

Inspere Instituto de Ensino e Pesquisa

Faculdade de Economia e Administração

Otávio Moura Juliani

**ANÁLISE ECONÔMICA DA REFORMA TRABALHISTA
DE 2017**

São Paulo

2018

Otávio Moura Juliani

**ANÁLISE ECONÔMICA DA REFORMA TRABALHISTA
DE 2017**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Econômicas, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientador:
Dra. Luciana Yeung Luk Tai

São Paulo

2018

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Flávio Antônio e Maria Lúcia, pelo incessante comprometimento com minha educação e por terem me ensinado o caminho em direção ao meu propósito.

RESUMO

O presente trabalho consiste em uma análise dos impactos econômicos da Lei N. 6787/2016 popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. Através do arcabouço teórico da análise econômica do direito esta produção busca evidenciar as principais implicações da reforma nos contratos de trabalho firmados entre trabalhadores e empregadores. Como resultado, é esperado afirmar que ainda timidamente a reforma trabalhista se propõe a solucionar parte dos problemas de agencia, seleção adversa e risco moral encontrados nos atuais contratos de trabalho, e assim reduzindo custos de transação e melhorando a eficiência do setor trabalhista do poder judiciário brasileiro. Dessa forma é esperado que esse possível ganho de eficiência seja refletido em um menor número de ações trabalhistas registradas na Justiça do Trabalho, e em uma redução dos custos financeiros gerados pelo sistema judiciário brasileiro.

SUMÁRIO

Introdução.....	6
Revisão da Literatura.....	8
Metodologia.....	10
Resultados Esperados.....	10
Discussão.....	11
Conclusão.....	20
Referencias.....	21

INTRODUÇÃO

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça no relatório Justiça em Números 2017, o sistema judiciário brasileiro contabilizou cerca de 3 milhões de novos processos em 2016, somados aos processos já existentes dos anos anteriores o número de ações trabalhistas supera os 9 milhões. Esse dado exorbitante contribui, e muito, para o custo de R\$ 17 bilhões da justiça do trabalho brasileira em 2016. Ao comparar com o restante do mundo nenhum outro país chega perto dos números brasileiros. Segundo dados levantados por Pastore (2017), em 2016 os Estados Unidos apresentaram 110 mil ações judiciais trabalhistas individuais, a Alemanha apresentou 593 mil em 2007, e o Japão obteve apenas 3500 ações trabalhistas em 2009. Será que a Consolidação das Leis do Trabalho tem uma parcela de culpa nessa discrepância?

A CLT foi assinada não coincidentemente em primeiro de maio de 1943 pelo então presidente da república Getulio Vargas, com a audiência estádio São Jenuario no Rio de Janeiro lotado eufórico aos gritos entoados pelos trabalhadores que finalmente teriam suas vontades atendidas. Esse foi um marco das conquistas trabalhistas no Brasil concedido pelo pressionado presidente durante o período do Estado Novo. A consolidação unificou a legislação trabalhista existente no Brasil objetivando regulamentar as beligerantes relações entre trabalhadores e empregadores. Essa legislação foi baseada em três materiais: Primeiramente das conclusões do 1º Congresso Brasileiro do Direito Social que ocorreu em 1941. O segundo foram as convenções internacionais do trabalho que haviam ocorrido em anos anteriores. E por ultimo uma carta aberta redigida pelo Papa Leão XIII em maio de 1891, denominada “Encíclica Rerum Novarum” (“Das Coisas Novas”), em que o pontífice disserta sobre as condições da classe trabalhadora. Além disso a consolidação teve uma grande influencia da “Carta Del Lavoro” (“Carta do Trabalho”) do governo italiano de Benito Mussolini.

Segundo o economista Helio Zylberstajn (2017) em uma entrevista a FecomercioSP, a CLT foi criada para facilitar a industrialização de um país que era substancialmente agrário, e ainda sustenta que a lei foi feita para que os industriais não tivessem preocupações em relação a negociações com

sindicatos, assim a CLT não leva em conta os conflitos entre o trabalho e o capital. Portanto a CLT não promove a livre negociação entre os trabalhadores e empregadores, pelo contrário ela estabelece que as únicas variáveis que podem ser negociadas entre as partes são o salário e a participação nos lucros, todos os outros aspectos relacionados ao trabalho como horas trabalhadas, férias, etc, são determinados pela lei. Assim em um ambiente em que a negociação é extremamente restrita criam se incentivos para que os conflitos sejam resolvidos pelo sistema judiciário.

