UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TEORIA ECONÔMICA

RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS E EFICIÊNCIA ECONÔMICA

Sérgio André Castelani

Orientador: Prof. Dr. Hélio Zylberstajn

SÃO PAULO

2008

Profa. Dra. Suely Vilela
Reitora da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Carlos Roberto Azzoni
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Joaquim José Martins Guilhoto
Chefe do Departamento de Economia

Prof. Dr. Dante Mendes Aldrighi
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia

SÉRGIO ANDRÉ CASTELANI

RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS E EFICIÊNCIA ECONÔMICA

Dissertação apresentada ao Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Hélio Zylberstajn

Dissertação defendida e aprovada no Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – Programa de Pós-Graduação em Economia, pela seguinte banca examinadora:

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Castelani, Sergio André

Reclamações trabalhistas e eficiência econômica / Sergio André Castelani. – São Paulo, 2008.
110 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2008
Bibliografia

1.Reclamações trabalhistas 2. Teoria dos jogos 3. Direito econômico 4. Economia (eficiência) 5. Justiça do trabalho
I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 331.889 6

**À minha família,
por todo o apoio ao longo
destes anos.**

Agradeço aos meus pais, Leonice e Sergio, pelo carinho e apoio às minhas decisões em todos os momentos.

Também às minhas irmãs, Cris e Pri, pela ajuda nas decisões difíceis e pelos conselhos.

Ao meu primo-irmão Ricardo, pela força de sempre.

Ao SESVESP e cada uma das empresas filiadas participantes desta pesquisa, pela ótima recepção, informações, relacionamento e ajuda financeira prestadas.

Ao meu professor, orientador e amigo, Professor Hélio Zylberstajn, por toda ajuda, conselhos e dedicação. Ao Professor Dudu, por me ajudar sempre, por ser amigo, e pelas oportunidades oferecidas. Ao professor e também amigo Danilo, pelos conselhos e ajuda de sempre.

Ao Neves, pela ajuda em um momento crítico!

Aos meus amigos e colegas de Mestrado, aos meus monitores Cidão, Daniel (te vejo em Londres!) e Gustavo (que ainda não me mostrou o que eu errei na penúltima prova de Econometria, mas tudo bem). Às minhas amigas Isabel e Marina (por ler os mil projetos que escrevi!), Paula (figura, praticamente um brother), Priscila e Jaqueline (trio de ferro), ao Everton (grande corintiano), ao JP, Gilmar (a voz da experiência), Marcelo, Dodô (apesar do pouco tempo de convivência), Paloma, Pedrão, André, Tony, Fenólio, Thiago.

Em especial ao meu grande amigo Raone, parceiro e irmão para todas as horas, e certamente a pessoa mais inteligente que conheço. Também à parceira Keiti (Richards, Moon, Keiti viu e Keiti vê) e ao filósofo Emílio, ao companheiro de orientação e parceirão Daniel Kohl, ao Rafa (e nossas filosofias musicais), ao Corbi (é SBC na veia), ao meu amigão e brother Sandrão (certamente o carioca mais legal que existe!).

Ao bandejão, por fornecer o pão nosso de cada dia (e o suco amarelo – do que é hein?).

A todos aqueles que para mim são como meus irmãos, Rodrigo (votarei em você no futuro!), Guilherme (Bíblia), Marcão (meu sucessor!), Aninha (apesar das brigas), Maurício, Marcel (cara engraçado!), Luzinho (Rambo!), Lucas e Chapola.

Em especial também aos meus irmãos, amigos e companheiros da Vintage, Marcelão (nem preciso comentar!), Cléverson e Willians. À Família do rock, os Blue Velvets! Glauco (meu irmão mais novo que não tive), Chicão (Bluesman e amigão) e Ari (osv... engraçado como sempre!). Mais que amigos ou uma banda, são minha família que escolhi (certo Cosmo?!).

Devo tudo a vocês.

**“A vida é aquela coisa que acontece
enquanto você está planejando
o futuro”.**

John Lennon

RESUMO

Esta dissertação investiga a relação entre eficiência econômica e reclamações trabalhistas. Especificamente, neste trabalho desenvolvemos um modelo teórico baseado na Teoria dos Jogos que explica o funcionamento econômico dos casos de reclamações trabalhistas, com ênfase na escolha entre soluções negociadas ou litigiosas para as mesmas. O texto dá atenção especial ao sistema existente no Brasil das Câmaras de Conciliação Prévia. Também testamos empiricamente as conclusões teóricas do modelo, para obter apoio empírico às suas previsões. Com base nas evidências obtidas, sugerimos alguns aperfeiçoamentos para melhorar o funcionamento das regras de solução das reclamações trabalhistas para extrair maior eficiência econômica destes procedimentos.

ABSTRACT

This dissertation investigates the relationship between economic efficiency and labor complaints. Specifically, this work developed a theoretical model based on Games Theory which explains the economic functioning of labor complaints cases, with emphasis on the choice between negotiated or litigant solutions to them. The text gives special attention to the existing system in Brazil called “Câmaras de Conciliação Prévia” (Prior Conciliation Boards). Moreover, we also have tested empirically the conclusions of the theoretical model, aiming to find empirical support to its forecasts. Based on the evidence obtained, we suggest some improvements to the functioning of the labor complaints solution rules, in order to extract greater economic efficiency from these procedures.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	7
LISTA DE ILUSTRAÇÕES.....	8
1 INTRODUÇÃO	11
2 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS E EFICIÊNCIA ECONÔMICA.....	15
2.1 O uso de ADR's pelo mundo	20
2.2 ADR's no Brasil – Câmaras de Conciliação Prévia (CCP's), uma tentativa de melhora 31	
3 MODELO DE BARGANHA DE NASH APLICADO À REALIZAÇÃO DE ACORDOS TRABALHISTAS	35
3.1 O Caso da Informação Imperfeita	48
3.2 Resultados e consequências dos jogos	52
3.3 Miopia Intertemporal.....	55
4 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS.....	64
4.1 Banco de dados.....	65
4.2 Tratamento dos dados.....	66
4.3 Método	67
4.4 Estimções.....	72
4.5 Interpretação e Testes	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	90
REFERÊNCIAS.....	94
APÊNDICES.....	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 4.1 – Resultados da estimação sobre o número de empregados.....	74
Tabela 4.2 – Resultado da estimação sobre o Valor Final Recebido	75
Tabela 4.3 – Teste de significância conjunto da Pauta da Reclamação	78
Tabela 4.4 – Meses passados entre a demissão e a resolução na Justiça (média).....	85
Tabela 4.5 – Elasticidades do processamento em relação ao valor final recebido a valor presente, calculado sob diferentes taxas de desconto.....	87
Tabela A.1 – Correlação entre Processamento e Anos de Estudo	98
Tabela A.2 – Estatísticas do Teste de Hausman.....	100
Tabela B.1 – Regressão B.1: Taxa de Desconto igual à inflação.....	101
Tabela B.2 – Regressão B.2: Taxa de Desconto igual à 3%	103
Tabela B.3 – Regressão B.3: Taxa de Desconto igual à 4%	105
Tabela B.4 – Regressão B.4: Taxa de Desconto igual à 5%	107

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 3.1 – Jogo de Barganha de Nash com Informação Perfeita aplicado a sistemas de Reclamações Trabalhistas	43
Figura 3.2 – Jogo de Barganha de Nash com Informação Imperfeita aplicado a sistemas de Reclamações Trabalhistas	50
Figura 3.3 – Jogo de Barganha com Informação Incompleta e Demanda Mínima elevada	53
Figura 3.4 – Miopia Intertemporal	58

1 Introdução

Desde o surgimento de seu conceito, eficiência econômica é um dos principais temas discutidos na literatura da microeconomia. Por este motivo, é constante a busca dos economistas não apenas por modelar e mensurar tais eficiências, como também tentar encontrar regras ótimas para regular os diversos mercados de bens e serviços de modo que estes possam obter a máxima eficiência possível.

Mais ainda, não apenas no mercado de bens e serviços gerais a eficiência econômica é uma meta. É consenso entre os economistas que também é de suma importância que tal meta seja buscada no mercado de trabalho. Isto porque o trabalho não apenas pode ser visto como um tipo de fator cujo preço e quantidade ofertados no mercado são, assim como para todos os bens e serviços, determinados pelas estruturas de oferta e demanda vigentes, mas principalmente porque mão-de-obra é um bem ou serviço com características muito especiais: ela é o principal insumo de uma grande gama de atividades econômicas existentes, e também é a principal fonte de renda da grande maioria da humanidade.

Tendo isto em vista, e justamente por ter estas duas características peculiares, o trabalho é tratado com muita distinção comparativamente a outros bens e serviços. Especificamente, por ser o principal meio de sustento de muitas famílias, existem diversas regras e especificidades que regem este mercado de modo a evitar que os rendimentos que são frutos do trabalho dos indivíduos não sejam excessivamente depreciados, como pode ocorrer com os preços dos diversos bens na economia, uma vez que tal depreciação pode gerar desigualdades distributivas de renda, e com isso levar um número excessivo de pessoas para abaixo da linha da pobreza, ou até mesmo da linha da miséria.

Neste sentido, ao transcorrer do capitalismo, para que tais condições de pobreza e desigualdade pudessem ser evitadas, diversos direitos passaram a ser reivindicados e conquistados pelos trabalhadores. Dentre estes direitos, podemos citar a fixação de salários mínimos que garantam condições básicas de subsistência do trabalhador, jornada máxima de trabalho e condições mínimas de segurança e higiene nos ambientes de trabalho que garantam a saúde daqueles que vendem sua mão-de-obra, entre outros.

No entanto, como é de conhecimento comum, tais direitos assim como qualquer outra regra, têm suas dificuldades de se fazerem cumprir. Especificamente, quando tratamos do “*enforcement*” destes direitos do trabalhador, as estruturas de incentivos não ajudam: por um lado os empresários muitas vezes não respeitam tais direitos para ampliar seus lucros, e por outro lado trabalhadores tendem a interpretar tais regras a seu favor de modo a sobrevalorizarem seus direitos além do que é justo ou predeterminado em tais regras.

Por este motivo, os governos dos mais diversos países e as Constituições ao redor do mundo vêm há muito tempo buscando legislar neste mercado, impondo leis que tendam a forçar que estes direitos, que podemos chamar de direitos trabalhistas, sejam garantidos.

