de Tribunais do Trabalho tem três níveis, hierarquicamente organizados como se segue:

- Juntas de Conciliação e Julgamento;
- Tribunais Regionais do Trabalho;
- Tribunal Superior do Trabalho.

### *IV.2.1. O funcionamento da justiça do trabalho e a prática da negociação*

Toda disputa individual começa com um trabalhador ou seu sindicato, que faz uma queixa na junta de julgamento e conciliação. O empregador é notificado e requisitado a fornecer os documentos para provar que não é culpado. O processo, neste nível, é completamente burocrático. Na audiência, o juiz pergunta ao empregador se este quer fazer uma contra-proposta ao trabalhador. Se ele a faz, o juiz pergunta ao trabalhador se a contra proposta é aceita. Se isto acontecer a disputa está acabada. Se o empregador não fizer uma

contra proposta ou caso esta não seja aceita pelo trabalhador, o juiz termina a audiência. A demanda é então analisada pelo juiz, que é encarregado de emitir uma sentença.

Vale explicitar um ponto extremamente relevante implícito no trecho acima. Sempre há negociação! E, portanto, inclusive de cláusulas de contrato individual cobertas por lei! A fim de comprovar essa dedução ilustramos na tabela abaixo a origem das queixas encaminhadas à justiça do trabalho.

**TABELA 1**

Direitos exigidos na justiça do trabalho  
1995

Direitos	%
Pagamento FGTS	30
Pagamento da multa por demissão de 40% do FGTS	35
Pagamento de hora-extra	60
Comissão	5
Pagamento do 13º salários	65
férias	60
Salários não pagos ou atrasados	25
Não cumprimento de cláusulas contratuais coletivas	20
Pagamento da notificação prévia a demissão	62
Pagamento da gratificação pelo turno noturno	12
Pagamento de pensão familiar	10
gratificações	10
Trabalhadores demandando um contrato escrito	22
Outros direitos	10

Fonte: Pesquisa de 200 processos na Justiça de Trabalho de Minas Gerais.

O aspecto mais importante para o argumento acima é que somente 20% dos processos exigem cumprimento de alguma cláusula de contrato coletivo, enquanto que outros 80% foram relacionados ao não cumprimento de direito individual do trabalhador, que consta na lei. Os direitos que foram exigidos mais freqüentemente foram pagamento da hora-extra, o bônus anual do salário (13º salário) e férias, seguindo pelo não pagamento do FGTS e a multa de 40% sobre o FGTS no caso de demissões<sup>4</sup>.

Ou seja, uma enorme parcela das disputas levadas à justiça do trabalho dizem respeito à cláusulas cobertas por lei. Como já foi mencionado, o procedimento padrão da justiça é tentar, logo de início, um acordo entre as partes. Conseqüentemente, há evidências de que ao menos é oferecido, ao empregador, a possibilidade de negociar cláusulas de contratos

<sup>4</sup> Vale dizer que num mesmo processo o trabalhador pode pedir mais do que um direito e, em geral, o faz.

individuais cobertas por lei. A tabela 2 abaixo nos confirma que muito dessas cláusulas são de fatos negociadas, visto que mais da metade das disputas levadas à justiça são solucionadas por acordos na Comissão de Julgamento e Conciliação<sup>5</sup>. Em média, os resultados dos acordos correspondem a 40% do que foi demandado pelo trabalhador.

**TABELA 2**

Porcentagem de disputas solucionadas em cada nível hierárquico

Ano/Nível	Primeira instância - juiz local -	Segunda instância - Regional - TRT	Acordos
1991	28.7	6.6	56%
1992	29.2	11.7	56%
1993	29.8	14.9	56%
1994	32.5	9.1	55%

Fonte: Relatório Anual da Justiça do Trabalho – Terceira Região - Minas

A tabela nos mostra ainda que perto de 30% das disputas são resolvidas na primeira instância local. Em geral menos de 10% chegam à segunda instância (TRT) e um percentual similar chega ao TST.

Outra informação relevante sobre o funcionamento da justiça diz respeito a existência ou não de um viés em pró de uma das partes envolvidas. A tabela 3 expõe a distribuição dos julgamentos de acordo com a parte “vencedora”. Os dados mostram que mais de 60% das disputas que não são decididas no estágio de conciliação são parcialmente resolvidas em favor dos trabalhadores. Uma porcentagem menor e aparentemente declinando é resolvida inteiramente a favor do trabalhador (entre 10% e 20% dos casos), enquanto a porcentagem que é resolvida integralmente a favor do empregador é entre 14% e 32%.

Como não há regra formal que deve ser seguida pelo juiz para pronunciar as sentenças, os resultados acima podem ter ao menos duas interpretações: primeiro, pode sugerir que o juiz tende a fazer uma divisão das exigências que ele reputa com justa, de modo que ambos os agentes, empregadores e trabalhadores, recebam uma parte do resultado; uma segunda interpretação seria que os trabalhadores tendem a exigir mais do que realmente merecem e o juiz simplesmente aplica a lei. É impossível, com os dados disponíveis, decidir-se qual das duas interpretações é correta. Em todo o caso, os dados não dão suporte a visão aceita entre os empregadores que afirma que tudo que é exigido pelos trabalhadores na justiça é aceito pelos juizes.