O atual governo de Michel Temer aprovou a Lei N. 6787/2016 também conhecida como reforma trabalhista, que apresenta modernizações a CLT visando melhorar a relação entre trabalhador e empregador. A espinha dorsal da reforma é possibilitar a negociação entre as partes estabelecer as regras do jogo visando reduzir os custos de transação possibilitando que os agentes atinjam o resultado que maximiza suas utilidades. A lei tem gerado bastante discussão na sociedade, sofrendo criticas principalmente de lideres sindicais e políticos da oposição ao governo juntamente com seus militantes, esses grupos alegam que a reforma prejudica os trabalhadores retirando os direitos que a CLT os assegura. Do ponto de vista legal adianto que a lei não retira nenhum direito prescrito na CLT, pelo contrário, a reforma adiciona ao que está em vigor. Agora do ponto de vista econômico a discussão é válida e merece ser analisada.

O objetivo deste estudo é observar a Lei (N. 6787/2016) sob a luz da Análise Econômica do Direito discutindo implicações de curto e longo prazo na economia, mostrando se efetivamente a lei serve seu propósito de estabelecer um modelo mais eficiente para a relação trabalho capital, e se o custo da justiça do trabalho vai realmente diminuir. Alem de identificar como a lei pode impactar variáveis de produtividade, produto e desemprego, e por fim identificar pontos em que a reforma ainda não aborda porem seriam importantes para o aumento de eficiência do sistema trabalhista.

REVISÃO DA LITERATURA

O debate sobre a ineficiência das leis trabalhistas no Brasil é extenso, e muitos estudos já foram feitos para analisar esse tema de forma mais incisiva e concreta. Um estudo feito por Yeung (2007) aborda a ideia de que leis devem ser como incentivos para tomada de decisões e que impactam diretamente a determinação do bem estar em uma economia. E dessa forma as leis trabalhistas no Brasil promovem desincentivos à cooperação entre o capital e o trabalho, e atuam como inibidores do crescimento econômico e da modernização do trabalho. Yeung sustenta essa ideia mostrando que diversos artigos da CLT geram fortes desincentivos a eficiência em retorno de uma “proteção ao trabalhador”. Um exemplo disso é a impossibilidade de redução de salários assegurada pela CLT, esse artigo foi incorporado a CLT na constituição de 1988 com o intuito de proteger o poder de compra da população devido a um ambiente macroeconômico de hiperinflação, dessa forma em uma eventual recessão, as empresas não podem reduzir os salários de seus funcionários, conseqüentemente forçando demissões. Outro exemplo apresentado por Luciana é o pagamento obrigatório do 13º salário. Esse artigo foi incluído com o racional de que os gastos com as festas de fim de ano pesam muito no orçamento das famílias e que o 13º salário seria uma forma de solucionar esse problema. Porém o recebimento do 13º salário é um incentivo a não poupar. Somado as férias remuneradas e o FGTS, o 13º salário pode ser um dos fatores de uma séria deficiência macroeconômica do Brasil: o baixo nível da poupança. Esses são um dos fatores que fazem com que as leis trabalhistas do Brasil atuem como um inibidor institucional para o crescimento econômico.

Tendo em mente que a CLT é uma fonte de ineficiências a reforma trabalhista se apresenta como uma solução para alguns dos problemas. Em outro texto publicado no JOTA Yeung (2017) argumenta que a reforma trabalhista propõe estabelecer uma plataforma para negociação entre o trabalhador e empregador. O teorema elaborado pelo fundador da análise econômica do direito, Ronald Coase, mostra a ideia de que quando os custos de transação de certa disputa são nulos, o resultado mais eficiente vai surgir da

barganha entre as partes. Sabemos que negociações entre trabalhadores e empregadores apresentam uma série de custos de transação, mas se existir uma lei trabalhista que de alguma forma diminua esses custos a barganha entre as partes vai ser o resultado ótimo. A CLT, como já foi mencionada, não promove a negociação entre as partes, por isso, segundo Yeung a reforma trabalhista garante o que deveria ser óbvio: a possibilidade de negociação.