Mas como sabemos, as leis por si só não bastam. É necessário que tais leis sejam cumpridas, o que muitas vezes não ocorre justamente devido à estrutura de incentivos de empresas e trabalhadores que explicitamos acima. E assim como ocorre no caso de outras leis, quando alguma lei ou direito trabalhista é colocado sob a suspeita de ter sido descumprida e desrespeitado, aquele que detém o direito busca o cumprimento deste através da Justiça, o que é bastante natural que ocorra.

Natural, porém custoso. É fácil compreender que a utilização da Justiça para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que estes trabalhadores não abusem de tais direitos gera custos econômicos para a sociedade: em um sistema utópico de leis e regras que funcionasse perfeitamente, certamente o cumprimento das leis trabalhistas seria realizado em 100% dos casos, e deste modo não haveria nem mesmo necessidade de um órgão público como a Justiça envolvida nestes casos. E sem a necessidade da Justiça, desaparecem também todos os custos a ela associados.

Deste modo, podemos argumentar com confiança que quanto menor for a utilização da Justiça para solucionar disputas trabalhistas, menor deve ser o custo social destas disputas para a sociedade, e, portanto maior eficiência econômica deve ser atingida nos processos produtivos em geral que envolvam o uso de trabalho como insumo, o que nos remete ao início de nossa análise. Mas será que de fato tal argumento vale? Se sim, como evitar o uso excessivo da Justiça como meio de solução de conflitos trabalhistas?

É justamente neste aspecto que o presente trabalho tenta dar sua contribuição. Inicialmente, mostraremos que realmente o uso excessivo da Justiça para a solução de disputas trabalhistas certamente gera ineficiências econômicas, e que por este motivo empresas e governos do mundo todo vêm adotando procedimentos alternativos na tentativa de “desafogar” o sistema judicial e desta maneira aumentar a eficiência produtiva de suas empresas.

Em seguida, analisaremos alguns destes sistemas de solução alternativa que vêm sendo adotados na tentativa de reduzir tal ineficiência, conhecidos como ADR's (*“Alternative Dispute Resolutions”*), verificando como estes afetam as alocações da mão-de-obra na estrutura produtiva em direção ao ponto ótimo, como melhoram a produtividade deste recurso e como podem reduzir os custos das reclamações trabalhistas à sociedade.

Isto feito, em seguida detalharemos um tipo específico de ADR que vem sendo adotado em diversos setores da economia brasileira, conhecido como resolução das disputas em “Câmaras de Conciliação Prévia” (CCP's). Veremos que tal método consiste na tentativa da realização de acordos entre as partes envolvidas em algum conflito trabalhista antes que este conflito chegue à Justiça, economizando-se assim grande parte do custo social associado ao uso excessivo deste órgão público.

Conforme detalharemos mais à frente, veremos que o uso das CCP's é a princípio uma ótima idéia, tanto para as partes envolvidas na disputa como para a sociedade, e possui grande potencial de incrementar a eficiência econômica nas estruturas produtivas brasileiras. Porém, veremos que este é um sistema que funcionou (e em alguns casos ainda funciona) em alguns setores da economia, enquanto fracassou em outros. Mas se a priori este sistema é uma idéia tão atraente e boa para todos os envolvidos, porque isto vem ocorrendo?

Responder a esta pergunta será justamente o foco principal do presente trabalho, e também sua mais importante contribuição. No intuito de responder à questão supracitada e sugerir melhorias a serem feitas no sistema das CCP's, modelaremos este sistema através de um “Modelo de Barganha de Nash” (1953), e mostraremos como teoricamente alguns tipos de estratégias dos agentes, associadas com uma estrutura de informação incompleta ou assimétrica e com alguns tipos específicos de estrutura de incentivos econômicos podem fazer com que o sistema das CCP's perca sua funcionalidade e fracasse.

Mais ainda, também testaremos empiricamente a validade destes resultados teóricos, com a utilização de uma base de dados de um setor de atividade específico da economia em que as CCP's funcionaram apenas por um tempo antes de entrarem em colapso. O setor examinado é o de segurança privada no Estado de São Paulo.

Por fim, buscaremos, com base nos resultados teóricos e empíricos que encontramos, consolidar o diagnóstico do porque o sistema de resolução das Câmaras de Conciliação Prévia é tão frágil e em seguida sugeriremos algumas melhorias que podem aperfeiçoá-lo, assim como indicaremos possíveis futuras análises que podem ser feitas no intuito de aprofundar este estudo.

Deste modo, no capítulo 1 deste trabalho, mostramos e discutimos como o uso excessivo da Justiça gera um grande custo econômico para a sociedade, e portanto, traz consigo grande ineficiência econômica. Prosseguindo, no Capítulo 2, fazemos uma revisão de bibliografia sobre o uso de métodos alternativos de solução para conflitos trabalhistas (a que chamaremos, como na literatura, de *ADR's* – “*Alternative Dispute Resolutions*”) ao redor do mundo e no Brasil, discutindo seus prós e contras. No capítulo 3, abordamos um tipo específico de ADR muito utilizado no Brasil, as CCP's (Câmaras de Conciliação Prévia), e modelamos o uso destas por teoria dos jogos, mostrando resultados teóricos que explicam o sucesso ou o fracasso deste método de solução alternativa para disputas trabalhistas. Já no capítulo 4, utilizamos um banco de dados com informações sobre reclamações trabalhistas resolvidas na Justiça do Trabalho e/ou nas CCP's para testar os resultados teóricos obtidos no modelo teórico que desenvolvemos no capítulo anterior. Finalmente, no último capítulo deste trabalho traz as conclusões finais e considerações adicionais sobre o tema.

2 Reclamações Trabalhistas e Eficiência Econômica

No Brasil, tradicionalmente, conflitos trabalhistas têm como meio de resolução a utilização da Justiça, que se encontra sobrecarregada. E a este excessivo número de reclamações trabalhistas sendo resolvidos na justiça, está associado um enorme custo econômico à sociedade, que assume diversas facetas: não apenas existem custos legais envolvidos nos processos trabalhistas (que por sua vez aumentam os custos de contratação e demissão dos empregados, gerando maior desemprego), como também existem custos indiretos, como por exemplo, a grande publicidade negativa em torno da sobrecarregada Justiça do Trabalho; a grande demora para trabalhadores receberem seus direitos; os enormes passivos trabalhistas acumulados pelas empresas e o desincentivo ao esforço que trabalhadores enfrentam por saberem que dificilmente receberão seus direitos trabalhistas em um período de tempo curto.

Também para as empresas, o custo associado às reclamações trabalhistas é bastante grande: existem custos legais diretos associados às litigâncias; os empresários têm um grande custo de oportunidade por terem de desprender parte do seu tempo e recursos na resolução dos conflitos; em diversos casos ocorre exagero nas reivindicações dos trabalhadores; muitas vezes cria-se um clima de incerteza entre os trabalhadores das empresas, o que por sua vez reduz a produtividade deste insumo; etc.

Todos estes problemas, na análise da Teoria Econômica, são vistos como ineficiência econômica, pois representam custos de transação na negociação dos direitos trabalhistas entre empresas e trabalhadores. E, em uma aplicação do clássico teorema de Coase (1960), se as partes envolvidas em um litígio trabalhista puderem negociar livremente, sem custos de transação, então uma solução eficiente é atingida, o que significa que quanto menores forem estes custos de transação envolvidos na disputa trabalhista, mais eficiente será a solução e menor será fardo econômico a ser pago pela sociedade.

No entanto, quando o órgão de resolução destes conflitos trabalhistas se encontra sobrecarregado, grandes custos de transação são gerados, e portanto, menor eficiência econômica atingida. E este é o caso do Brasil. Para entendermos exatamente este argumento, devemos olhar mais detalhadamente para o teorema de Coase (1960).

Segundo Hoffman e Splitzer (1986), podemos resumir o teorema de Coase da seguinte forma: “Uma alteração em uma obrigação manterá inalterada as decisões de produção e consumo e a eficiência econômica de agentes de produção desde que se verifiquem as seguintes condições: (a) há dois agentes na negociação; (b) conhecimento mútuo perfeito sobre as respectivas curvas de produção e utilidade; (c) mercados competitivos; (d) não há custos de transação; (e) sistema judiciário a custo zero; (f) produtores maximizam o lucro e consumidores a utilidade; (g) não existem efeitos-renda; (h) os agentes vão extrair ganhos mútuos na ausência de custos de transação”.

Quando nos referimos à análise econômica de sistemas de reclamações trabalhistas, é sobre os pontos (b), (d), (e) e (h) da referência acima que devemos nos atentar. Isto porque reclamações trabalhistas ocorrem quando há uma disputa sobre os direitos de propriedade na relação empregador-empregado, o que significa dizer que, por exemplo, no caso de uma demissão sem justa causa, caso o trabalhador acredite ter o direito de receber uma indenização maior do que aquela que o empregador acredita dever pagar, então deverá ocorrer uma reclamação por parte do trabalhador. Neste caso, há uma divergência entre as opiniões, o que demonstra que certamente o sistema de instituições que regula este mercado não é perfeito, pois claramente permite a existência de assimetria de informação entre as partes.

Esta assimetria, por sua vez, faz com que os agentes se forcem a buscar uma solução para o impasse, que geralmente vem com a utilização de meios legais, que como sabemos, está longe de ter custo zero, uma vez que, conforme citamos acima, disputas judiciais envolvem contratação de advogados, pagamento de documentações e outros custos friccionais (administrativos) às partes envolvidas, além de custos não facilmente mensuráveis como o custo de oportunidade relacionado à realocação do tempo que poderia ser utilizado como horas de trabalho tanto por empregado como por empregador. E estes custos, conforme já argumentamos, representam para a sociedade um peso morto conhecido como ineficiência econômica.

Ilustrando esta ineficiência, o sociólogo José Pastore publicou um artigo em seu site (vide seção Referências), em que ele argumenta que “para cada R\$ 1.000 julgados (no Brasil), a Justiça do Trabalho gasta cerca de R\$ 1.300” (Caderno de Economia – p.). Considerando-se que em 2007 havia cerca de dois milhões de ações trabalhistas por ano no país, o resultado

disso é, ainda de acordo com o próprio jornal, “uma conta astronômica para o país”, que deverá ser paga por aquela que financia o governo: a sociedade.

Desta forma, engajar-se em reclamações trabalhistas aumenta de forma significativa os custos de transação no mercado de trabalho, e com isso reduz os ganhos mútuos auferidos na ausência daqueles, gerando clara ineficiência econômica. Em especial, tal ineficiência é ainda maior quando o sistema utilizado para a resolução destes conflitos encontra-se demasiadamente carregado.

