



**Nota Técnica**  
Número 187 – Novembro 2017

**Os bancos e a reforma trabalhista**  
*Análise dos estudos divulgados pelo  
Bradesco, Santander e Itaú BBA*

**DI ESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

# Os bancos e a reforma trabalhista

## *Análise dos estudos divulgados pelo Bradesco, Santander e Itaú BBA*

Recentemente, Bradesco, Santander e Itaú BBA divulgaram estudos em que analisam os possíveis impactos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre o mercado de trabalho no Brasil. Os documentos estão nos sites dessas instituições na internet.

Os três estudos adotam premissas semelhantes para formular argumentos em defesa da reforma, entre elas, a de que a regulação do mercado de trabalho no Brasil é excessiva e onerosa para as empresas e traz consequências negativas para os trabalhadores e a economia, de modo geral.

Esta Nota Técnica analisará os estudos, procurando esclarecer e comentar os principais argumentos usados e as conclusões.

## **1. O estudo do Santander**

Em meados de junho, antes da aprovação pelo Senado do projeto que originou a Lei 13.467/2017, o Santander divulgou uma análise sobre a Reforma Trabalhista, de autoria de Rodolfo Margato e Maurício Molan, intitulada “Reforma Trabalhista. Informalidade e Insegurança Jurídica”.

O título já indica a linha de abordagem que orienta o estudo, cujos principais argumentos são apontados abaixo e discutidos na sequência:

- A regulação do mercado de trabalho é necessária para proteger os trabalhadores, principalmente nos casos em que o poder de barganha perante os empresários é desproporcional, mas o excesso de rigidez pode gerar efeitos adversos, como segmentação do mercado de trabalho e informalidade;
- A insegurança jurídica gerada pela atual legislação trabalhista é onerosa para as empresas. Esses custos são recursos que deixam de ser investidos;
- Segundo o indicador agregado sobre regulação do mercado de trabalho, elaborado pelo Instituto Fraser (GWARTNEY; LAWSON; HALL, 2016), o Brasil tem uma das legislações trabalhistas mais rígidas do mundo. De um total de 159 países, o Brasil ocupa o 144º lugar;

- A reforma trabalhista poderá: a) acelerar a saída da recessão, ao aumentar a confiança do empresariado e, com isso, estimular os investimentos; b) reduzir o desemprego no longo prazo e; c) reduzir a desigualdade de renda por meio da contenção da informalidade;
- A reforma trabalhista também pode aprimorar aspectos estruturais do mercado de trabalho e assim proporcionar maior competitividade às empresas, redução da insegurança jurídica e maior flexibilidade aos empregados;
- Entretanto, um mercado de trabalho mais flexível tende a penalizar mais intensamente os trabalhadores menos qualificados. Por isso, é necessário ter um “arcabouço de proteção social robusto o suficiente para mitigar o impacto adverso do ajuste (da legislação trabalhista) sobre o segmento mais vulnerável da população” (MORGATO; MOLAN, 2017).

#### **a) Grau de regulação e características do mercado de trabalho Uma análise por meio dos indicadores do Instituto Fraser, Banco Mundial e Fórum Econômico Mundial**

Segundo o estudo divulgado pelo Santander, diversas análises econômicas mostram correlação direta entre a rigidez da legislação trabalhista e variáveis como taxa de desemprego, informalidade, rotatividade, trabalho precário etc., já considerando a influência de fatores como demografia e renda per capita. Em sentido oposto, uma regulação mais flexível do mercado de trabalho enseja menores taxas de desemprego, especialmente entre os jovens, geração de postos de trabalho mais qualificados e taxa de participação no mercado de trabalho mais elevada.

Entre essas análises, o texto do Santander destaca:

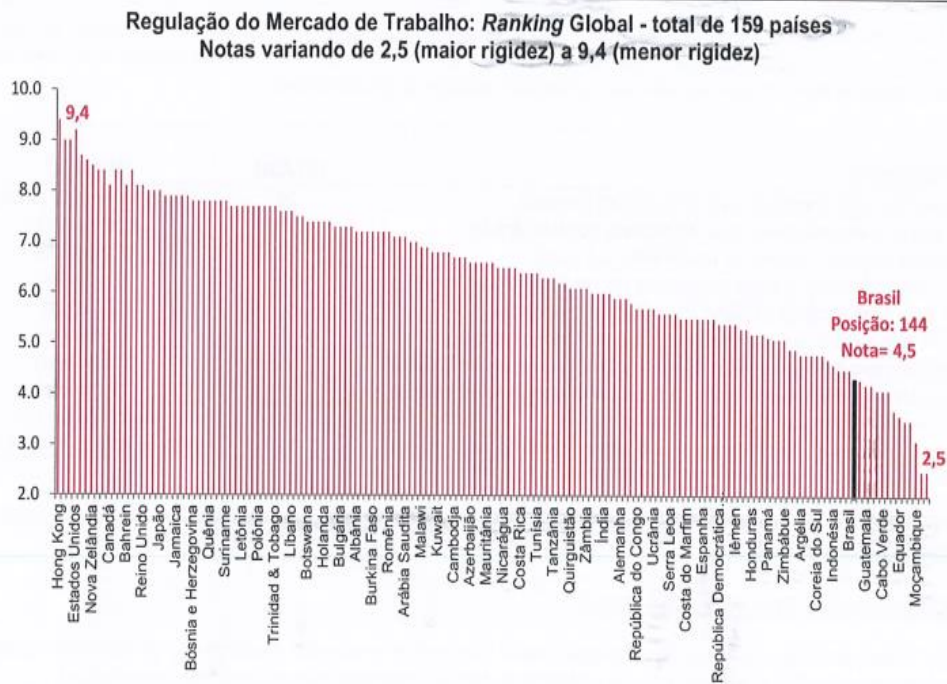
- Global Competitiveness Report, do Fórum Econômico Mundial (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016);
- Doing Business/ Labor Market Regulation Data, do Banco Mundial, baseado em consultas diretas a 10.396 empresas em 14 países da América Latina (WORLD BANK, 2017);
- Ranking de liberdade econômica, do Instituto Fraser (GWARTNEY; LAWSON; HALL, 2016).

As três análises referendam o argumento de que a regulamentação do mercado de trabalho significa custos para as empresas associados ao trabalho (custo de contratação e demissão), que acarretam menor grau de competitividade, baixa produtividade e maior ineficiência. Além disso, o patamar de custos relacionados ao trabalho não incentiva mais contratações nos momentos positivos do ciclo econômico e retarda a recuperação do nível de emprego na saída das crises.

O ranking do Instituto Fraser é estruturado a partir de um índice composto por 42 variáveis relacionadas a determinadas características do funcionamento das economias agrupadas em cinco grandes áreas: i) tamanho do governo (gastos, impostos e número de empresas que controla); ii) estrutura legal que garante os direitos de propriedade; iii) acesso a recursos; iv) grau de abertura econômica/liberdade comercial e; v) regulação sobre crédito, trabalho e negócios. Desse último item, o estudo do Santander destaca as relações trabalhistas, que são avaliadas pelos seguintes fatores: a) regras de contratação e salário mínimo; b) regras de demissão; c) custos de demissão; d) grau de centralização da negociação coletiva; e) regras sobre a jornada de trabalho e; f) regras para o recrutamento militar. De acordo com o Instituto Fraser, o Brasil, em 2016, entre 159 países, ocupou o 144º lugar e obteve nota 4,5, portanto, foi considerado um dos países com maior rigidez na regulação trabalhista.