---

<sup>5</sup> Cabe mencionar nesse ponto que o Ministério do Trabalho e Emprego tem implementado esforços para expandir a capacidade de atuação dessas câmaras.

TABELA 3

Taxa de aceitação da demanda pela justiça do trabalho (nível local)  
Minas Gerais

Ano/Região		Porcentagem de demandas que são totalmente aceitas	Porcentagem de demandas que são atendidas parcialmente	Porcentagem de demandas que não são aceitas
1991	B. H.	16.7	69.0	14.4
	Interior	19.7	63.8	16.5
	Total	20.3	64.2	15.5
1992	B.H.	15.2	67.4	12.4
	Interior	16.6	64.2	19.3
	Total	15.8	65.6	18.6
1993	B.H.	12.0	67.7	20.3
	Interior	15.1	63.4	21.5
	Total	13.8	64.7	21.6
1994	B.H.	10.6	68.1	21.3
	Interior	12.1	55.8	32.0
	Total	14.5	65.3	20.2

Fonte: Relatório Anual da Justiça do Trabalho, Terceira Região, M.G.

#### IV.2.2. O custo de acionar a justiça do trabalho

Por fim vale descrever os custos incorridos pelas partes quando se envolve em disputas na justiça do trabalho. Os custos podem ser divididos em dois componentes: despesas monetárias e tempo de espera pela sentença final. Com relação às despesas monetárias, o empregador paga uma multa de 2% do valor final decidido no processo, se for considerado culpado<sup>6</sup>. Para os empregadores, este custo tende a ser muito pequeno. Dos dados coletados na pesquisa e das discussões com especialistas, é claro que, o trabalhador por sua vez, nunca paga valor algum.

No que diz respeito ao tempo de espera, há um período médio de 20 dias entre a data do início do processo e a da primeira audiência. Se o processo não for resolvido neste nível, o período médio entre a primeira audiência e a sentença na segunda estância é 700 dias. Ou seja, caso o empregador não faça uma contra-proposta para o trabalhador ou caso este não aceite a contra-proposta feita pelo empregador na primeira instância, o trabalhador terá que esperar, em média, dois anos para a primeira sentença da Justiça<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Como o valor médio dos acordos é R\$ 1.000,00, este representa um custo de R\$ 20,00 por processo, se for resolvido no estágio de conciliação, R\$ 26,00 por processo se resolvido na justiça local e R\$46,00 para aqueles processos que são resolvidos no TRT.

<sup>7</sup> Na média, em Minas Gerais, um trabalhador leva 100 dias para entrar na justiça do trabalho depois de ser demitido. Note que à rigor não há nenhum impedimento para o trabalhador acionar a justiça do trabalho antes de sua demissão, mas na prática isso não acontece.

### IV.3. Os Incentivos para a relação de trabalho

A descrição acima mostra que o funcionamento da Justiça do trabalho no Brasil tende a afetar a relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador. Por um lado, os empregadores não têm qualquer incentivo para cumprir a legislação e pagar os direitos dos trabalhadores. Se não o fizerem, poderão negociar na Justiça do Trabalho o valor dos benefícios e, na pior das hipóteses, terão que pagar o mesmo que pagariam se o fizessem ao longo da relação de trabalho. Portanto, se o objetivo é minimizar custo, a estratégia correta para o empresário é não pagar e esperar que o trabalhador reclame na Justiça quando demitido. Como é sabido que o tempo até a sentença é muito extenso, o empresário espera que os trabalhadores tendam a aceitar as contra-propostas, ainda que elas sejam menores do que acreditam terem direito.

Essa estratégia tende a ser mais efetiva quando os contratos de trabalho são informais, visto que com um contrato formal é mais fácil solucionar a disputa em favor do trabalhador. Dessa forma o principal problema do atual funcionamento da justiça do trabalho brasileira é induzir contratos informais de trabalho.

O trabalhador, por outro lado, tende a se sentir desprestigiado e, assim, propenso a não se empenhar pelos objetivos da firma, que por sua vez terá menos incentivo a investir nele. Por outro lado, ao ser demitido, o trabalhador tem a expectativa de receber alguma indenização através da Justiça do Trabalho.

Além disso o trabalhador não tem custos se processa o empregador, exceto o custo para ir às audiências<sup>8</sup>. Isto significa que, sempre que o trabalhador for demitido, ele tem um forte incentivo a demandar algo na Justiça. Não tendo nada a perder, pode ganhar o processo<sup>9</sup>. Desta forma, do ponto de vista dos trabalhadores, a Justiça fornece boa proteção contra práticas ilegais, mas cria incentivos para tomar uma atitude de free-rider sobre o empregador. Assim, os trabalhadores tendem a não reclamar enquanto empregados, com medo de serem demitidos, mas são muito ativos nos Tribunais do Trabalho, após terem sido

---

<sup>8</sup> Em geral, advogados trabalhistas determinam sua remuneração como uma proporção do valor do processo, se a sentença é favorável ao trabalhador.