Ora, mas é certo que no mercado de trabalho em qualquer lugar do mundo existem, e provavelmente sempre existirão reclamações trabalhistas ocorrendo, uma vez que, conforme argumentamos acima, nas relações de trabalho entre empregado e empregador existe assimetria de informação, um problema muito difícil de ser contornado ou evitado pelos agentes.

Tendo isto em vista e preocupados com a ineficiência econômica gerada nestes processos, economistas pelo mundo e no Brasil passaram então a preocupar-se com o tema, e portanto, engajaram-se em estudar melhor tais conflitos e a pensar em quais seriam as formas de resolução destes de modo a promover a maior eficiência possível nos resultados, gerando assim a menor perda de peso morto possível à sociedade.

Assim sendo, um primeiro importante passo da literatura em direção à melhor compreensão deste tema foi estudar os diferentes estágios de uma reclamação trabalhista, para que assim se pudesse melhor compreender como estas ocorrem e em que momento vão se tornando um custo demasiadamente grande para a sociedade.

Mais ainda, os economistas passaram a compreender em estudos recentes que uma reclamação trabalhista vai aumentando a perda de eficiência econômica conforme vai tornando-se um litígio judicial. Para melhor compreender este argumento, façamos uma breve distinção entre reclamação e litígio.

Uma reclamação trabalhista é um estágio que se configura antes do litígio, podendo não ter custos administrativos, enquanto um litígio ocorre apenas quando não há acordo prévio sobre a reclamação, sendo a decisão final tomada por um terceiro (geralmente um juiz ou júri). Ou

seja, uma reclamação seria um primeiro estágio de um processo completo de reclamação trabalhista, sendo em primeira instância apenas uma divergência de idéias entre patrão e empregado, muito provavelmente devido à assimetria de informação quanto a direitos e deveres na relação empregador-empregado. No entanto, “per se”, uma reclamação pode ocorrer sem que haja tanta perda de eficiência econômica, desde que os agentes possam chegar a um entendimento sem precisar envolver-se em grandes custos de transação para tal.

Já no caso de um litígio, certamente a perda de eficiência é maior, pois neste, o estágio da reclamação trabalhista encontra-se mais avançado, e os agentes já desprenderam esforços para tentar resolver o caso, mas provavelmente não chegaram a nenhum tipo de solução, e por isto têm que pagar os custos friccionais envolvidos em questões jurídicas, além do custo social da utilização da Justiça (um bem público) e dos custos de oportunidade de terem de desprender o tempo de lazer e trabalho dos agentes na resolução do conflito legal.

E este ponto é bastante importante em nossa análise pelo seguinte fato: grande parte da perda de eficiência econômica está intimamente ligada justamente à existência dos custos legais e friccionais envolvidos em ações legais, que não apenas redirecionam recursos financeiros para terceiros (tribunais, advogados, etc.) como também envolvem custos de oportunidade que afetam a produção das empresas.

Deste modo, um modo para a sociedade reduzir a perda de eficiência econômica atrelada à ocorrência de reclamações trabalhistas é buscar meios de evitar que estas se tornem litígios no decorrer do processo. Isto significa que se a sociedade conseguir gerar meios de resolução dos conflitos trabalhistas sem que seja necessária a utilização direta da Justiça para tal, então certamente ganhos de eficiência econômica, traduzidos em maior produção e menores custos sociais, deverão ocorrer.

Mas como a sociedade pode evitar que reclamações trabalhistas tornem-se litígios? Para responder a esta questão, primeiramente vamos entender melhor como funciona uma reclamação trabalhista. Para isto, vamos dividi-las em 4 fases, baseados na metodologia descrita por Falaris (1995):

Fase I – Ocorre o evento (demissão, acidente, etc.), em que uma parte sente-se prejudicada pela outra;

Fase 2 – A parte prejudicada decide por reclamar, ou não;

Fase 3 – Ocorre um jogo de barganha entre as partes que pode resultar em um resultado cooperativo sem intervenção judicial, ou em uma solução não cooperativa que só é resolvida em julgamento;

Fase 4 – Caso haja um julgamento, a corte impõe uma solução ao caso.

Como podemos notar, a fase 1 é um mero evento aleatório exógeno que gera o fato motivador da ocorrência. Verdadeiramente, é na fase 2 que a reclamação ocorre. Nesta fase, o trabalhador que se sente prejudicado decide por reclamar, ou não. Isto significa que a decisão de reclamar depende apenas do ponto de vista subjetivo do empregado ao sentir-se prejudicado, levando em conta os custos e benefícios futuros que tal reclamação lhe trará. Ou seja, nesta etapa, o trabalhador leva em conta e compara, por critérios absolutamente subjetivos, variáveis como o quanto julga pessoalmente ter sido verdadeiramente prejudicado; o quanto possivelmente deverá receber caso sua reclamação tenha sucesso, e o quanto tal quantia pode lhe trazer em termos de utilidade; o desgaste e o tempo que deverá desprender para a realização do ato de reclamar; entre outros custos e benefícios futuros que possivelmente possa julgar existir.

É importante ressaltar que nesta etapa de decisão (reclamar ou não), apenas critérios subjetivos ao trabalhador importam a este agente. Uma vez tomada a decisão por reclamar, se tal reclamação irá ou não se tornar um litígio judicial é outra decisão que dependerá de novas variáveis, nem todas subjetivas ao trabalhador, e algumas até mesmo sujeitas aos critérios de avaliação da outra parte envolvida, ou seja, aos empregadores e empresas. Trataremos desta nova decisão mais à frente, abordando estas novas variáveis envolvidas.

Prosseguindo, uma reclamação pode ou não se tornar um litígio na fase 3: caso as partes envolvidas na reclamação não consigam chegar a um acordo prévio sem terem de utilizar a Justiça, ou em outras palavras, caso o resultado do jogo de barganha entre os jogadores não seja uma solução cooperativa, então a reclamação prossegue para a Justiça e torna-se um litígio. Neste caso, as partes então gastarão maiores valores em recursos com advogados, ou

com taxas e tributos sobre documentações legais, além de aumentarem outros custos indiretos com gasto de tempo de ambas as partes para as sessões de julgamento e audiências.

Por outro lado, caso ocorra uma conciliação prévia entre as partes, sem que o caso seja encaminhado à intervenção judicial, e caso tal acordo prévio seja definitivo (ou seja, caso o trabalhador não mais possa recorrer à Justiça do Trabalho), então todos estes custos econômicos supracitados são economizados pela sociedade, aumentando a eficiência econômica. Já nos casos em que não acontece o acordo prévio, ou porque as partes não chegaram a uma conciliação, ou porque nem mesmo reuniram-se e tentaram promover uma solução cooperativa, então a solução para o impasse deve vir apenas com a intervenção judicial, e uma vez julgado, encerra-se o caso definitivamente, mas com a perda de eficiência ocorrendo.

Tendo este problema de geração de peso morto para a sociedade em vista, mais recentemente, muitas empresas e trabalhadores no mundo vêm adotando o uso de procedimentos de resolução alternativos das disputas (em inglês, “Alternative Dispute Resolution” – ADR – termo que usaremos neste trabalho), visando reduzir os custos legais envolvidos, o tempo gasto para a resolução do conflito, e desta maneira melhorar a eficiência econômica envolvida nestes casos por muitas vezes conseguirem evitar que reclamações trabalhistas tornem-se litígios.

De fato, a idéia é muito boa, mas têm tais procedimentos tido sucesso neste sentido? A resposta, conforme esperado, é que sim. Para mostrar isto, na seção seguinte, mostramos alguns resultados do uso de ADR’s para resolução de conflitos trabalhistas ao redor do mundo.

2.1 O uso de ADR’s pelo mundo

Nesta seção, apresentaremos um pequeno resumo de três trabalhos que buscaram medir de maneiras diferentes o quanto alguns métodos alternativos de resolução (ADR’s) estão contribuindo para o aumento da eficiência econômica nas relações de trabalho, mostrando que muitas vezes o ganho que se tem em termos de velocidade de resolução e economia de custos pode ser reduzido devido a outros problemas que surgem caso o ADR não seja bem

conduzido. Mostraremos também diferentes maneiras de se medir a eficiência econômica ganha ou perdida nos procedimentos, e discutiremos as conclusões dos autores e seus principais resultados.

Primeiramente, no artigo “*Grievance Procedure Strength and Teacher Quits*”, Rees (1991) busca verificar empiricamente como uma maior eficiência econômica pode ser atingida com o uso de ADR’s, sob o ponto de vista de que tal uso gera um efeito concebido por Freeman e Medoff (1984) como efeito “voz”, no qual o método alternativo de disputa, por meio de um sistema de reclamações bem organizado interno à firma, dá voz aos empregados, e como consequência, estes enxergam a possibilidade de resolver seus conflitos dentro das empresas sem que seja necessária a ocorrência de um pedido de demissão. Neste sentido, a rotatividade dos trabalhadores nas empresas deve reduzir-se caso haja sistemas de ADR’s bem formulados nestas, reduzindo o custo total de demissão destas empresas, e portanto aumentando a eficiência econômica das relações de trabalho em questão.

Nas palavras do autor, “Ao preencher uma reclamação, um trabalhador pode ter a capacidade de reverter uma decisão de seus superiores, e mesmo que a decisão se mantenha, o trabalhador vai ao menos sentir que seu ponto de vista está sendo considerado dentro da empresa”. (REES, 1991, p. 32).

Tendo isto em vista, Rees adotou o seguinte método: utilizando dados do censo de 1980 dos EUA, dos contratos de professores do sindicato dos professores de Nova York entre 1975-1976, e das características dos locais de trabalho dos professores descritas pelo “New York State Department of Education’s 1975-76 Personnel ênero File”, o autor estimou o impacto de tipos específicos de procedimentos de reclamações sobre a probabilidade de um professor pedir demissão, através de um modelo logit, em que a variável dependente é a probabilidade de um professor pedir demissão, e as variáveis explicativas são um vetor de características pessoais dos professores e de seus locais de trabalho, em que estão presentes variáveis que representam o procedimento de reclamação ao qual cada professor está sujeito em seu contrato.

Estas variáveis entram da seguinte maneira na regressão: o autor classificou oito tipos de procedimentos de reclamações presentes nos contratos dos professores de Nova York, de

acordo com o grau de abrangência dos assuntos aos quais as reclamações podem referir-se e de acordo com o método de resolução da reclamação.