O Gráfico 1, extraído do estudo do Santander, elaborado com base no relatório do Instituto Fraser, mostra o ranking dos 159 países segundo maior ou menor grau de rigidez de regulação do mercado de trabalho.

GRÁFICO 1



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

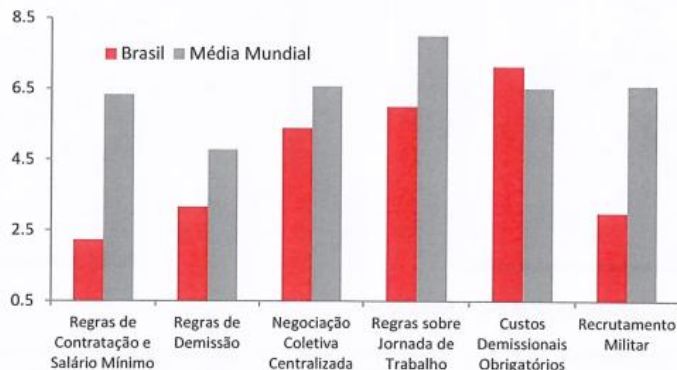
Os EUA obtiveram nota 9,4 e a Alemanha, 6,5. São as duas maiores economias capitalistas do mundo e têm padrões de regulação do mercado de trabalho bem distintos. O “modelo alemão” é muito mais regulado, a despeito das reformas laborais realizadas nas últimas décadas. Entretanto, nada permite dizer que a economia alemã é menos eficiente ou tenha menor produtividade e competitividade que a economia norte-americana.

Numa comparação extrema, a República do Congo obteve quase a mesma nota regulatória da Alemanha, mas é possível associar o grau de desenvolvimento econômico dos dois países ao grau de rigidez do mercado de trabalho? Por outro lado, a nota de rigidez do mercado de trabalho de Botsuana é um pouco melhor que a da Holanda. Assim, o índice do Instituto Fraser não corrobora o argumento do estudo do Fórum Econômico Mundial segundo o qual o grau de desenvolvimento econômico é inversamente relacionado ao grau de rigidez do mercado de trabalho.

Em seguida, observa-se, no Gráfico 2, a posição relativa do Brasil no quesito regulação do mercado de trabalho ao se desagregar o índice do Instituto Fraser, avaliando cada um dos subcomponentes.

## GRÁFICO 2

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



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

Com exceção de “custos demissionais obrigatórios”, as notas atribuídas pelo referido Instituto ao Brasil em cada componente são menores do que a média mundial, indicando maior rigidez regulatória diante da média mundial. Novamente, cabe questionar a inclusão de países com estruturas socioeconômicas tão diferentes no cálculo da média mundial de um indicador – regulação do mercado de trabalho - que é afetado por variáveis de ordem econômica e demográfica e por fatores históricos relacionados aos processos de formação do mercado de trabalho em cada país. No máximo, seria prudente comparar a realidade brasileira com outras semelhantes, considerando variáveis como PIB, população, estrutura demográfica, estrutura produtiva, entre outras, relevantes para análises comparativas devidamente rigorosas.

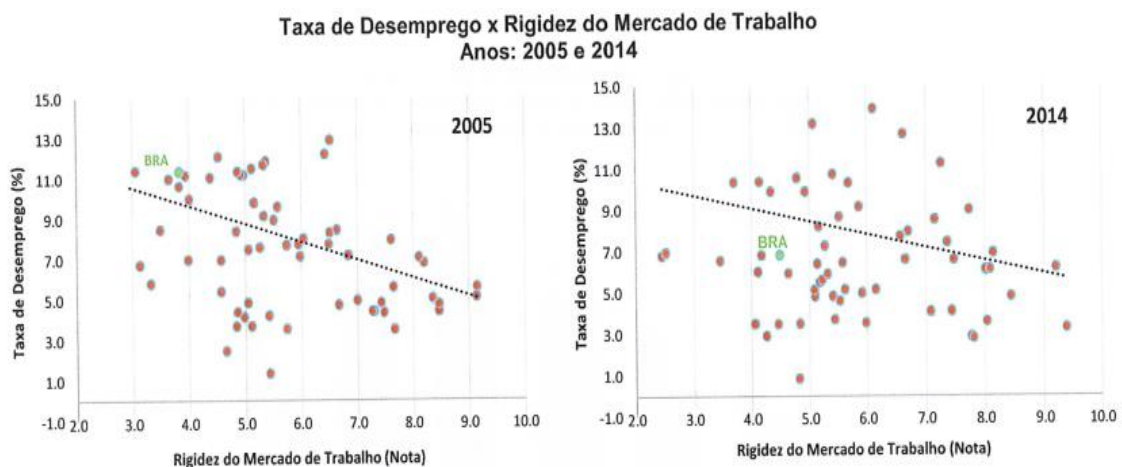
### **b) Relação entre taxa de desemprego e rigidez na regulação do mercado de trabalho**

Em relação a esse aspecto, o argumento é que há uma correlação positiva entre uma regulamentação mais rígida do mercado de trabalho e a taxa de desemprego, ou seja, quanto maior a rigidez, maior a taxa de desemprego. Esse argumento é demonstrado no estudo do Santander, por meio dos gráficos a seguir, que mostram as taxas de desemprego nos 70 países com maior população segundo grau de rigidez do mercado de trabalho, em 2005 e 2014. O grau de rigidez é indicado por notas que variam de 2 (maior rigidez) a 10 (menor rigidez).

O Brasil obteve, aproximadamente, as notas 4 e 4,5 para o grau de rigidez de regulação do mercado de trabalho em 2005 e 2014, respectivamente. As taxas de desemprego observadas em cada ano foram 11% e 7%, ou seja, houve queda significativa na taxa entre 2005 e 2014. Entretanto, esse

comportamento não esteve associado a uma possível redução do alegado grau de rigidez regulatória do mercado de trabalho brasileiro, pelo menos se considerado que não ocorreram alterações de fundo na legislação trabalhista brasileira nesse período. A explicação para a queda na taxa de desemprego no Brasil, entre 2005 e 2014 está relacionada ao crescimento econômico, ainda que esse tenha arrefecido após 2012. Ou seja, a ligeira melhora na nota do grau de rigidez regulatória do mercado de trabalho no Brasil, entre 2005 e 2014, esteve associada a outros fatores que não a flexibilização formal da legislação trabalhista.

### GRÁFICOS 3 e 4



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

Em relação aos demais países, observam-se, em alguns casos, e principalmente em 2014, associação entre taxas de desemprego relativamente elevadas (de dois dígitos) e notas de rigidez também relativamente altas – ou seja, “boas” notas, que indicam baixa rigidez.