<sup>9</sup> Além disso, sabendo que sua demanda tenderá a ser negociada, o trabalhador pode tentar superestimar seus direitos reivindicados.

demitidos por alguma razão. Em 1994, a Justiça do Trabalho no Brasil recebeu 1.618.581 processos para serem julgados.

Para os trabalhadores com pouco poder de barganha há ainda uma tendência a fazer da justiça do trabalho um instrumento de compensação. Visto a reduzida probabilidade de ter uma demanda aceita pelo empregador, e agravado em muitos casos pela ausência de um sindicato, resta a esses trabalhadores levar suas demandas à justiça do trabalho. A tabela 4 revela que de fato o perfil do trabalhador que mais aciona a justiça do trabalho está de acordo com o perfil do trabalhador com pouco poder de barganha.

**TABELA 4**

Distribuição de salários dos trabalhadores na Justiça do Trabalho e dos trabalhadores da região Sudeste do país

Intervalo salarial (em salários mínimos)	Trabalhadores na justiça do trabalho (%)	Região Sudeste (%) (1993)
1 à 2	70	47.0
2 à 5	26	26.9
5 à 10	2.5	9.7
Mais de 10	1.5	6.4
Média	2.1 s.m.	3.7 s.m.

Fonte: pesquisa de 200 processos na justiça do trabalho de Minas Gerais e PNAD, 1993.

A principal consequência desta legislação é que os contratos de trabalho no Brasil têm pouco valor efetivo. Eles podem sempre ser renegociados à posteriori, ou seja, quando a relação de trabalho é extinta. Sendo assim, existe pouco incentivo para que trabalhadores e empresas atuem de forma clara e transparente. As relações de trabalho são desconfiadas, e oportunistas. Este é um cenário propício ao tipo de assimetria de informação descrito neste artigo. Note que o problema não é de rigidez ou falta de flexibilidade. Na verdade, o mercado de trabalho brasileiro é extremamente flexível. Cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros trocam de emprego a cada ano. Entretanto, esta é uma flexibilidade que, em lugar de aumentar o fluxo de informações entre trabalhadores e empregadores, a reduz, agravando o problema.

## **V. Conclusão**

Neste artigo, argumentamos que uma das razões pelas quais o mercado de trabalho gera desemprego é a assimetria de informações entre empregadores e trabalhadores. Nosso argumento é que este problema é particularmente importante para os trabalhadores semi-qualificados. Argumentamos que, nestas condições, o mercado de trabalho para este grupo de trabalhadores pode “desaparecer”, gerando desemprego.

A principal consequência deste argumento é que as instituições que regem o mercado de trabalho em um país são de grande importância para evitar o desemprego. O problema não é de rigidez da legislação, ou de custo do trabalho excessivamente elevado. O problema é desenhar uma legislação que induza trabalhadores e empregadores a ter uma relação transparente entre si e que não crie incentivos para que informações privilegiadas sejam manipuladas para obter ganhos ao longo da relação de trabalho. Neste sentido, o ponto importante é proteger a relação de trabalho e não o trabalhador individual. Este é o desafio institucional.

Com base neste argumento, apresentamos o desenho institucional da legislação trabalhista brasileira e mostramos como este desenho cria incentivos para que as partes mantenham suas informações privilegiadas, de tal forma a que possam manipular-las quando necessário, para obter ganhos. Argumentamos que esta pode ser uma das razões pelas quais a taxa de desemprego dos trabalhadores semi-qualificados no Brasil é relativamente elevada, se comparada à dos trabalhadores não qualificados e qualificados.

## **Bibliografia**

Akerlof, G. “The Market for Lemons: qualitative uncertainty and the market mechanism”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 89, 1970

Amadeo, E. R.P. de Barros, J.M. Camargo, R. Mendonça, V. Perro e A. Urani (1993)  
“Human Resources in the Adjustment Process”, BID.

Amadeo, E. e J.M. Camargo (1990) “The Brazilian Labour Market in an Era of Adjustment”, Texto para Discussão, Departamento de Economia, PUC-Rio.

Consolidação das Leis do Trabalho, 1989, EDUSP.

Camargo, J.M. (1996) Brazilian Labour Justice: who demands, how it works and who pays, mimeo, PUC-Rio.

Castro, M. (1988) Participação ou Controle: o dilema da atuação operária nos locais de trabalho. IPE/USP.

Macho-Stadler, I. E Perez-Castillo, D., An Introduction to the Economics of Information, Oxford University Press, 1997.

Pastore, J. (1993) “A Flexibilização como Estratégia de Competição”, CNI, mimeo.

Soskice, D. (1990) “Wage Determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries”, Oxford Review of Economic Policy, winter.

Tavares, M.H. (1988) “Difícil Caminho: sindicatos e política na construção da democracia” in F.W. Reis e G. O’Donnell (eds.) A Democracia no Brasil, Vértice, São Paulo.