Nas palavras de Rees, “o procedimento mais forte de todos define uma reclamação como uma disputa sobre qualquer condição de emprego que afeta o bem-estar do empregado, e que acaba em uma arbitragem contratual que deve ser seguida não importando o assunto da reclamação” (REES, 1991, p. 35). Já o procedimento mais fraco refere-se aos contratos que nem mesmo possuem um procedimento de reclamação descrito.

Conforme o esperado, Rees (1991) encontrou evidências de que professores trabalhando sob contratos com cláusulas de arbitragem para disputas trabalhistas são menos propensos a se demitir do que professores trabalhando sob contratos sem estas cláusulas. Outro resultado esperado que também é verificado é o de que quanto maior o grau de rigorosidade e abrangência do sistema de reclamações, menor é a probabilidade de demissão dos professores. Por estes resultados, o autor conclui que o argumento pensado por Freeman e Medoff (1984) de que o mecanismo de “voz” dado pela ADR de um sistema de reclamações realmente tem a capacidade de reduzir a probabilidade de demissão dos trabalhadores nas empresas, de modo a garantir menor rotatividade destes, e reduzindo assim os custos de demissão das firmas e portanto aumentando a eficiência econômica da sociedade.

Já em outro artigo referente ao nosso tema, “ *ê a Tree Falls in the Forest. The Effect of Grievances on Employee Perceptions of Performance Appraisal, Efficacy, and Job Satisfaction*”, Daley (2007) trata da questão da eficiência econômica associada à utilização de ADR's sob outra ótica: como o uso destas pode afetar a produtividade ou o chamado produto organizacional de uma firma. Mais especificamente, o estudo analisa como um tipo específico de ADR, o sistema de reclamações formais internas, afeta três medidas de eficiência organizacional das firmas: performance, satisfação com o trabalho e eficácia dos trabalhadores.

O argumento explicativo do autor é bastante simples: dentro de uma firma, estão sempre ocorrendo situações às quais o autor chama de “eventos adversos” com os trabalhadores, que fazem com que estes se sintam prejudicados ou com seus direitos violados por parte de seus patrões. Tal evento adverso, que pode ser um acidente de trabalho, um maltrato, preconceito,

entre outros, gera reações por parte dos trabalhadores, que diminuem sua moral e motivação, provocando menor esforço de sua parte e desta forma gerando perda de eficiência econômica. No entanto, na literatura atual, muito se argumenta que tais efeitos podem ser mitigados ou reduzidos utilizando-se procedimentos de ADR's, como por exemplo um sistema de reclamações interno à firma, que dão “voz” aos trabalhadores, de modo a recuperar a moral e motivação destes, melhorando a eficiência econômica das relações de trabalho.

E é justamente este aspecto que o estudo realizado pelo autor busca testar empiricamente: sistemas de reclamação formal internos às firmas melhoram a moral, performance e produtividade dos trabalhadores?

Para responder a esta questão, Daley (2007) inicia sua discussão debatendo sobre o funcionamento e as funções daquilo que ele chama de “Grievance System” (qual traduziremos como sistema formal de reclamação). Em seu argumento, Daley defende que tais sistemas possuem dois papéis fundamentais relacionados à eficiência econômica: “identificar pontos críticos de problemas trabalhistas na firma”, permitindo o mapeamento das áreas e tópicos de maiores conflitos e assim direcionar as políticas da firma neste sentido; e “gerar uma rede de segurança motivacional aos empregados preocupados com as possibilidades de abusos da firma” (DALEY, 2007, p. 282), ou seja, utilizar o sistema de reclamação como um seguro contra discriminações e maus-tratos. Além disso, argumenta o autor também que o sistema traz ordem ao comportamento e punições a serem adotados pela firma, gerando também maior eficiência.

Em seguida, o autor passa à análise de um processo de reclamação. Tal processo pode ser dividido em três estágios: o evento adverso, a reclamação formal, e a retaliação. Um evento adverso caracteriza-se por um acontecimento que desmoraliza o trabalhador, e destrói seu trabalho. Sentindo-se assim, o trabalhador pode escolher por realizar uma reclamação formal interna à firma, no entanto, ao fazer isto, pode sofrer algum tipo de retaliação por parte daquele que o agrediu inicialmente ou por parte de algum superior envolvido no caso.

Caso o sistema de reclamação seja robusto e justo, então certamente não haverá retaliação, fazendo com que o trabalhador possa expressar-se sem medo, melhorando assim sua moral e portanto sua performance. Assim, argumenta o autor, que se observarmos trabalhadores que realizaram uma reclamação e os compararmos com trabalhadores semelhantes que não realizaram uma reclamação, podemos verificar se o sistema de reclamação está ajudando a reduzir a ineficiência gerada pelo evento adverso caso o trabalhador que realizou a

reclamação tenha um nível de satisfação com o trabalho, produtividade e performance semelhante àqueles que não realizaram nenhum tipo de reclamação.

No entanto, surge um problema de ordem empírica no que concerne à mensuração destes efeitos: ao compararmos os trabalhadores, é certo que aquele que realizou uma reclamação formal passou por um evento adverso, reduzindo sua eficácia, produtividade e satisfação. Deste modo, é possível que o sistema de reclamações formal tenha questionário MPS 2000 (U.S. Merit Systems Protection Board), que contém entrevistas ajudando este trabalhador a recuperar parte de sua eficácia, mas não toda. No entanto, ao compararmos este trabalhador com aquele que nunca realizou uma reclamação, podemos encontrar diferentes níveis de produtividade para cada um e concluir erroneamente que o sistema de reclamações não está contribuindo para melhorar a eficiência, o que não é verdade, pois mesmo que o trabalhador que reclamou tenha recuperado ao menos uma parte de sua produtividade, certamente isto já é um ganho em termos de eficiência econômica, mesmo que tal nível de produtividade não venha a se equiparar com a produtividade daqueles trabalhadores que nunca passaram por eventos adversos, em média.

Além disto, um trabalhador que já reclamou certamente já passou por um choque adverso, enquanto algum trabalhador que nunca reclamou pode ter passado ou não por tal evento. E de qualquer forma, a comparação entre níveis de produtividade de diferentes trabalhadores é ainda mais difícil devido a diferentes características não observáveis de cada indivíduo que afetam a produtividade destes e portanto dificultam a comparação.

Desta forma, este tipo de comparação é o maior erro cometido por muitos outros autores em outras estimações na opinião deste autor, e seu trabalho visa justamente encontrar um modo alternativo para medir os ganhos e perdas de eficiência dos sistemas de reclamações.

Para tanto, Daley (2007) realiza um método bastante interessante.

Em sua análise empírica, o autor utilizou uma amostra de 6.958 observações com funcionários públicos federais dos Estados Unidos, que permite construir índices de desempenho, satisfação com o trabalho e eficácia para cada trabalhador. Para construir tais índices, o autor utilizou como medida de desempenho itens específicos de produtividade e remuneração atingidos pelo trabalhador, como medida de eficácia uma auto-avaliação do

trabalhador sobre sua importância individualmente e dentro de sua equipe, e como medida de satisfação outra auto-avaliação do indivíduo sobre seu bem-estar dentro da empresa.

Além de tudo isso, o questionário contém uma questão específica em que o trabalhador classifica se foi “tratado justamente”, se foi “desorientado”, ou nenhuma das duas opções (o que seria um meio termo, ou seja, “nem desorientado, nem tratado justamente”). Esta resposta pode ser utilizada como uma variável que infere se houve um evento adverso com este trabalhador (caso tenha havido o evento adverso, este trabalhador se autoclassifica como “desorientado”, ou visto de uma forma mais conservadora, caso não tenha ocorrido nenhum evento adverso, o trabalhador se classifica como “tratado justamente”. Estas duas maneiras serão testadas a seguir). Outras questões relevantes no questionário são: se o trabalhador realizou ou não uma reclamação formal nos últimos tempos, e em caso afirmativo, se este sofreu algum tipo de retaliação após ter realizado a reclamação.

Então, o autor realizou três regressões, uma tendo como variável dependente o desempenho, outra com a variável “satisfação com o trabalho” como explicada, e finalmente outra com a variável eficácia sendo a dependente. Nas três regressões utilizou como variáveis explicativas uma *dummy* para ocorrência da reclamação (1 se o indivíduo não reclamou, e zero caso ele tenha reclamado), uma *dummy* para ocorrência de retaliação (1 se o indivíduo não sofreu retaliação, e zero caso tenha sofrido retaliação), um vetor de características do trabalhador, e uma variável *dummy* para o evento adverso que assume o valor 1 caso o trabalhador tenha se considerado “tratado justamente”, e zero caso este considere que foi “desorientado” ou “nem desorientado, nem tratado justamente”. Em seguida, o autor estimou novamente estas mesmas regressões revertendo a variável *dummy* para o evento adverso, sendo que esta passou a assumir o valor 1 caso o trabalhador considere-se “desorientado”, e zero caso considere-se “tratado justamente” ou “nem desorientado, nem tratado justamente”. Este segundo método é menos conservador, pois considera certamente um menor número de casos de eventos adversos, já que no primeiro trabalhadores que se consideram “desorientados” e “nem tratados justamente, nem desorientados” são considerados eventos adversos, enquanto no segundo método, apenas os “desorientados” são tratados como eventos adversos.

Utilizaram-se também interações entre as diversas variáveis em todas as regressões, a fim de eliminar possíveis multicolinearidades entre as variáveis, e principalmente porque desta forma

é possível captar o efeito conjunto de todas as variáveis de cada etapa do processo de reclamação, tornando a análise mais generalizada.

Os resultados obtidos indicam que “quanto mais um trabalhador sente que não foi tratado justamente, maior é o declínio em todas as características de efetividade organizacional (performance, eficácia e satisfação). Este efeito é especialmente claro considerando-se a aproximação pela performance ($b = 0,756$) e satisfação com o trabalho ($b = 0,303$)”. (Daley, 2007. p. 292)

Além disso, as variáveis *dummy* de “reclamação” e “retaliação” são significantes apenas em termos de eficácia, não afetando a performance nem a satisfação do trabalhador. Porém, embora aparentemente se um indivíduo não reclamar esteja piorando sua eficácia ($b = -6,512$), e se um indivíduo sofrer retaliação isto aparentemente destrua sua eficácia ($b = 21,603$), quando levamos em conta os termos de interação em conjunto com os parâmetros dos termos individuais, “a realidade é que os efeitos aparentemente impressionantes diretamente são cancelados. O efeito líquido para ambos ‘reclamação’ e ‘retaliação’ é de erodir a eficácia dos trabalhadores apenas marginalmente...” (DALEY, 2007, p. 294).