A situação inversa também se verificou em 2005 e 2014, quer dizer, uma associação entre taxas de desemprego baixas (3%, 5%) e baixas notas – notas “ruins” – de rigidez, que indicam regulação mais estrita do mercado de trabalho. Há, por fim, associação entre altas notas de rigidez – regulação mais branda – e baixas taxas de desemprego, mas essa não é a situação predominante.

Essas constatações indicam, no mínimo, que existem diferentes possibilidades de associação entre o grau de rigidez regulatória do mercado de trabalho e a taxa de desemprego, decorrentes das

características socioeconômicas de cada país analisado. Isso aparece nos gráficos pelo espalhamento dos pontos, sem uma organização mais precisa em torno de uma reta.

Além disso, explicar o comportamento das taxas de desemprego apenas com base no grau de rigidez regulatória do mercado de trabalho, sem considerar outros fatores socioeconômicos dos países analisados nos anos em questão, leva a um entendimento excessivamente simplista sobre a dinâmica dos mercados de trabalho.

Por fim, estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT - sobre reformas laborais implementadas em 110 países, entre 2008 a 2014, mostra que a despeito da forte desregulação da legislação trabalhista ocorrida em todos eles, não foram expressivos os resultados alcançados em termos de redução do desemprego (ADASCALITEI; MORANO, 2016). Entretanto, as reformas ensejaram redução da massa salarial, empobrecimento e aumento das desigualdades sociais. Com isso, fragilizaram as bases para retomada do crescimento econômico, pois reduziram o dinamismo propiciado pelo consumo dos trabalhadores e das famílias.

### **c) Estimativas de impacto da desregulamentação do mercado de trabalho sobre as taxas de desemprego**

Em outro tópico, o estudo do Santander faz projeções sobre o comportamento da taxa de desemprego no Brasil após a aprovação da reforma trabalhista.

Essas projeções se fundamentaram num modelo econométrico elaborado pelo banco, a partir das bases de dados do Instituto Fraser, do Banco Mundial e do Fórum Econômico Mundial, que considerou informações disponíveis sobre o grau de regulação do mercado de trabalho e outras variáveis de controle para 70 países nos anos 1995, 2000, 2005, 2010 e 2014.

As estimativas geradas a partir do modelo mostraram um coeficiente negativo para a relação entre a nota de rigidez regulatória do mercado de trabalho e a taxa de desemprego, ou seja, quanto maior a nota, menor a taxa.

Além disso, o modelo considerou a hipótese de que o teor da reforma trabalhista aprovada no Brasil tem muitas semelhanças com as que ocorreram na Alemanha, Espanha e Portugal. Nesses países, as notas de rigidez regulatória do mercado de trabalho cresceram, em média, 1,5 p.p. após as respectivas reformas laborais.



De acordo com as projeções do Santander, no caso brasileiro, a reforma trabalhista, sem considerar a influência de outros fatores, poderá melhorar a nota regulatória do mercado de trabalho em 1 p.p. Com isso, a taxa de desemprego poderá cair de 13% para 11,5%, proporcionando a criação de aproximadamente 2,3 milhões de empregos, sendo compatível com estimativas do Banco Mundial para o mesmo indicador.

O estudo não traz mais detalhes sobre o modelo econométrico utilizado para fazer as simulações. No entanto, é bastante discutível afirmar, como faz o estudo, que as semelhanças da reforma trabalhista brasileira com as implementadas na Alemanha, em Portugal e na Espanha permitem estimar os mesmos impactos sobre a redução da taxa de desemprego no país, pois se tratam de distintas estruturas econômicas e do mercado de trabalho.

Aliás, as bases de dados utilizadas no estudo do Santander foram construídas a partir da comparação entre países reunidos indistintamente num painel e não por características semelhantes de suas respectivas estruturas econômicas, demográficas e do mercado de trabalho. Esse é um dos problemas metodológicos dessas bases de dados, além de outros identificados em estudo divulgado pela OIT, em 2014 (ALEKSYNSKA; CAZES, 2014).

De acordo com esse estudo, os principais problemas metodológicos das bases de dados mais comumente utilizadas em diversas análises que abordam os efeitos de uma maior ou menor regulamentação do mercado de trabalho sobre a taxa de desemprego são, entre outros: a) uso de pesquisas de opinião que podem não representar todos os tipos de empresas; b) frequentes mudanças metodológicas que implicam em adicionar ou remover componentes individuais dos índices agregados de um ano para outro, tornando os dados incomparáveis ao longo do tempo e; d) forte viés conceitual, pois a construção dos bancos de dados, bem como dos argumentos contidos nos estudos correntes sobre o tema em questão, parte do pressuposto que as instituições e a regulação do mercado de trabalho são apenas custos que reduzem a eficiência e a competitividade das empresas, não reconhecendo os objetivos sociais das normas trabalhistas e os potenciais benefícios para o empregador. Ou seja, empregos mais estáveis, remuneração com maiores adicionais, seguro-desemprego, entre outras condições da relação de trabalho, podem favorecer um mercado consumidor mais potente e mais estável frente às flutuações econômicas - e tudo isso também beneficia as empresas.

#### **d) Impactos das reformas trabalhistas sobre a “segurança jurídica” e os custos da judicialização**

Outro impacto positivo da reforma trabalhista, segundo o estudo do Santander, será a redução da chamada “insegurança jurídica” que atualmente caracteriza as relações de trabalho no Brasil e dos custos decorrentes da “excessiva” judicialização.

Do ponto de vista dos custos, a insegurança jurídica eleva o “custo efetivo da mão de obra [...] tanto na forma de gastos relacionados à prevenção e atendimento de demandas judiciais, quanto na forma de ônus associado à incerteza em relação ao resultado dos processos que podem eventualmente ser levantados pela empresa” (MARGATO; MOLAN, 2017, p. 8).

Na visão dos autores do estudo do Santander, os custos decorrentes da insegurança jurídica ensejada pela atual legislação trabalhista são monetários e “sociais”.

Os custos monetários representaram, em 2016, cerca de 0,56% do PIB ou R\$ 37 bilhões em valores atualizados à época da publicação do estudo e se relacionam aos dispêndios com a estrutura jurídica necessária ao encaminhamento das ações trabalhistas e aos pagamentos aos reclamantes.

Matéria recentemente publicada no jornal Valor Econômico menciona que

Entre 2008 e 2016, os quatro maiores bancos de capital aberto do país - Itaú, Banco do Brasil, Bradesco e Santander - tiveram que pagar em caixa quase R\$ 35 bilhões como resultado de condenações em ações trabalhistas, o que representou 8% da folha de pagamento das instituições no mesmo período. A despesa contábil (incluindo correção e juros) foi ainda maior porque nem toda verba provisionada já foi desembolsada.

No fim do ano passado, esses quatro bancos mantinham reservados nos balanços mais R\$ 18 bilhões para fazer frente a novos pagamentos de mesma natureza. (TORRES, 2017)

Prosseguindo, a matéria informa que “Os quatro bancos citados, junto com a Caixa Econômica Federal, figuram na lista dos 10 empregadores mais acionados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), situação que não se repete em outros setores, mesmo aqueles com grandes companhias”.

Do ponto de vista social, na medida em que o contrato de trabalho é uma transação que tem custos, quanto mais elevados forem, menor será o estímulo à sua celebração, o que levará a “busca por formas alternativas de relacionamento”, leia-se, informalidade.