Somando ao que foi apresentado, Pastore (2017) mostra o possível alcance da reforma trabalhista. Primeiramente é preciso ter em mente o que o sistema atual sob a CLT é um sistema chamado estatutário que é um sistema rígido de leis que englobam todas as regiões e setores da economia, e esse sistema é um contraste ao sistema negocial que é ancorado em regras definidas pelas próprias partes. O sistema estatutário da CLT denuncia o teor corporativista dessa lei que dá a possibilidade para que os seletos e poderosos grupos beneficiados por esse sistema sejam os únicos capazes de muda-lo. “O sistema estatutário alimenta grupos de interesse representados por advogados, juízes, procuradores, auditores fiscais, dirigentes sindicais vitalícios, etc. Por isso, é difícil mudá-lo. O sistema negocial se baseia em mecanismos voluntários definidos pelas partes que fixam suas próprias regras e formas de resolução de conflitos, mantendo-se, assim, atualizado e em permanente estado de ajuste” (Pastore e Zylberstajn, 1987). Pastore sustenta que a espinha dorsal da reforma é o fortalecimento da negociação coletiva entre as partes, tendo um importante efeito de curto prazo que é o aumento da segurança jurídica para trabalhadores e empregadores que ajudará na redução do medo de empregar entre os empresários. E no longo prazo o aumento da cooperação entre trabalho e capital reduzirá os números de ações trabalhistas, e melhorará a produtividade resultando em uma maior competitividade e nível do produto.

METODOLOGIA

A metodologia se baseia em criar uma coletânea com os principais pontos da reforma trabalhista e dissecá-los evidenciando suas implicações e impactos de curto e longo prazo utilizando o arcabouço teórico da microeconomia, macroeconomia e da análise econômica do direito. A aplicação do teorema de Coase será fundamental ao analisar as implicações nos contratos e na identificação e deduções sobre os desdobramentos da reforma trabalhista nos contratos de trabalho.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que a reforma trabalhista no longo prazo de fato estabeleça um ambiente institucional em que o trabalhador e o empregador consigam negociar os contratos de trabalho de maneira mais eficaz. A reforma se propõe a fazer com que os contratos de trabalho se aproximem dos contratos completos em que: todos os estados da natureza são previstos, todos os riscos estão alocados ao tomador de risco eficiente, toda informação relevante é comunicada, e os ganhos de cooperação possíveis entre as partes são obtidos. A reforma possibilita que a barganha ocorra na definição de alguns fatores do contrato de trabalho, aproximando-se da utilização do teorema de Coase. Em suma é esperado que a reforma trabalhista abra espaço para que a barganha hipotética ocorra diminuindo assim os custos de transação.

DISCUSSÃO

Art. 59: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 59-A: Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Análise econômica: O plano de fundo para esse artigo é totalmente baseado no pressuposto de que os agentes na economia são racionais; sabendo suas preferências e suas curvas de utilidade. Supletivamente, segundo o teorema de Coase, se as partes puderem negociar livremente de forma cooperativa os resultados das barganhas serão os melhores possíveis. Dessa forma cabe à lei diminuir os custos de transação, agindo como atenuante das falhas de mercado, reduzindo assimetrias de informações e estabelecendo assim um ambiente propício para cooperação. Dessa maneira, esse artigo se propõe a abrandar as discrepâncias do poder de barganha entre o agente hipossuficiente e o agente hipersuficiente.

Tendo em mente o que já foi discutido, a CLT fortalece as falhas de mercado ao impor uma única forma para negociação de contratos de trabalho, conseqüentemente a intervenção da legislação acaba gerando maiores custos de transação, esse fenômeno nefasto é evidenciado nos números absurdos de ações na justiça do trabalho.

Art. 75-A: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Análise econômica: Esse artigo faz parte de um esforço por parte da legislação trabalhista em se adequar as novas ferramentas (no caso do teletrabalho as ferramentas não são tão novas assim) que vem mudando as dinâmicas da nossa sociedade como um todo. Novas tecnologias surgem todos os dias e é natural que o ambiente de trabalho as incorpore em suas atividades. O teletrabalho passa agora a ser regulado e passa a refletir praticas que são adotadas pelas as empresas há pelo menos cinco anos. O teletrabalho abre a possibilidade para aumento de oportunidades de trabalho de pessoas com necessidades especiais, como mulheres gestantes e lactantes, e deficientes físicos que se sofrem dificuldade de adequação dos postos de trabalho. Nesse caso a tecnologia serve para atender com mais humanidade as necessidades de pessoas que historicamente são prejudicadas no mercado de trabalho.

Suplementarmente, a regulação do teletrabalho se traduz em um incentivo para as empresas que ainda não adotam essas ferramentas passem a adota-las, tais ferramentas corroboram com possíveis aumentos de produtividade e diminuições de despesas, tais como melhorias em comunicação e compartilhamento de informações, além de diminuição de custos com viagens para atender a reuniões, também com a diminuição dos custos com instalações e despesas com materiais de escritório.