A estimação utilizando o evento adverso mensurado como a *dummy* “Desorientado” apresentou resultados significantes apenas para a variável dependente eficácia, e com a mesma interpretação das regressões anteriores.

Este estudo traz luz a algumas conclusões bastante interessantes a respeito de sistemas de reclamações. Em primeiro lugar, existe sim alguma evidência indicando que o fato de existir um sistema de reclamações formais dentro da firma por si só, isolando-se os efeitos de possíveis retaliações ou do evento adverso inicial, leva a uma melhora direta em termos de eficácia do trabalhador em sua empresa. No entanto, a existência de retaliações àqueles que reclamam acaba levando a uma piora da eficácia dos trabalhadores liquidamente. Assim, fica comprovado que se mal utilizado, um sistema de reclamações que é gerado no intuito de melhorar a eficiência dos trabalhadores em uma empresa pode, de fato, devido a atitudes retaliadoras que destroem a reputação do sistema, reduzir a eficiência econômica.

Além disso, ao analisarmos todos os efeitos de todas as etapas de um sistema de reclamação em conjunto, descobrimos que a perda de eficiência gerada pelo evento adverso inicial não é compensada totalmente em momento nenhum do tempo, mesmo que não houvesse retaliação

e a voz do trabalhador pudesse ser garantida pelo sistema de reclamações formais. Esta compensação ocorre apenas de maneira parcial.

Assim sendo, nas palavras do autor, “Embora sistemas de reclamação sejam importantes, uma ênfase em prevenir eventos adversos é certamente muito mais importante” (Daley, 2007, p. 296) para garantir maior eficiência econômica nestas firmas.

Em um terceiro trabalho, “*The effect of arbitration program characteristics on applicants’ intentions toward potential employers*”, Richey et al.(2001) buscam analisar a eficiência econômica do uso de ADR’s como método de resolução de conflitos trabalhistas sob o ponto de vista do problema econômico conhecido como seleção adversa.

Tal problema aqui é descrito da seguinte maneira: durante a fase de experiência dos empregados, existe informação incompleta para as firmas a respeito das características dos empregados, assim como as informações sobre as características da firma para os empregados também é incompleta. Por este motivo, os empregados buscam extrair o máximo de informação possível de uma firma nos procedimentos que conhecem desta previamente. E o fato de uma firma utilizar ADR’s pode ser um sinal de algumas características relevantes da firma.

Para entender este argumento, imaginemos dois tipos de ADR’s: um tipo obrigatório, em que as firmas obrigam seus empregados a realizarem suas reclamações através de uma arbitragem imposta, e um outro tipo voluntário, em que os empregados decidem se adotarão o procedimento ou não. Argumentam os autores que “alguns defensores dos direitos dos trabalhadores argumentam que impor a ADR como uma condição de emprego é inerentemente injusto” (RICHEY et al. 2001, p. 1008) pois “os empregadores normalmente podem prevenir-se especificamente, uma vez que estarão sempre nos processos de arbitragem de todos os empregados, e portanto, agem como jogadores repetidos e possuem um melhor entendimento da ADR sendo utilizada e têm a oportunidade de desenvolver um relacionamento prévio com os árbitros.” (RICHEY et al., 2001, p. 1008)

Portanto, seria bastante provável que os melhores candidatos às vagas, ou pelo menos os mais inteligentes, ao observarem o argumento acima, afastar-se das empresas que tenham ADR’s do tipo obrigatória, pois infeririam que tais empresas podem estar justamente querendo forçar

as ADR's aos seus empregados devido justamente à vantagem que possuem em tais procedimentos. Caso isto ocorra, estas empresas estariam perdendo os melhores candidatos justamente por adotarem o uso da ADR obrigatória.

E é justamente este argumento que o texto visa testar empiricamente. Mais especificamente, os autores buscam responder a quatro questões:

Hipótese 1: Candidatos vão apresentar intenções mais positivas para firmas que oferecem uma política de ADR mais voluntária, não-compulsórias, quando comparadas com uma firma que não possui ADR's?

Hipótese 2: Intenções de continuar com o procedimento de recrutamento serão maiores quando as provisões do ADR são voluntárias, ao invés de mandatárias?

Hipótese 3: Intenções de continuar no processo de recrutamento por parte dos candidatos serão maiores quando as provisões do ADR são compulsórias, ao invés de não-compulsórias?

Hipótese 4: Os candidatos vão reportar intenções mais negativas com relação a firmas menos desejáveis oferecendo ADR's compulsórias ou não-compulsórias em relação a firmas desejáveis com as mesmas provisões de ADR's?

A *hipótese 1* testa se existe seleção adversa para firmas que adotam ADR's voluntárias, as *hipóteses 2 e 3* testam se existe seleção adversa para firmas que possuem ADR's obrigatórias contra aquelas que possuem ADR's voluntárias, enquanto a última hipótese compara as intenções de candidatos com relação a outras características das firmas, que não as políticas de ADR, visando isolar na análise os efeitos puros das ADR's.

O método utilizado pelos autores foi a realização de dois estudos, nos quais realizaram questionários em que apresentavam empresas com diferentes características aos candidatos, e estes por sua vez classificavam suas respostas em uma escala de 1 (altamente indesejável) a 5 (altamente desejável) com relação a três itens finais: “Eu procuraria maiores informações sobre esta empresa”, “Eu faria uma entrevista nesta empresa”, e “Eu aceitaria uma oferta de emprego desta empresa”. Esta resposta em escala é a variável dependente dos estudos.

As variáveis explicativas são o vetor de características individuais das empresas, a desejabilidade das empresas (manipulada por descrições das firmas por frases descritivas

como “tem um futuro brilhante à frente”, ou “tem baixas perspectivas à frente”), e obviamente o tipo de ADR adotado pela empresa. Os participantes escolhidos para a amostra foram estudantes de cursos superiores de recursos humanos, requisitados a interpretar graduados recém-formados de seus próprios cursos. A amostra constituiu-se de 124 alunos, aos quais foram randomicamente distribuídas as empresas de diferentes características.

O primeiro estudo comparou as intenções dos candidatos com relação a empresas sem nenhum tipo de ADR comparadas a empresas de mesma desejabilidade e características com ADR's voluntárias e não-comprometedoras. O intento é testar a primeira hipótese do modelo. Como resultado, a regressão e análise da variância do estudo apontam, nas palavras dos autores, que “não encontramos um efeito significativo para a presença (ou ausência) de um programa ADR voluntário. Adicionalmente, a desejabilidade da firma também não interage estatisticamente com a presença de um programa ADR voluntário.” (Richey et al., 2001, p. 1009)

Assim sendo, “a presença de uma ADR voluntária e não-compulsória não tem efeitos sobre as intenções dos candidatos às firmas, independentemente do quão desejável tal firma é aos candidatos”. Este é um bom sinal, pois indica que ADR's voluntárias não geram seleção adversa.

O segundo estudo, por sua vez, busca responder às *hipóteses 2, 3 e 4*. Para isso, indicou aos candidatos aleatoriamente a comparar oito grupos de empresas em um desenho fatorial “2 x 2 x 2 (firmas mais ̂. Menos desejáveis, ADR's voluntárias ̂. Obrigatórias, e decisões das ADR's compulsórias ̂. Não-compulsórias)”. Entre os principais resultados, destacam-se “intenções mais negativas dos candidatos com relação a empresas com ADR's obrigatórias. As intenções demonstraram-se mais favoráveis quando o programa ADR é não comprometedor, com $F(1,122) = 6,09$, p-valor $<0,05$ “. (Richey et al., 2001). Desta forma, as *hipóteses 2 e 3* ficam comprovadas, o que demonstra que existe seleção adversa, caso a ADR adotada pela firma seja compulsória e/ou obrigatória.

Quanto à última hipótese, os autores testam as interações “Desejabilidade da Firma x ADR voluntária”, “Desejabilidade da Firma x ADR obrigatória” e “Desejabilidade da Firma x ADR compulsória x ADR obrigatória”. Apenas a interação “Desejabilidade da Firma x ADR obrigatória” é estatisticamente significativa, o que mostra que provavelmente o pior tipo de

seleção adversa é causado quando a firma é pouco desejável e ainda possui uma política de ADR obrigatória.

De acordo com os próprios autores, o achado mais importante deste estudo é o fato de que “a introdução de programas de ADR com características mandatárias e comprometedoras pode muito bem fazer uma grande diferença nas decisões pré-contratação dos agentes” (Richey et al., 2001, p. 1011), o que por sua vez significa um forte problema de seleção adversa para as firmas que adotam tais procedimentos. É claro que o modelo utilizado pelos autores apresenta limitações (reconhecidas pelos próprios autores), mas os resultados evidenciam que a adoção de ADR's por si só não é fator suficiente para garantir ganhos de eficiência para as firmas e empregados, uma vez que se por um lado as disputas são resolvidas de modo mais rápido e menos custoso à primeira vista, uma análise mais profunda pode demonstrar que o uso de ADR's de modo indiscriminado pode gerar ineficiências, como é o caso da seleção adversa analisado no estudo acima. Acima de tudo, é também preciso que as ADR's sejam bem regulamentadas para garantir maior eficiência econômica.

Em suma, podemos notar pelos nos textos acima, que o uso de ADR's como método alternativo de resolução de disputas trabalhistas tem diversas implicações em termos de eficiência econômica gerada ou perdida em tais processos. Em primeiro lugar, Rees (1991) nos mostrou uma primeira faceta neste sentido: o uso de um tipo de ADR, um sistema de reclamação interno, gera um ganho de eficiência econômica no sentido de reduzir o número de demissões que ocorrem onde tal procedimento é adotado. Mais ainda, quanto melhor regulado e abrangente for tal sistema, maior será o ganho de eficiência. Este certamente é um ótimo ponto a favor das ADR's.