Cabe comentar os argumentos do estudo divulgado pelo Santander sobre a elevada insegurança jurídica da atual legislação trabalhista brasileira.

Apesar de reconhecer que as empresas em geral e os bancos em particular buscam “alternativas” às regras legais da contratação de trabalho, o estudo não estabelece relação entre essa tentativa e o que denomina de insegurança jurídica. O que parece ocorrer e ocorre com frequência segundo os dados disponíveis -, é que os bancos tentam estabelecer regras distintas das previstas na legislação e seus trabalhadores, depois do término do vínculo de trabalho, tentam recuperar o que julgam ser direito seu, pelo menos para os cinco últimos anos do contrato de trabalho, que é o limite do prazo de prescrição dos direitos trabalhistas no Brasil.

Se de fato existe insegurança jurídica, portanto, ela afeta principalmente os trabalhadores, sendo consequência de uma cultura que permeia as relações de trabalho no país desde a criação da CLT, a qual naturalizou a burla à legislação trabalhista enquanto prática bastante disseminada no meio empresarial. Isso se verifica especialmente em relação à quitação de verbas rescisórias, que responde pela grande maioria das reclamações trabalhistas no país (cerca de 30%), segundo estatísticas do TST<sup>1</sup>. As verbas rescisórias, valores remuneratórios devidos ao término do contrato de trabalho, constituem direito líquido e certo dos antigos empregados, os quais, mesmo assim, muitas vezes se veem obrigados a recorrer ao judiciário para recebê-los.

Segundo Fernanda Caldas Giorgi, Sarah Cecília Raulino Coly e Vítor Santos de Godoi,

Os empregadores que são responsáveis pelo alto número de litígios – vale dizer, que estão no topo do ranking da Justiça Trabalhista – costumam contabilizar seu passivo trabalhista antes mesmo do ajuizamento das ações judiciais, possuem total conhecimento das ilegalidades que praticam e reservam valores para o pagamento de eventual derrota perante o poder Judiciário. Se insistem no descumprimento da lei, seguramente é porque acreditam que compensa resistir administrativa e judicialmente aos direitos trabalhistas (GIORGI; COLY; GODOI, 2017).

Ademais, prosseguem os autores,

Convém destacar, nesse ponto, que a insegurança jurídica bradada pelos defensores do PL [PL 6.787/2016, que originou a Lei 13.467/2017] não decorre de ambiguidade da legislação vigente, nem de ausência de normas. Decorre, sim, do deliberado desejo de descumprir a lei para reduzir custos trabalhistas (dumping social). Desejo este repetidamente respaldado pelo governo que falha em fiscalizar e penalizar o descumprimento das leis. (GIORGI; COLY; GODOI, 2017)

Portanto, são no mínimo questionáveis os argumentos de que a insegurança jurídica da regulação trabalhista brasileira decorre da “imprevisibilidade” das normas – e/ou da sua interpretação

---

<sup>1</sup> Sobre essa questão ver Figueiredo (2017).

- e da falta de “imparcialidade” do judiciário trabalhista. Se existe, de fato, insegurança, ela se relaciona ao risco que correm os trabalhadores de terem seus direitos descumpridos, principalmente no momento em que estão mais vulneráveis, ou seja, quando são demitidos, tal como revelam as estatísticas do TST.

Outro argumento bastante discutível é o que atribui a elevada informalidade do mercado de trabalho brasileiro ao custo de judicialização implícito no contrato formal de trabalho.

Certamente, a análise sobre custos e benefícios da contratação de trabalhadores com ou sem carteira orienta as decisões das empresas, mas não pelo fato de que a contratação com carteira implique num “custo implícito” de judicialização futura decorrente da rigidez da regulação, da imprevisibilidade sobre a interpretação das normas ou da falta de imparcialidade do judiciário trabalhista, mas devido a uma estratégia de “competitividade” baseada, principalmente, na redução de custos, especialmente com a força de trabalho.

Por outro lado, a expansão concomitante do emprego e da formalidade ocorrida entre 2004 e 2012, período de expressiva expansão econômica e da renda, ocorreu sem qualquer alteração na legislação trabalhista, sugerindo que a decisão de contratar empregados de modo regulamentar se relaciona, principalmente, às perspectivas do empresário em realizar sua produção no mercado e obter lucro, mais do que a supostos cálculos sobre os custos implícitos de judicialização futura decorrentes da regulação trabalhista, ainda que também tenham importância a disposição e as ações do Estado para fazer valer as leis.

#### **e) Regulação trabalhista excessiva, segmentação e informalidade no mercado de trabalho**

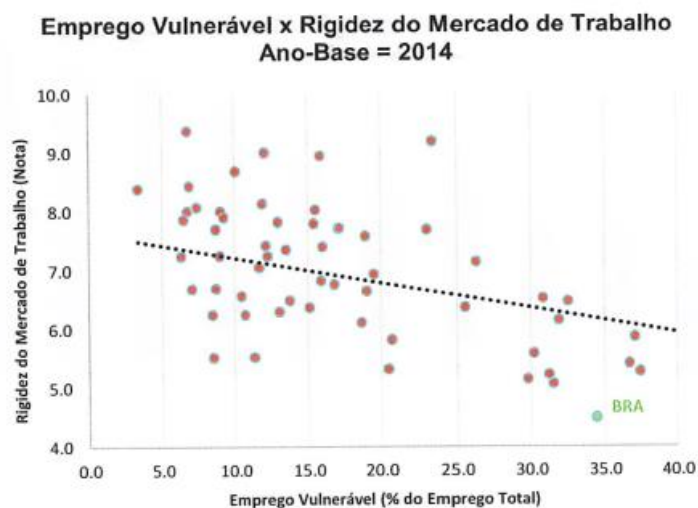
O último tópico do estudo divulgado pelo Santander trata da relação entre regulação trabalhista e características do mercado de trabalho. Nos termos do estudo, a regulação é necessária para proteger os trabalhadores especialmente nas situações em que o poder de barganha perante os empregadores é muito desigual. No entanto, adverte que o excesso de rigidez regulatória pode ensejar maior segmentação ou desigualdade segundo gênero e idade, por exemplo, e informalidade.

De acordo com o estudo, segundo a Pnad-IBGE<sup>2</sup>, a existência de 40% de trabalhadores ocupados sem carteira assinada é uma consequência do excesso de rigidez da regulação trabalhista no Brasil. Esse fato também pode ser constatado em outros países de acordo com dados do Banco Mundial e do Instituto Fraser sobre o emprego vulnerável no mundo, em 2014.

Finalmente, o estudo afirma que “a precarização do mercado de trabalho, como consequência de uma legislação excessivamente rígida do mercado de trabalho, pode ter um efeito bastante perverso para os trabalhadores, principalmente àqueles menos qualificados e de menor renda” (MARGATO; MOLAN, 2017, p. 10). Além de terem salários mais baixos, conclui o estudo, “os trabalhadores sem carteira assinada estão praticamente excluídos da já precária rede de proteção social existente na economia brasileira” (MARGATO; MOLAN, 2017, p. 10).