Essas novas tecnologias podem também facilitar o acesso ao emprego. Pessoas que habitam em regiões distantes das grandes metrópoles como São Paulo, Rio de Janeiro, e Salvador onde os postos de trabalho são mais abundantes não vão precisar migrar para esses centros urbanos. Adicionalmente, o teletrabalho tem um grande potencial para ajudar a solucionar o problema de mobilidade urbana nas grandes cidades. Atualmente existe um projeto de lei sendo apresentado na Câmara Municipal de São Paulo que propõe benefícios fiscais para empresas de determinados setores que permitirem que os seus empregados trabalhem de casa, esse é outro esforço para que as tecnologias sejam abraçadas pelo mercado de trabalho e que

possam transformar não somente as relações profissionais, mas também a forma com que a nossa sociedade vive. Porém ainda é necessário que constantemente os legisladores atentem para as inovações tecnológicas para que as leis possam agir como incentivos para o desenvolvimento de boas ideias que fomentem um ambiente de inovação e produtividade.

Art. 545: Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 578: As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579: O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Análise econômica: A contribuição sindical obrigatória é uma violação do direito de liberdade de associação, ainda mais sob um contexto de unicidade sindical. Esse ponto da CLT segundo Yeung (2017) é “uma afronta à liberdade econômica individual”. Dessa forma esse artigo da reforma é um avanço, mas ainda insuficiente, pois ainda não altera a garantia por lei dos sindicatos monopolistas. Contudo, o fim da contribuição obrigatória incentiva os sindicatos a serem mais eficientes, o trabalhador não vai querer contribuir com os sindicatos se ele não se sentir representado. Esse ponto foi motivo de grandes críticas por parte dos grupos de esquerda, alegando que o fim da contribuição obrigatória enfraquecerá os sindicatos e assim a representatividade dos trabalhadores consequentemente diminuiria, causando pioras nas negociações

e condições de trabalho. Porém, o artigo 510-A da reforma trabalhista cria a possibilidade da criação de convenções em empresas com mais de duzentos empregados com o fim de assegurar a representatividade dos trabalhadores.

Art. 510-A: Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Análise econômica: Como mencionado anteriormente a criação dessas comissões assegura a representatividade dos trabalhadores perante os seus empregadores. Esse artigo significa uma grande evolução ao incentivar representatividade local dos funcionários, promovendo a cooperação com empregador sem a figura de um sindicato que não entende os problemas locais da firma. Dessa forma as negociações podem ser feitas de maneira mais eficaz já que as assimetrias de informações são diminuídas devido à interação mais íntima e menos engessada entre os agentes, indo de encontro com o conceito de barganha cooperativa do teorema de Coase.

Art. 790-B: A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Art. 791-A: Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Art. 793-A: Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B: Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado; VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório;

Art. 793-C: De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Análise econômica: Aqui consta o maior esforço para que as ações trabalhistas diminuam. Antes da reforma havia um grande incentivo para que os trabalhadores entrassem com ações trabalhistas na justiça do trabalho, primeiramente por juristas usualmente penderem suas decisões para a causa do trabalhador (hipossuficiente) e também caso o trabalhador perdesse a causa ele não teria custo algum para arcar com sua defesa. Com a reforma isso muda o empregado passa a arcar com os honorários de seus advogados, e ainda o empregado que agir de má fé ao entrar com uma ação na justiça pode arcar com multas e penalidades. Dessa forma os incentivos para se decidir um conflito entre trabalhador e empregador na justiça do trabalho diminuem, pois agora existem maiores custos e também existem incentivos para a negociação cooperativa.

Art. 611-A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Análise econômica: Aqui se encontra a espinha dorsal da reforma trabalhista fortemente embasada na análise econômica do direito, principalmente no conceito de racionalidade econômica e no teorema de Coase, se os agentes tem um ambiente com baixos custos de transação a cooperação vai existir aumentando a eficiência. A formação da comissão de representantes suplementa esse artigo, pois ajuda a equiparar os poderes de barganha. Mas esse artigo ainda é insuficiente listando apenas quinze ocasiões em que a negociação pode ocorrer. De fato esse artigo compreende mais

possibilidades do que antes da reforma, quando apenas era possível negociar o salário e a participação nos lucros da empresa.

Lembrando que caso a negociação não ocorra os direitos assegurados pela CLT ainda estão vigentes, ou seja, não existe perda de direitos dos trabalhadores.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Análise econômica: A não possibilidade de negociar os termos acima é exatamente dos casos em que as falhas de mercado e externalidades precisam de maior regulação do estado. O racional aqui é que o estado garanta que o menor dano seja gerado para a sociedade em casos com potencial para gerar custos de transação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Análise econômica: A regulação do trabalho intermitente abre portas para pessoas que trabalham na informalidade passem a usufruir dos direitos e benefícios dos trabalhadores formais. Segundo dados do IBGE em 2017 aproximadamente apenas um terço do mercado de trabalho brasileiro tem carteira assinada, a grande maioria dos trabalhadores do Brasil trabalham na informalidade onde as condições do trabalho são consideravelmente piores do que os trabalhadores formais. Dessa forma esse artigo se propõe a prover melhores condições para trabalhadores como boias frias. Outro ponto importante é que o trabalho intermitente possibilita maior flexibilidade para os empregadores, podendo assim ser um incentivo a contratar.