Daley (2007) analisou este mesmo tópico sob outra ótica. Este texto nos mostrou que ADR's como sistemas de reclamação internos têm um impacto significativo sob outro ponto relacionado à eficiência: a existência de tal sistema, quando este é confiável, melhora a moral, performance e a eficácia dos trabalhadores que passam por situações adversas que resultam em possíveis conflitos trabalhistas dentro de uma empresa, melhorando assim a produtividade e portanto gerando ganhos em termos de eficiência. Além disso, o autor aponta que o uso simples e puro de tais sistemas não é suficiente para mitigar a perda de produtividade e moral causada pelo advento adverso inicial, mas o uso de reclamações internas sem dúvida gera ganhos de eficiência.

Por sua vez Richey et al. (2001) analisaram um outro aspecto, muito pouco comentado do uso de ADR's. O trabalho abordou diferentes tipos de ADR's, e verificou a existência de um problema de seleção adversa de trabalhadores enfrentado pelas empresas que utilizam ADR's obrigatórias e que comprometem os trabalhadores. Neste sentido, fica uma importante mensagem: embora ADR's tenham efeitos diretos de redução de custos legais e tempo de resolução dos conflitos, existem outros problemas que surgem caso estes procedimentos sejam utilizados de modo incorreto pelos agentes, como é o caso do surgimento de seleção adversa demonstrado por este último autor.

Por fim, podemos concluir nesta seção, que o uso de ADR's, se feito de uma maneira correta e bem regulamentado e tendo certo grau de abrangência razoável, realmente contribui para aumentar a eficiência econômica nas relações trabalhistas, sendo uma idéia que pode e deve a ser mais utilizada e bem organizada pela sociedade.

Fica também claro que países ao redor do mundo têm adotado usos alternativos de resoluções de conflitos trabalhistas como forma de tentar aumentar a eficiência econômica em tais relações.

Mas o mesmo tem ocorrido no Brasil? É o que verificamos na seção a seguir.

2.2 ADR's no Brasil – Câmaras de Conciliação Prévia (CCP's), uma tentativa de melhora

Tendo em vista a presença da supracitada ineficiência econômica gerada pelo enorme número de reclamações trabalhistas em diversos setores da economia brasileira, a idéia da implementação de sistemas de ADR's surgiu no Brasil¹: promoveu-se a criação de Câmaras de Conciliação Prévia entre reclamantes e reclamados, com a função principal de promover acordos trabalhistas entre patrão e empregado antes que cada reclamação alcançasse a Justiça

¹ De fato, as CCP's não se configuram exatamente como um tipo de ADR, pois sua concepção se aplicaria apenas a empregados demitidos de suas empresas. Portanto, tal procedimento não seria exatamente comparável àqueles estudados pelos autores supracitados nesta seção. No entanto, as CCP's certamente são um tipo alternativo de resolução de conflitos trabalhistas, e, portanto encaixam-se perfeitamente no tema discutido no presente trabalho.

do Trabalho, de modo a economizarem-se custos legais (pagamento de advogados, juízes, custas legais, etc) e, portanto, promovendo maior eficiência econômica na produção.

A idéia de tais instituições é bastante simples: elas funcionam como um “tribunal de conciliação”, onde as partes envolvidas (reclamante e reclamado) são trazidas frente a frente, e tentam chegar a um acordo comum sobre a reclamação em questão. Assim, inicialmente os acordos seriam realizados com ou sem a participação de advogados das partes (sendo esta opção, além de facultativa, um direito constitucional), mas com o tempo este critério foi flexibilizado, e alguns setores da economia que adotaram as CCP’s passaram a utilizar representantes para empregados e empresas, geralmente eleitos pelos sindicatos patronais ou dos trabalhadores.

De qualquer forma, certamente com este tipo de procedimento se economizariam custos legais do uso da Justiça Pública, e também os custos do pagamento dos advogados, além do fato de que seria possível que os casos fossem resolvidos mais rapidamente do que na Justiça, já que esta centraliza a resolução de muitos casos de diversos setores, o que certamente representa uma perda de eficiência alocativa de seus recursos. Por sua vez, as CCP’s são descentralizadas, dividindo-se muitas vezes em setores da economia ou até mesmo no âmbito das empresas isoladamente, o que representa um ganho de eficiência bastante evidente.

A princípio, tal idéia pareceu bastante atrativa e de aplicabilidade razoavelmente simples. Porém, não foi o que se observou em muitos setores da economia brasileira. De fato, o que se observou é que em muitos casos, foram criados órgãos denominados “Câmaras de Conciliação Prévia”, ou abreviadamente CCP’s, com a função de promover os tais acordos prévios, porém com o tempo tais instituições caíram em descrédito e desuso pelas partes. Nestes casos, as conciliações foram extintas com o passar do tempo e forçosamente restaurou-se o monopólio da Justiça do Trabalho para a resolução dos casos de reclamações trabalhistas. Isto, por sua vez, fez com que retornasse o problema da ineficiência econômica intrínseca ao uso da Justiça para a solução destes impasses.

Mais ainda, em muitos casos as CCP’s passaram a ser apenas mais um órgão burocrático, ou uma fase adicional da solução das reclamações trabalhistas, uma vez que os casos acabavam por simplesmente passar por tais órgãos inicialmente, mas só se solucionavam

definitivamente na Justiça. Desta forma, o uso das CCP's não apenas não estava reduzindo a ineficiência econômica em questão, como também estava aumentando esta ineficiência.

Mas sendo uma idéia tão boa e aparentemente simples, por que a criação das CCP's não funcionou bem nestes setores?

Destarte, pensou-se que o problema central seria a validade legal dos acordos prévios promovidos em tais órgãos. Argumentava-se que a Justiça do Trabalho poderia não reconhecer tais acordos como justos e, portanto, tais acordos podiam ser facilmente anulados por muitos juízes, e desta forma o sistema de conciliação prévia passava a ser simplesmente um entrave intermediário das reclamações. De fato, tal argumento é bastante razoável, pois caso não tenha validade legal, certamente a maioria dos acordos prévios tende a se desmanchar em litígios legais posteriores.

Tendo isto em vista, criou-se a Lei de Conciliação Prévia (Lei 9.958/2000 de 12 de janeiro de 2000), que prevê a conciliação prévia das reclamações individuais entre as partes como um “título executável, ou seja, que tem a força legal equivalente a uma sentença final na Justiça do Trabalho.” Em outras palavras, no Brasil, caso as partes cheguem a um acordo anteriormente à utilização da Justiça, não mais é possível recorrer a esta para uma reclamação sobre os itens acordados. Além disso, o uso da CCP passou a ser obrigatório em diversos setores, de modo a forçar que os casos passassem pelo menos por uma tentativa de conciliação prévia antes de se tornarem um litígio legal. Aparentemente o problema estaria resolvido.

No entanto, ele não se resolveu. Na maioria dos casos, as CCP's continuaram em descrédito e desuso. O poder judiciário continuou dissolvendo acordos prévios e os considerando injustos ou até mesmo ilegais em alguns casos. A Lei 9.958 chegou em muitas ocasiões a ser considerada inconstitucional pela jurisprudência, e muitas CCP's em diversos setores foram até mesmo desativadas pelo Ministério Público. Mas se não é uma possível fraqueza na validade das resoluções dos casos, o que pode explicar tal fracasso?

É exatamente esta pergunta que buscaremos responder nos capítulos seguintes. Para isto, desenvolveremos e aplicaremos um modelo teórico baseado em Teoria dos Jogos e no

clássico artigo sobre jogos cooperativos e poder de barganha de John Nash no capítulo seguinte, e em seguida testaremos a validade empírica de tal modelo no capítulo subsequente.

3 Modelo de Barganha de Nash Aplicado à Realização de Acordos Trabalhistas

Nesta seção, aplicaremos modelo de barganha de NASH (1953)² ao esquema de resolução de reclamações trabalhistas por acordos prévios realizados em CCP's ou acordos comuns realizados na Justiça do Trabalho. Trataremos a tentativa de acordo em ambos sistemas de resolução como um jogo entre dois jogadores: o empregado, que é de fato o reclamante, e o empregador, que por sua vez assume o papel de reclamado.

Seja um jogo de dois jogadores, em que o *Jogador 1* deve visto como o empregado, e o *Jogador 2* deve ser visto como empregador³. Ambos os jogadores são maximizadores de utilidade, ou seja, buscam maximizar o *payoff* obtido no resultado final do jogo. Isto porque admitimos que a função de utilidade de cada um dos jogadores é uma função positiva de seus *payoffs* individuais obtidos ao final do jogo, ou seja, quanto maior o *payoff* obtido por cada jogador, maior será o grau de utilidade que este jogador obtém. Além disso, também assumiremos que os jogadores são avessos ao risco, ou seja, sua função de utilidade é quasi-côncava. Mais especificamente, assumiremos que, sendo x_i o valor do *payoff* recebido pelo *Jogador i*, temos que $U = u(x)$, com $u'(x) > 0$ e $u''(x) < 0$. Isto significa dizer que a utilidade do jogador é sempre crescente com relação ao *payoff* recebido pelo jogador, mas a taxas decrescentes. Também significa que o jogador é avesso ao risco quando existe incerteza envolvida no jogo⁴.

Além disso, cada jogador possui um espaço convexo finito e compacto S_i de estratégias mistas s_i , onde $i = 1, 2$ representa cada um dos jogadores. Estas estratégias mistas representam “o curso de ações que o *Jogador i* pode tomar independentemente do outro jogador” (Nash, 1953, p. 129). Tais estratégias mistas representam qualquer ação possível que pode ser tomada pelo *Jogador i* no jogo, mesmo que esta ação seja escolhida de forma aleatória ou não racional. No caso do jogo em questão, tais estratégias envolvem decisões para empregado e empregador sobre como estes se portarão ao tratarem de uma reclamação trabalhista.

² Não seguiremos o modelo descrito por Nash (1953) à risca, e nem entraremos em detalhes de provas matemáticas ou maiores sofisticações do modelo, apenas tentaremos adaptá-lo de modo a descrever da melhor forma possível aquilo que propomos neste trabalho. Para maiores detalhes, ver Nash (1953).

³ Inverter os papéis dos jogadores não gera mudança nenhuma no modelo.

⁴ Entraremos em maiores detalhes com relação a esta afirmação mais adiante no trabalho.

Por parte do empregado, dois grupos de possíveis estratégias podem ser adotados para tentar maximizar seu *payoff* final do jogo: a) agir cooperativamente de modo a tentar promover um acordo com o empregador na CCP; b) agir de maneira não-cooperativa de modo a levar o caso para a Justiça do Trabalho, e lá realizar um acordo ou esperar pela sentença final do juiz.