O Gráfico 5, segundo a interpretação do Santander, ilustra a correlação entre rigidez regulatória e vulnerabilidade no mercado de trabalho.

**GRÁFICO 5**



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

Os argumentos desenvolvidos no estudo a respeito da relação entre a rigidez da regulação trabalhista e certas características do mercado de trabalho são bastante problemáticos do ponto de vista conceitual. O texto trata informalidade, precarização e emprego vulnerável como conceitos e

<sup>2</sup> Ano da pesquisa não mencionado.

fenômenos equivalentes entre si, desconhecendo uma longa e complexa discussão teórica no âmbito dos estudos sobre mercado de trabalho em nível mundial.

Em segundo lugar, o estudo passa ao largo da constatação feita pela ONU de que o trabalho vulnerável está presente com mais frequência nos países mais pobres. Ou seja, a correlação mais plausível é entre vulnerabilidade no mercado de trabalho e pobreza e não entre vulnerabilidade e rigidez regulatória.

Ademais, o gráfico construído para mostrar a correlação entre rigidez regulatória e vulnerabilidade no mercado de trabalho não identifica os países que estão sendo comparados ao Brasil. São países mais ricos ou mais pobres? Se forem mais ricos, o “índice de vulnerabilidade” mais elevado do Brasil não decorreria mais corretamente desse fato?

Finalmente, cabe questionar o argumento de fundo, segundo o qual a informalidade é consequência da rigidez regulatória do mercado de trabalho. A informalidade é um fenômeno extremamente complexo e multifatorial, cuja explicação requer cuidadosa análise do processo histórico de formação dos mercados de trabalho. Atribuí-la a um único - e determinante - fator resulta numa análise limitada e simplificadora sobre um fenômeno que desafia os estudiosos sobre o mercado de trabalho, em todo o mundo. O estudo sugere que, ao se rebaixar os padrões regulatórios do mercado de trabalho, a situação e a trajetória ocupacional dos trabalhadores irão, só por isso, melhorar, se tornar virtuosas. Entretanto, tal afirmação é altamente questionável.

#### **f) Resistências à reforma trabalhista**

O último tópico do estudo do Santander trata da resistência social à implantação da reforma trabalhista e das medidas que teriam que ser tomadas para proteger os trabalhadores mais pobres e menos qualificados na transição de um modelo de regulação trabalhista para outro, pois estes seriam os segmentos mais afetados.

Segundo os autores do estudo, as resistências decorrem da “aversão à perda”, do “medo de eventuais prejuízos” diante das mudanças que se “sobrepõe à expectativa positiva acerca do benefício”, pois “os benefícios tendem a ser mais difusos para a sociedade [...] enquanto “os custos recaem sobre segmentos específicos, que possuem forte poder de pressão sobre os legisladores” (grifos próprios).

Para compensar as resistências e “eventuais prejuízos” da reforma, os governos devem adotar “políticas sociais compensatórias para mitigar eventuais custos sociais”.

Diante de tais argumentos, porém, cabe perguntar quem são os reais ganhadores e perdedores da reforma trabalhista, no curto, médio e longo prazo e se é possível afirmar que os prejuízos com a reforma serão “eventuais”. Além disso, se os segmentos sociais que terão perdas com a reforma fossem realmente os que têm forte poder de pressão sobre os legisladores, a reforma não seria aprovada.

Por fim, cabe avaliar a viabilidade de implementação de políticas sociais voltadas para mitigar os efeitos negativos da reforma trabalhista, na vigência da Emenda Constitucional 95, que limitou drasticamente os investimentos públicos no Brasil por 20 anos. Tal argumento ilustra uma visão muito disseminada no meio empresarial brasileiro, segundo a qual os custos dos processos socioeconômicos devem ser publicamente assumidos enquanto os bônus são apropriados de forma privada por um número restrito de beneficiários.

## **2. O estudo do Itaú BBA**

Em 04/08/2017, após a aprovação da Reforma Trabalhista, o Itaú BBA, por meio do informativo Macro Visão, divulgou o estudo “Reforma Trabalhista: potenciais impactos”, de autoria de Fernando M. Gonçalves, Luka Barbosa e André Matcin (GONÇALVES; BARBOSA; MATCIN, 2017).

A exemplo do estudo do Santander, o do Itaú também se baseia em análises de um organismo internacional, tendo como ponto de partida o indicador “eficiência do mercado de trabalho” que compõe o Indicador de Competitividade Global do Fórum Econômico Mundial. O índice de “eficiência do mercado de trabalho” do Brasil é considerado “muito ruim” e coloca o país em 117º lugar, entre 138 países pesquisados.

O indicador de “eficiência no mercado de trabalho”, elaborado pelo Banco Mundial, é composto pelos seguintes subindicadores (segundo a ordem de pior colocação nos itens referentes ao Brasil diante dos demais países em 2016):

1. Impostos sobre o trabalho;
2. Flexibilidade para contratar e demitir;

3. Flexibilidade de salários;
4. Cooperação empregado-empregador;
5. Mão de obra estrangeira;
6. Remuneração e produtividade;
7. Participação de mulheres;
8. Custos de demissão;
9. Qualidade da liderança;
10. Mão de obra qualificada;

Desses 10 subindicadores, apenas “participação de mulheres” e “custo de demissão” advêm de pesquisas propriamente quantitativas. Nada menos do que oito decorrem de uma pesquisa de opinião com respostas em gradiente quantitativo. Isto é, os oito subindicadores decorrem de uma avaliação subjetiva (isto é, qualitativa) dos respondentes com respostas quantitativas. Desses oito subindicadores qualitativos, sete apresentam alternativas de respostas do tipo:

- “No seu país, em que medida taxas e contribuições sociais reduzem o incentivo ao trabalho?”  
→ com respostas de 1 (em alto grau) a 7 (de jeito nenhum).
- “No seu país, em que medida as regulações permitem flexibilidade de contratação e de demissão de trabalhadores?”  
→ com respostas de 1 (de jeito nenhum) a 7 (em alto grau).
- “No seu país, como você caracteriza as relações entre empregados e empregadores?”  
→ com respostas de 1 (em geral de conflito) a 7 (em geral cooperativas).

O último sub indicador entre os oito acima citados poderia ser menos valorativo e mais factual, mas a resposta ao quesito é dada de forma subjetiva. A forma de resposta a ele se assemelha aos itens acima:

- “No seu país, como os salários são geralmente determinados?”  
→ com respostas de 1 (por negociação centralizada) a 7 (por negociação por empresa).



Observe-se que todos os quesitos são altamente subjetivos, inclusive o último, cuja resposta, pelo menos para o Brasil, poderia ser mais objetiva, ou seja, captada em pesquisa propriamente quantitativa. E são exatamente os quatro sub indicadores acima que reduzem a média do índice de “eficiência do mercado de trabalho” do Brasil:

- O quesito “taxas e contribuições sociais” coloca o Brasil em último lugar entre os 138 países pesquisados; ou seja, na comparação com os demais países, os respondentes do Brasil indicaram que os tributos trabalhistas tendem a desestimular fortemente a contratação.
- O de “flexibilidade de contratação e demissão” coloca o Brasil em penúltimo lugar; isto é, o sistema de contratação e demissão no país foi avaliado como muito rígido, quando comparado aos sistemas de outros países.
- Já os quesitos “forma de determinação do salário” e “conflitualidade das relações de trabalho” situam o Brasil em 117º e 118º lugares; em outras palavras, a opinião dos respondentes brasileiros, em termos relativos, indica que os salários no país tendem a ser determinados num nível mais centralizado – fato que não corresponde à realidade dos processos de negociação coletiva no país - e que as relações de trabalho são conflituosas.