CONCLUSÃO

A reforma trabalhista serve como uma tentativa de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho, ela apenas se propõe a garantir e regulamentar o que é obvio e o que já era adotado como praticas extraoficiais no mercado de trabalho. Dessa forma, a reforma não ataca pontos que necessitam de mudanças fundamentais na CLT, o teor corporativista da legislação trabalhista é mantido, assim como outros pontos que causam grandes distorções macroeconômicas e microeconômicas. E foi possível observar que durante o processo de aprovação da reforma de 2107 ficou explicita uma mensagem: para que mudanças profundas na legislação trabalhista ocorram será necessário um dispêndio muito grande de capital político por parte dos legisladores e formadores de políticas.

Enquanto isso a reforma serve como um início para que mudanças mais profundas ocorram no futuro, a incorporação da ideia de uma relação baseada em negociações cooperativas ocorra incentiva uma mudança de paradigmas relacionados às relações de trabalho no Brasil. A reforma tenta mudar a ultrapassada ideia de que a dinâmica entre trabalhador e empregador ainda se da aos moldes da época da expansão industrial, em que muitas vezes o trabalhador era abusado pelo capitalista detentor dos meios de produção.

Contudo, pontos importantes como o grande índice de improdutividade do trabalhador brasileiro, o imenso grau de informalidade no mercado de trabalho e os custosos encargos e impostos trabalhistas pagos pelas empresas não foram amplamente atacados. A reforma se mostra insuficiente perante os desafios que o mercado de trabalho brasileiro enfrenta e talvez o termo “reforma” não seja o mais adequado quando se trata da lei N. 6787/2016, pois não foram exercidas mudanças que transformam profundamente o cenário da justiça do trabalho no Brasil.

Concluindo, ainda se espera que em um futuro uma reforma de fato ocorra. Em que sejam repensados pontos como décimo terceiro salário, contribuição no fundo de garantia, os excessivos encargos trabalhistas impostos as empresas e também que sejam repensados o teor das decisões judiciais em conflitos trabalhistas. Enquanto isso a sociedade brasileira vai se

mantendo presa em um ambiente trabalhista de ineficiências, em uma inércia que aparentemente não se quer sair.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Coase, R. H. (1960) **The Problem of Social Cost**, **Source:** Journal of Law and Economics, Vol. 3, (Oct.), pp. 1-44 Published by: The University of Chicago Press Stable

Conselho Nacional de Justiça: **Justiça em números 2016:** ano-base 2015: Brasília: CNJ, 2016. 404p.

COOTER, Robert; ULEN, Thomas: **Law and Economics**. 6ª Ed. Berkley: 2016, 555p.

DA SILVA, Homero Batista Matheus. **Comentarios a Reforma Trabalhista**. São Paulo, SP; Editora Revista dos Tribunais, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD)**. Brasília, DF: IBGE, 2017.

MANKIW, Gregory. **Princípios de Microeconomia**. 6ª ed. Trad. Allan Vidigal Hastings; Elisete Paes Lima; Ez2 Translate. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2014.

PALAIÁ, Nelson. **Noções Essenciais de Direito**. São Paulo: Saraiva, 2002, 290p.

Pastore, José. (2006) **Reforma Trabalhista: O que pode ser Feito?** Trabalho apresentado para publicação nos Cadernos de Economia da FECOMERCIO.

Pastore, José. (2016) **Reforma, produtividade e emprego.** O Estado de S.Paulo 29 Junho 2017

Pastore, José e Zylberstajn, Helio. (1987) A administração do conflito trabalhista no Brasil, São Paulo: Editora IPE-USP

Yeung, Luciana. (2007). Leis Trabalhistas e Economia no Brasil – Brazilian Labor Laws and the Economy. *Berkeley Program in Law & Economics*. UC Berkeley: Berkeley Program in Law and Economics.

Yeung, Luciana. (2017) Análise Econômica da Reforma Trabalhista, Jota

Yeung, Luciana (2017) **A Justiça do Trabalho e o efeito bumerangue**, Jota

Yeung, Luciana. (2017) **Um Dossiê sobre Análise Econômica do Direito**, Revista Estudos Institucionais Vol. 3, 2, 2017.