Já de parte do empregador, os grupos de possíveis estratégias na tentativa de maximização de seu *payoff* são bastante semelhantes aos do empregado: a') agir de maneira cooperativa com o empregado e tentar promover um acordo na CCP; b') agir de maneira não-cooperativa e levar a resolução do caso para a Justiça do Trabalho, e lá realizar um acordo ou esperar pela sentença final do juiz.

Devemos notar neste ponto, que a classificação acima foi feita em grupos de estratégias pelo seguinte motivo: estamos tentando classificar como apenas dois tipos de estratégias possíveis para cada jogador o que na verdade são infinitas estratégias, apenas para facilitar a visualização do jogo. Isto porque na verdade existem infinitas estratégias que podem ser jogadas. Para ver tal fato, basta notar que em casos de reclamações trabalhistas, existe uma quantia de dinheiro envolvida que deverá ser paga pelo reclamado ao reclamante ao final do caso, e tal quantia está contida no intervalo $[0, +\infty]$. Assim sendo, na verdade, ao escolher por exemplo a estratégia de promover um acordo prévio, o empregado deve ainda escolher por qual valor de indenização irá lutar para receber naquele caso, e para cada valor que tal jogador escolher, uma diferente estratégia é caracterizada. Assim, caracterizam-se de fato infinitas estratégias possíveis aos dois jogadores.

Com infinitas estratégias, infinitos equilíbrios podem ser caracterizados. Assim sendo, como veremos mais à frente, fica muito difícil caracterizar equilíbrios únicos em tal jogo⁵. No entanto, podemos facilmente encontrar um conjunto de soluções de equilíbrio possíveis para diferentes estratégias, caso existam aquilo que chamaremos de “ameaças” passíveis de serem realizadas pelos jogadores, e tal conjunto será bem definido se assumirmos que a informação é completa e simétrica no jogo.

Para compreender melhor o parágrafo acima, passemos à caracterização do jogo. Seja B o conjunto de pares (u_1, u_2) de utilidades que podem ser atingidas pelos jogadores, sendo que B é um “conjunto convexo e compacto no plano (u_1, u_2) ” (Nash, 1953, p. 129). Para cada par

⁵ Conforme veremos adiante, não é necessária a caracterização de tal equilíbrio único para os propósitos deste estudo.

(s_1, s_2) de estratégias derivadas de S_1 e S_2 , existirá um par de utilidades para cada jogador representando a situação de equilíbrio ocorrida quando tais estratégias são aplicadas pelos jogadores. Tais utilidades serão denotadas por $p_1(s_1, s_2)$ para o *Jogador 1* e $p_2(s_1, s_2)$ para o *Jogador 2*⁶, e representam na verdade funções das estratégias s_1 e s_2 quando estas são realizadas conjuntamente por ambos os jogadores. De fato, para cada par de estratégias s_1 e s_2 adotadas pelos jogadores, existirá um par de utilidades (que também podem ser chamadas de *payoffs*) correspondentes, que estão contidas no conjunto B.

Inicialmente, descreveremos o jogo sob algumas hipóteses, para mais tarde relaxarmos algumas destas hipóteses e mostrarmos como mudam os resultados de equilíbrio sob tais circunstâncias. A primeira hipótese é a de que cada jogador possui informação completa a respeito da estrutura do jogo e a respeito da função de utilidade do outro jogador, assim como da sua própria, e ambos os jogadores são “racionais e inteligentes”. Em termos do jogo que queremos representar, isto significa que tanto o empregado quanto o empregador sabem o quanto irão obter em termos de *payoff* ou de utilidade se escolherem uma determinada estratégia, dada a estratégia que foi escolhida pelo outro jogador. Ou seja, ambos os jogadores sabem exatamente qual deve ser seu *payoff* se escolherem determinada estratégia para uma dada estratégia escolhida pelo outro jogador, assim como sabem também o quanto de *payoff* o outro jogador irá receber no equilíbrio final.

Isto significa dizer que ambos os jogadores sabem determinar exatamente o *payoff* e a utilidade que cada um irá obter caso o empregador escolha uma determinada estratégia Z e o empregado por sua vez escolher uma determinada estratégia X. Certamente esta hipótese é bastante forte, pois é bem provável que por inúmeros motivos, ao menos um dos jogadores não saiba exatamente qual o a quantia que deverá pagar ou receber sob determinado equilíbrio de estratégias antes que de fato jogo se encerre e o acordo ou a sentença final sejam realizados. Mas por motivos didáticos, manteremos esta hipótese por hora, e entraremos em maiores detalhes das conseqüências de a relaxarmos mais à frente. Passemos por enquanto à segunda hipótese do jogo.

A segunda hipótese que fazemos neste jogo, é que os jogadores possuem poder de barganha que será representado como uma possibilidade deste jogador “ameaçar” realizar determinada

⁶ P foi escolhida para representar a palavra “*payoff*”.

estratégia que prejudique a outra parte⁷. Ou seja, existe neste jogo um “mecanismo comum em modelos de negociação” (Nash, 1953, p. 130), que é chamado de ameaça. Podemos definir esta “ameaça” da seguinte maneira: “O jogador A ameaça B convencendo B que se B não agir de acordo com as demandas de A, então A irá seguir certa política T. Supondo que A e B sejam sujeitos racionais, é essencial para o sucesso da ameaça que A seja compelido a realizar sua ameaça T se B não cooperar” (Nash, 1953, p. 130). Em outras palavras, o jogador A tem uma “ameaça” T, que é certamente uma estratégia indesejada pelo jogador B, e que B procurará evitar se conseguir praticar uma estratégia que o incentive a praticar outra estratégia que seja mais benéfica a B do que T.

Um ponto a ser notado aqui também é a importância do final da sentença acima, que diz que os indivíduos devem ser racionais e que o jogador A de fato realizará sua ameaça caso B não coopere. Estes dois fatos conjugados garantem em primeiro lugar que a ameaça seja bem compreendida por ambas as partes, de modo que o equilíbrio a ser previsto não seja comprometido pelo simples fato de que um dos indivíduos não tem capacidade de compreender bem a ameaça. Em segundo lugar garantem que a ameaça seja crível, já que é possível de ser realizada caso haja necessidade. Se uma ameaça não for crível, ela certamente funciona como se simplesmente não existisse, pois os jogadores sendo racionais, compreendem plenamente que tal ameaça não pode ser realizada, e portanto não modificam suas estratégias devido a tal ameaça, simplesmente ignorando-a.

Mas como se dão tais ameaças no nosso jogo específico de reclamações trabalhistas?

No caso do trabalhador, esta ameaça levar o caso a Justiça caso o empregador deseje lhe pagar um valor indenizatório baixo demais com relação às suas expectativas, o que lhe geraria um *payoff* ou nível de utilidade demasiadamente baixo. Tal ameaça é crível pois é perfeitamente possível ao trabalhador levar o caso para a Justiça do Trabalho, e esta estratégia caracteriza-se como ameaça pois para resolver o caso na Justiça do Trabalho, o empregador certamente gastará uma quantia maior do que lhe seria possível gastar se realizasse um acordo prévio que gerasse aos dois jogadores envolvidos os mesmos *payoffs*.

⁷ Por “prejudique”, entenda-se uma redução certa no *payoff* do outro jogador.

Isto porque na Justiça do Trabalho, existem os custos adicionais que devem ser arcados pelas partes, como a contratação de advogados e pagamento de custas à Justiça. Tais custos ou não existem ou são menores em acordos realizados nas CCP's. Desta maneira, é possível fazer acordos prévios que gerem o mesmo *payoff* de um acordo na Justiça para o trabalhador, mas gerem um *payoff* menor ao empregador. Tomemos um exemplo para ilustrar este argumento. Imagine que seja possível às partes realizarem um acordo prévio em que o empregador deva pagar ao empregado a quantia de R\$ 1.000. Assumindo $u(x) = x$ para o trabalhador e $u(x) = -x$ para o empregador⁸, neste caso a utilidade do trabalhador seria de 1.000, e a do empregador seria -1000. Suponhamos agora que o mesmo acordo possa ser realizado na Justiça, ou seja, que o juiz decreta que o empregador deve pagar ao empregado, em termos líquidos, \$1.000. Neste caso a utilidade do empregado será de 1.000, no entanto, a utilidade obtida pelo empregador certamente será menor do que -1.000, pois este terá de arcar com custos legais envolvidos na transação, com a contratação dos advogados, entre outros. Além disso, também é bastante provável que a utilidade obtida pelo empregado também seja menor do que 1.000, já que terá de contratar um advogado para defendê-lo na Justiça, e normalmente os advogados cobram dos reclamantes uma parcela do acordo final como forma de pagamento por seus serviços.

Note que este argumento relaciona-se diretamente e não coincidentemente com a argumentação inicial de que existe ineficiência econômica quando os casos são resolvidos na Justiça do Trabalho quando comparados a uma possível resolução por acordos prévios.

Passemos agora à ameaça do empregador.

Novamente, não por mera coincidência, a ameaça do empregador também é exatamente levar o caso para a Justiça. Tal estratégia configura-se como uma ameaça ao empregado pelo seguinte fato: historicamente no Brasil, casos resolvidos na Justiça do Trabalho levam mais tempo para serem solucionados do que soluções por acordos prévios. O trabalhador, como qualquer indivíduo, possui uma taxa de desconto intertemporal positiva, ou seja, dá mais valor ao que recebe no presente do que a mesma quantia recebida no futuro. Assim sendo, o

⁸ Tais formatos para as funções de utilidade são apenas ilustrativos para este exemplo, não devendo ser necessariamente assumidas no restante do texto. Lembramos que tal formato de função de utilidade não condiz com nossa hipótese inicial de que $u''(x) < 0$, no entanto, caso tivéssemos assumido um formato de acordo com tal hipótese, a essência do exemplo supracitado não se modificaria. Desta forma, optamos pela formas mais simples de $u(x) = x$ e $u(x) = -x$ para este exemplo por mera simplicidade e para facilitar a compreensão do argumento.

trabalhador tem um incentivo a querer realizar os acordos o mais rapidamente o possível, não desejando que o caso se prolongue por muito tempo.

Mas seria tal estratégia crível por parte do empregador, uma vez que, conforme argumentamos acima, é pouco interessante a este levar o caso a Justiça do Trabalho uma vez que existem custos legais com os quais este jogador deverá arcar?