Vale notar que parece haver uma contradição entre a realidade do país (na comparação com outros países) e a opinião dos respondentes (também em termos relativos). Estudos comparativos entre o sistema brasileiro e de outros países trazem conclusões diversas no que diz respeito a alguns dos quesitos mencionados. Por exemplo, a contratação e a demissão de trabalhadores são muito mais flexíveis no Brasil do que em diversos países europeus. No entanto, na pesquisa comparativa de opiniões do Banco Mundial, o Brasil aparece como segundo país mais rígido nessa dimensão.

A pesquisa do Fórum Mundial é, portanto, essencialmente uma pesquisa de comparação de opinião de executivos, por país. Em 2016 foram entrevistados, no Brasil, 128 executivos de todos os setores e tamanhos de empresas. Ou seja, 128 executivos avaliaram, subjetivamente, quesitos que compuseram o indicador de “eficiência do mercado de trabalho” do país. E é esse indicador qualitativo de opinião que, no estudo do Itaú, sofrerá variação quantitativa a partir de estimativa dos impactos da reforma trabalhista nos “subindicadores”.

Na sequência, o estudo indica as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista classificadas entre os 10 subindicadores do indicador de “eficiência do mercado de trabalho”.

A regulamentação do trabalho intermitente, por exemplo, terá impactos nos subindicadores “impostos sobre o trabalho”, “flexibilidade para contratar e demitir”, “cooperação empregado-empregador”, “remuneração e produtividade” e “participação de mulheres”.

Os contratos precários (intermitente, teletrabalho e a tempo parcial), a prevalência do negociado sobre o legislado e a remuneração por produtividade, por seu turno, podem, na avaliação do Itaú, favorecer a cooperação entre empregados e empregadores. Os contratos precários favoreceriam a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a compensação integral das horas extras por meio de banco de horas propiciaria maior flexibilidade à remuneração.

Em que pesem críticas às relações estabelecidas entre as mudanças introduzidas pela reforma e os subindicadores, o estudo indica quais aspectos da Lei 13.467/2017 são mais valorizados pelo banco e que dimensões das relações de trabalho serão mais impactadas por cada uma das alterações introduzidas pela Reforma.

O estudo do Itaú também tenta estimar os impactos das principais medidas da Reforma Trabalhista (numa escala de “nulo” a “muito alto”) em cada um dos 10 subindicadores.

Essas estimativas, entretanto, são muito subjetivas e questionáveis, pois:

1. O impacto da reforma na flexibilização de salários é estimado como “médio”; entretanto, é possível supor que seja “alto”, principalmente, devido à ampliação das parcelas de “prêmios” na remuneração, à possibilidade de parcelamento da PLR em mais de duas vezes, à adoção de contratos precários e à flexibilidade para contratação.
2. Estima-se que o grau de conflitualidade das relações de trabalho será substancialmente reduzido, pois, para o Itaú, a reforma terá um impacto “muito alto” no sub indicador “cooperação empregado-empregador”. Mas, a conflitualidade pode aumentar em virtude da flexibilização de aspectos fundamentais das relações de trabalho acarretada pela reforma, entre os quais, extensão e compensação de jornada e alteração do conceito de vínculo trabalhista decorrente das formas atípicas de contratação, como “autônomo exclusivo”, terceirização e intermitente.

3. Estima-se que seja “baixo” o impacto da reforma no subindicador “custo de demissão”, entretanto, é possível que seja “médio” ou mesmo “alto”, supondo-se a disseminação de contratos atípicos, como a terceirização irrestrita e o trabalho intermitente, além da difusão da “demissão em comum acordo” e da não homologação da rescisão do contrato de trabalho na entidade sindical.

Ademais, cabe observar que qualquer avaliação sobre os impactos da Reforma Trabalhista deverá considerar como a “nova CLT” será interpretada, adotada e julgada pelo judiciário trabalhista, fator esse que amplia em muito a imprevisibilidade das estimativas.

Em seguida, o estudo tenta prever o impacto da reforma trabalhista no indicador de “eficiência do mercado de trabalho” do Brasil com base no que ocorreu em 10 outros países, decorridos quatro anos de suas respectivas reformas, utilizando cálculo de média e desvio padrão das mudanças e imputando o impacto das mudanças da reforma brasileira em cada subindicador. Ou seja, **sem considerar o conteúdo específico da reforma, em cada país** (isto é, sem levar em conta quais foram as medidas implementadas de fato e qual era a situação econômica e trabalhista em cada país), **o estudo se apoia no cálculo da média da mudança de opiniões de executivos de outros países após a implementação das reformas trabalhistas em cada um deles para estimar o impacto da reforma brasileira, na opinião dos executivos locais, sobre cada dimensão dos subindicadores e na “eficiência do mercado de trabalho”.**

Com esse cálculo estatístico frágil, por exemplo, em relação ao subindicador “cooperação empregado-empregador” a posição do Brasil mudaria do 118º para 62º lugar. Em relação ao subindicador “remuneração e produtividade”, o Brasil também melhoraria significativamente sua posição, do 88º lugar para o 42º. Por fim, em relação ao indicador geral de “eficiência do mercado de trabalho”, o Brasil avançaria da 117ª posição para a 86ª. Esses resultados consideram que os demais 137 países não alterariam suas notas.

Embora o estudo do Itaú estime uma melhora da posição do Brasil em relação ao indicador geral de “eficiência do mercado de trabalho”, após a reforma trabalhista, é preciso mencionar que ele não é o único critério para se avaliar a competitividade global do país, de acordo com o estudo do Fórum Econômico Mundial. Considerando que os demais 11 indicadores que compõem o “Índice de Competitividade Global” do Brasil não se alterem após a reforma trabalhista, a nota de competitividade do Brasil mudaria de 4,06 para 4,09 e, com isso, a posição do país no ranking geral

de competitividade mudaria da 81º para a 78º. Assim, com a Reforma Trabalhista, a nota geral do Brasil teria melhorado 0,03 e o país teria subido três posições na classificação da competitividade.

Ou seja, ainda que fossem inquestionáveis as estimativas do estudo do Itaú sobre o impacto da Reforma Trabalhista no indicador de “eficiência do mercado de trabalho”, seria pífio o resultado final, em termos da melhoria do grau de competitividade da economia brasileira, diante de uma alteração tão drástica na legislação trabalhista do país.

Por último, o estudo tenta estimar o impacto da reforma no crescimento do PIB *per capita* e na queda do desemprego, a exemplo do que foi feito no estudo do Santander.

Com base na relação estatística entre “Índice Global de Competitividade” e “PIB *per capita*” e supondo que o resultado observado no Brasil para essa relação, em 2016, tenha se mantido constante, o estudo estima que o PIB *per capita* no país poderá aumentar 3,2% em quatro anos (ou 0,8% ao ano) devido à Reforma Trabalhista.

Em relação ao nível de emprego, com base em modelos econométricos utilizados para avaliar o impacto das reformas sobre esse indicador em países que implementaram reformas trabalhistas, o estudo estima um potencial de redução na taxa de desemprego no Brasil de até 1,4 pontos percentuais.

### **3. O estudo do Bradesco**

O estudo intitulado “Reforma Trabalhista propõe atualização da legislação para um mercado de trabalho em transformação”, de autoria dos economistas Estevão Scipillitti e Ana Maria Bonomi Barufi, foi divulgado pelo Bradesco em 18/04/2017, antes da aprovação no Congresso Nacional do Projeto de Lei 6.787/2016, que originou a Lei 13.467/2017.

Em relação aos estudos anteriores, o do Bradesco é mais cauteloso ao fazer projeções sobre os potenciais impactos da reforma trabalhista brasileira sobre a taxa de desemprego e o PIB.

O estudo menciona que a literatura internacional sobre o tema “atenta para a dificuldade de identificação dos efeitos de tais medidas [*reformas trabalhistas*], pois elas são endógenas às

características dos países” (SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017, p. 3). Isto é, seus efeitos dependem da realidade de cada país.

Além disso, afirma, “A avaliação dos impactos das leis trabalhistas é, em geral, complexa, na medida em que existe uma pluralidade de normas complementares, entre si que dificultam a quantificação dos efeitos dos efeitos isolados de cada medida” (SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017).

Por fim, diz o estudo, “[...] pode ser difícil mensurar o impacto de políticas trabalhistas em mercados emergentes, que contam com sistemas judiciais mais frágeis e elevado grau de informalidade, o que tende a reduzir o efeito das medidas para o agregado do mercado de trabalho, com impactos distintos nos setores formal e informal” (SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017).

De acordo com o estudo do Bradesco, as reformas trabalhistas que estão sendo implementadas em vários países do mundo são respostas às alterações estruturais nos mercados de trabalho provocadas por fatores como a crescente utilização de tecnologias digitais que alteram rapidamente os hábitos de consumo da sociedade e com isso encurtam a duração dos ciclos de negócios; o envelhecimento populacional, particularmente acelerado no caso brasileiro; a terciarização das economias, que enseja um aumento da taxa de mortalidade das empresas, geralmente menores e; o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Além disso, as reformas procuram abordar o aumento do desemprego verificado em todo o mundo em consequência da crise econômica pós 2008, cujos efeitos ainda penalizam os mercados de trabalho.

Entre as principais medidas adotadas por diversos países para lidar com os problemas acima mencionados estão a redução da proteção ao emprego, entendida como a definição de regras menos restritivas para contratar e demitir e a “moderação” dos aumentos dos salários mínimos.

A partir da análise de experiências internacionais o estudo procura avaliar os impactos qualitativos de regras mais rígidas de proteção ao emprego e de políticas mais generosas de reajuste do salário mínimo. As principais conclusões são:

- Maior proteção ao emprego tende a reduzir o nível de emprego; a deslocar os empregos para trabalhos informais e temporários, principalmente entre os jovens e a manter a taxa de desemprego mais elevada após “choques negativos” na economia. Mas, por outro lado, reduz a rotatividade no mercado de trabalho e promove maior qualificação e treinamento da força de trabalho.

- No caso das políticas para o salário mínimo e considerando os países emergentes, observam-se mais ocorrências de impactos negativos na taxa de desemprego em virtude de políticas “generosas” de reajuste do salário mínimo, principalmente para os trabalhadores cujos salários têm valor muito próximo ao mínimo. Além disso, os reajustes do salário mínimo frequentemente “transbordam” para uma parcela expressiva dos demais salários da economia e pressionam os custos das empresas, especialmente em momentos de crise. No Brasil, recentemente, houve expressiva convergência entre o salário médio da economia e o salário mínimo que, por um lado, contribuiu para reduzir a desigualdade, mas, por outro, ao elevar os custos das empresas, aumentou o risco de aumento da informalidade.

Outro aspecto importante a ser destacado no estudo do Bradesco é a avaliação dos impactos da reforma trabalhista sobre a redução da informalidade que caracteriza o nosso mercado de trabalho. Segundo o estudo, ao tornar menos rígidas as regras para contratar e demitir, a reforma pode estimular a formalização, “ao rebalancear as relações custo-benefício da contratação em cada segmento do mercado de trabalho [...]” (SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017, p. 5) e, além disso, [...] permitir novos acordos entre trabalhadores e firmas no que se refere às condições dos contratos, para que, mesmo sob um período recessivo, mais empregos formais sejam mantidos” (SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017). Entretanto, adverte o estudo, a informalidade ainda deverá se manter proporcionalmente elevada devido ao fato de o Brasil ser uma economia não plenamente desenvolvida.

Em suma, apesar de não realizar estimativas quantitativas sobre os efeitos das reformas trabalhistas na economia e no mercado de trabalho como fazem os estudos do Itaú e do Santander, o estudo do Bradesco endossa o argumento dos outros dois acerca dos efeitos negativos de uma regulação mais rígida das relações de trabalho sobre o nível de emprego e a “informalidade”, embora reconheça que esse tipo de regulação também possui aspectos positivos, como redução da desigualdade salarial e da rotatividade.

O estudo finaliza com as seguintes conclusões: a) “a intensidade dos impactos positivos da reforma trabalhista sobre a capacidade de ajuste do mercado de trabalho brasileiro vai depender da interação entre mercado formal e informal e da fase do ciclo econômico em que serão implementadas”(SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017, p. 6) e; b) os efeitos concretos da reforma

“dependerão de das interpretações judiciais que se seguirão e que darão maior ou menor confiança aos empresários sobre o grau de segurança jurídica do novo arcabouço de regras trabalhistas que vigorará nos próximos anos”(SCRIPILLITTI; BARUFI, 2017, p. 6).

#### **4. Conclusão**

A conclusão comum dos três estudos sobre os impactos da reforma trabalhista é que ela poderá ajudar o país a sair da recessão e criar mais empregos ao estimular a retomada dos investimentos privados propiciada pela redução da insegurança jurídica e dos custos associados à judicialização das relações de trabalho.

Os estudos do Itaú e do Santander partem das mesmas premissas, fontes e indicadores para embasar suas argumentações em defesa da reforma e estimar seus possíveis impactos em indicadores econômicos relevantes. Portanto, ambos compartilham problemas analíticos e metodológicos semelhantes.

Do ponto de vista analítico, os dois estudos estabelecem correlações questionáveis entre o padrão de regulação das relações de trabalho no Brasil e certas características estruturais do mercado de trabalho no país, como informalidade e heterogeneidade. Isso não quer dizer que o padrão de regulação não seja relevante na composição de um quadro analítico mais amplo que pretenda compreender a dinâmica e as características do mercado de trabalho no Brasil - e em outros países. O padrão de regulação, entretanto, não pode ser considerado isoladamente para explicar fenômenos socioeconômicos complexos.

Do ponto de vista metodológico, a tentativa de fazer estimativas sobre os impactos da reforma sobre indicadores socioeconômicos resulta num “exercício de futurologia” apressado e baseado em parâmetros internacionais excessivamente genéricos e passíveis de fortes questionamentos empíricos e teóricos. Os estudos do Itaú e do Santander desconsideram as especificidades das formações socioeconômicas e do mercado de trabalho em cada país ou grupo de países e estabelece comparações aleatórias entre realidades completamente díspares. Desconsideram, ademais, que o curso das reformas em cada país depende de como os atores sociais por elas afetados a recepcionarão e reagirão na tentativa de preservar direitos ameaçados.

Em suma, os dois estudos constituem, sobretudo, uma tentativa aparentemente científica de legitimar determinadas visões políticas e ideológicas acerca das reformas trabalhistas, mas não

contribuem, de fato, para analisar seus potenciais impactos socioeconômicos até mesmo porque, nesse momento, qualquer projeção dessa natureza carece de fundamentos empíricos consistentes.

De modo geral, o estudo do Bradesco, embora partilhe argumentos essenciais com os do Itaú e do Santander, é mais cauteloso ao fazer prognósticos em relação aos potenciais impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho ao considerar a influência de elementos imprevisíveis no curso de implementação da reforma, como as tendências do ciclo econômico e a interpretação do judiciário sobre a nova lei.

Embora seja cauteloso em prever os impactos concretos da reforma, o estudo do Bradesco comunga da visão dos outros dois, de que a regulação do mercado de trabalho no Brasil é excessivamente rígida e isso impede a geração de empregos, a formalização e a redução da heterogeneidade. Todos os estudos não consideram a generalização de empregos de boa qualidade como fator positivo para fortalecer uma economia capitalista. Ou seja, incorrem na mesma compreensão limitada sobre os elementos que interferem na dinâmica do mercado de trabalho. Além disso, ao considerar as reformas trabalhistas como respostas a mudanças estruturais no mercado de trabalho, o estudo do Bradesco entende essas propostas como um processo inevitável, de caráter estritamente técnico e orientado por um único paradigma, no caso, o de alterar (para pior) as condições de venda da força de trabalho.

## Referências bibliográficas

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. **IZA Journal of Labor Policy**, v. 5, n. 15, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s40173-016-0071-z>>. Acesso em: nov. 2017.

ALEKSYNSKA, Mariya; CAZES, Sandrine. **Comparing indicators of labour Market regulations across databases**: a post scriptum to the employing workers debate. Geneva: International Labour Office, 2014. (Conditions of Work and Employment Series; n. 50). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_245349.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_245349.pdf)>. Acesso em: nov. 2017.

DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?itemBusca=&comboBuscaDirigida=TEMA|http%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356952023>>. Acesso em: nov. 2017.

FIGUEIREDO, Patrícia. Agência Pública responde: falhas na CLT tornam o Brasil campeão de processos trabalhistas? **Sul21**, 17 maio 2017. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/jornal/agencia-publica-responde-falhas-na-clt-tornam-o-brasil-campeao-de-processos-trabalhistas/>>. Acesso em: nov. 2017.

GIORGI, Fernanda Caldas; COLY, Sarah Cecília Raulino; GODOI, Vítor Santos de. **O rei está nu**: os significados ocultos (ou não) da excessiva judicialização das relações do trabalho. 2017. Disponível em:



<[https://www.maxpress.com.br/Conteudo/1,905089,O\\_Rei\\_esta\\_Nu - Os significados ocultos ou nao da excessiva judicializacao das relacoes do trabalho,905089,5.htm](https://www.maxpress.com.br/Conteudo/1,905089,O_Rei_esta_Nu_-_Os_significados_ocultos_ou_nao_da_excessiva_judicializacao_das_relacoes_do_trabalho,905089,5.htm)>. Acesso em: nov. 2017.

GONÇALVES, Fernando M.; BARBOSA, Luka; MATCIN, André. **Reforma trabalhista**: potenciais impactos. Itaú BBA, 4 ago. 2017. (Macro Visão). Disponível em: <<https://www.itaubba-pt/analises-economicas/publicacoes/macro-visao/reforma-trabalhista-potenciais-impactos>>. Acesso em: nov. 2017.

GWARTNEY, James; LAWSON, Robert; HALL, Joshua. **Economic freedom of the world**: 2016 Annual Report. Vancouver: Fraser Institute, 2016. Disponível em: <<https://www.fraserinstitute.org/studies/economic-freedom-of-the-world-2016-annual-report>>. Acesso em: nov. 2017.

MARGATO, Rodolfo; MOLAN, Mautício. **Reforma Trabalhista**: informalidade e insegurança jurídica. [s. l.]: Banco Santander, 14 jun. 2017. Disponível em: <[https://www.santander.com.br/csdlv/ContentServer?c=SANDocument\\_C&pagename=WCSBRPublicaLte%2FSANDocument\\_C%2FSANDocumentPreview&cid=1396033508241](https://www.santander.com.br/csdlv/ContentServer?c=SANDocument_C&pagename=WCSBRPublicaLte%2FSANDocument_C%2FSANDocumentPreview&cid=1396033508241)>. Acesso em: nov. 2017.

SCRIPILLITTI, Estevão; BARUFI, Ana Maria Bonomi. Reforma trabalhista propõe atualização da legislação para um mercado de trabalho em transformação. **Destaque Depec – Bradesco**, ano 14, n. 176, 18 abr. 2017. Disponível em: <[https://www.economiaemdia.com.br/EconomiaEmDia/pdf/destaque\\_depec\\_bradesco\\_18\\_04\\_17\\_v3.pdf](https://www.economiaemdia.com.br/EconomiaEmDia/pdf/destaque_depec_bradesco_18_04_17_v3.pdf)>. Acesso em: nov. 2017.

TORRES, Fernando. Banco espera reduzir conta bilionária com nova CLT. **Jornal Valor Econômico**, São Paulo, 04 set. 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/financas/5105596/banco-espera-reduzir-conta-bilionaria-com-nova-clt>>. Acesso em: nov. 2017.

WORLD BANK. **Doing business 2017**: equal opportunity for all: comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. 14<sup>th</sup> ed. Washington, DC, 2017. Disponível em: <<http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Full-Report.pdf>>. Acesso em: nov. 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Competitiveness Report 2016-2017**. Geneva, sept. 2016. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017\\_FINAL.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf)>. Acesso em: nov. 2017.

Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente: Luís Carlos de Oliveira**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

**Vice-presidente: Raquel Kacelnikas**

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Secretário Nacional: Nelsi Rodrigues da Silva**

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira**

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

**Diretora Executiva: Cibele Granito Santana**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

**Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes**

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira**

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretor Executivo: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa**

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

**Diretora Executiva: Zenaide Honório**

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Direção Técnica**

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio

Coordenadora de pesquisas e tecnologia: Patrícia Pelatieri

Coordenador de educação e comunicação: Fausto Augusto Júnior

Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira

Coordenadora de estudos em políticas públicas: Angela Maria Schwengber

Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

**Equipe Técnica Responsável**

Frederico Luís Barbosa de Melo – Subseção CUT MG

Regina Coeli Moreira Camargos – Subseção Contraf-CUT