A resposta para esta pergunta é que tal estratégia pode ser perfeitamente crível sob algumas circunstâncias. Mais especificamente, tal ameaça é crível quando o empregador acredita que a taxa de desconto intertemporal do trabalhador é muito alta, ou suficientemente alta para que a perda em termos de *payoff* do trabalhador por ter de esperar mais por receber sua indenização seja maior do que perda de utilidade sofrida pelo empregador por ter que arcar com custos legais na Justiça do Trabalho. Se este for o caso, o empregador sabe que poderia estar pagando menos caso realizasse um acordo prévio na CCP semelhante ao que será feito na Justiça, no entanto, ele sabe que está prejudicando mais ao trabalhador do que a si próprio, e sabe também que caso ele execute algumas vezes sua ameaça, criará uma reputação que torna sua ameaça crível para outros casos no futuro. Assim, sua ameaça pode ser crível.

A taxa de desconto intertemporal também deve ser levada em conta quando pensamos na credibilidade da ameaça do trabalhador. No entanto, o raciocínio aqui é mais simples: para que a ameaça do trabalhador seja crível, basta este acreditar que na Justiça do Trabalho pode ganhar uma indenização suficientemente maior para mais do que compensar o tempo a mais (e portanto a perda de utilidade gerada por sua taxa de desconto intertemporal) que terá de esperar para solucionar o caso. Assim sendo, se a diferença referente ao quanto a mais o trabalhador espera receber na Justiça com relação a um possível acordo na CCP for suficientemente grande, ou se a taxa de desconto intertemporal do trabalhador for suficientemente pequena, sua ameaça é crível.

Neste sentido, é justamente a taxa de desconto intertemporal do trabalhador que irá definir a balança do poder de barganha presente no jogo: quanto maior for tal taxa, maior será o poder de barganha do empregador no jogo, e menor será o poder do empregado. No caso em que a estratégia de levar o caso para a Justiça gerar maior perda de utilidade para o empregado, dizemos que o empregador tem maior poder de barganha, e no caso em que ir para a Justiça

leva a uma maior perda de *payoff* ao empregador, então dizemos que o empregado tem maior poder de barganha.

Convém ressaltar aqui que até este momento, estamos tratando a informação do jogo como sendo perfeita e simétrica, e os jogadores são racionais, o que implica que os jogadores conhecem as taxas de desconto intertemporal um do outro e próprias, assim como sabem perfeitamente calcular seus *payoffs* descontados intertemporalmente. É claro que tal hipótese não condiz com a realidade, pois dificilmente um jogador pode saber a taxa de desconto intertemporal do outro com exatidão, por esta variável se tratar de algo muito individual e de difícil mensuração. Este é um dos motivos pelo qual relaxaremos esta hipótese no futuro.

Mas por hora, vamos manter tal hipótese e passemos agora à dinâmica da resolução do jogo. Assim como Nash (1953, p. 130), iremos dividir o jogo em quatro etapas:

Etapas 1: Cada jogador escolhe sua estratégia mista de ameaça, a que chamaremos de t_i , a qual ele será forçado a usar caso os dois jogadores não consigam chegar a um acordo compatível com as demandas de cada um. No caso do jogo específico que estamos apresentando, tais ameaças configuram-se da maneira que foi descrita anteriormente.

Etapas 2: Os jogadores informam um ao outro as suas ameaças.

Etapas 3: Os jogadores decidem, independentemente um do outro e sem comunicação entre eles, as suas demandas mínimas que aceitam por um acordo, às quais chamaremos d_i , $i = 1, 2$. Tais demandas, podem ser medidas em termos de utilidade, de modo que o Jogador i não irá cooperar a não ser que o *payoff* que obtenha caso coopere seja maior ou igual a d_i . No nosso jogo de acordos trabalhistas, a demanda mínima do empregador representa o valor máximo que o empresário aceita pagar ao reclamante, enquanto a demanda do trabalhador representa o mínimo que este está disposto a receber como indenização por sua reclamação.

Etapas 4: Os *payoffs* do jogo são determinados. A maneira como estes *payoffs* são decididos é bastante simples. O Jogador i , $i = 1, 2$, receberá pelo menos d_i como *payoff* final caso exista um ponto (a_1, a_2) em B tal que $a_1 \geq d_1$ e $a_2 \geq d_2$. Em outras palavras, caso exista um ponto no conjunto de soluções possíveis que represente uma solução que gere *payoffs* maiores, ou iguais às demandas mínimas dos dois jogadores, estes jogadores se mostrarão dispostos a

cooperar um com o outro e realizar um acordo, pois o acordo se mostra compatível com as demandas de ambos ao mesmo tempo.

O motivo pelo qual isto deve ocorrer é bastante simples: caso exista tal ponto (a_1, a_2) no conjunto de soluções, então certamente existe um acordo no qual os dois jogadores podem ao menos atingir sua demanda mínima, ou até mesmo superá-la. Como ambos têm a ganhar neste caso, ou pelo menos não têm nada a perder, então certamente o acordo deverá ser feito.

Para melhor visualizar os possíveis pontos de equilíbrio do jogo, passemos a representá-lo graficamente. Para isso, utilizaremos a mesma metodologia do jogo de barganha de Nash (Nash, 1953).

Definimos como N o ponto que representa os *payoffs* atingidos pelos jogadores caso estes sejam obrigados a colocar em uso suas ameaças. Ou seja, N representa o ponto no conjunto B, em que estão representados os *payoffs* obtidos pelos dois jogadores⁹ no caso em que a reclamação trabalhista é resolvida na Justiça do Trabalho, de acordo com o que argumentamos anteriormente. Assim como Nash (1953), vamos abreviar as coordenadas do ponto N por u_{1N} e u_{2N} . Ou seja, u_{1N} e u_{2N} são os *payoffs* recebidos pelos jogadores 1 e 2, respectivamente, caso um destes jogadores cumpra sua ameaça de levar a reclamação trabalhista à Justiça do Trabalho. Assim, podemos representar o jogo graficamente da seguinte maneira:

⁹ O payoff do Jogador 1 é representado pela primeira coordenada do ponto N, enquanto o payoff do Jogador 2 é representado pela segunda coordenada.

Figura 3.1 – Jogo de Barganha de Nash com Informação Perfeita aplicado a sistemas de Reclamações Trabalhistas

Na figura, a elipse B representa o conjunto de possíveis soluções do jogo, e portanto representa o universo de *payoffs* que podem ser atingidos. Conforme dissemos anteriormente, (d_1, d_2) representa o ponto das demandas mínimas dos jogadores, e N é o ponto de *payoffs* que os jogadores obtêm caso coloquem em prática suas ameaças.

Antes de prosseguirmos com a análise, devemos fazer algumas ressalvas sobre o posicionamento dos pontos e o formato escolhido para a elipse B.

Em primeiro lugar, deste ponto em diante, representaremos o empregador como sendo o *Jogador 2*, e o trabalhador como sendo o *Jogador 1*. Desta forma, escolhemos posicionar os *payoffs* representados pelas ameaças (ponto N) de levar o caso a Justiça do Trabalho e as demandas dos jogadores no quarto quadrante cartesiano, com valores positivos para d_1 e u_{N1} , e negativos para d_2 e u_{N2} .

Tal escolha baseou-se no seguinte princípio: em qualquer que seja o acordo realizado, o empregador deverá pagar ao empregado alguma quantia combinada, sendo que tal quantia

assume valores maiores ou iguais a zero. Assim sendo, optamos por representar o *payoff* recebido pelo empregador (*Jogador 2*) por valores negativos tanto no caso de sua demanda quanto no caso da solução ser atingida apenas na justiça do Trabalho, pois este deve pagar algo ao empregado em qualquer um dos casos. Além disso, vale notar que apesar de negativos, representamos $d_2 > u_{N2}$, pois é bem provável que a demanda mínima do empregador deva lhe gerar um *payoff* maior do que aquele que obteria caso tivesse de resolver o caso na Justiça do Trabalho. No entanto, nada impede que sua demanda mínima seja na verdade menor do que aquilo que o empregador teria de pagar na Justiça, pois nada deve impedir que o máximo que o empregador esteja disposto a pagar seja maior do que o que ele de fato deveria pagar na Justiça. Escolhemos este ponto apenas porque algum ponto deve ser escolhido, no entanto, se invertêssemos o sinal da desigualdade para $d_2 < u_{N2}$, o resultado final do jogo não se alteraria.

Já para o empregado, como este deve receber uma indenização, optamos por representar seus *payoffs* por valores positivos, mas da mesma forma como não necessariamente devemos ter $d_2 < u_{N2}$ ou $d_2 > u_{N2}$, também não é necessário que $d_1 < u_{N1}$ ou $d_1 > u_{N1}$, já que apesar de ser bem provável e intuitivo que a demanda mínima do trabalhador seja, a de receber uma indenização maior do que a que ele receberia na Justiça do Trabalho (o que geraria $d_1 > u_{N1}$), é perfeitamente possível que este não seja o caso, pois o trabalhador pode estar disposto a receber um valor menor como mínimo de indenização (caso sua taxa de desconto seja demasiadamente alta por exemplo). No entanto, vale ressaltar que se tivéssemos escolhido representar a figura com $d_1 > u_{N1}$, o resultado final do jogo não se alteraria.

A segunda ressalva que devemos fazer é com relação ao formato da elipse B. Escolhemos tal formato de elipse com base no modelo original de Nash para um conjunto convexo e compacto (NASH, 1953), e escolhemos também a “inclinação negativa” de tal elipse no plano cartesiano pelo seguinte motivo: é bastante intuitivo que as possíveis soluções dos acordos espalhem-se mais pelo segundo e pelo quarto quadrante do plano (u_1, u_2) , já que quanto maior for a indenização paga ao trabalhador, maior deve ser o *payoff* recebido por este e menor deve ser o *payoff* auferido pelo empregador, movendo a solução para o Sudeste; e quanto menor for a indenização, menor é o *payoff* recebido pelo trabalhador e maior é o *payoff* auferido pelo empregador (movendo a solução para o Noroeste do plano (u_2, u_2)).

Mas se os *payoffs* dos jogadores são inversamente simetricamente proporcionais, justamente porque aquilo que é pago por um é recebido pelo outro, porque não representar o conjunto de soluções por uma linha de inclinação negativa? A resposta é simples: porque não conhecemos qual seria o formato de tal linha, e nem mesmo suas derivadas nos infinitos pontos, uma vez que não especificamos os formatos das funções de utilidade dos jogadores, e nem é conveniente fazermos isto neste estudo, pois apenas traria um complicador desnecessário. De fato, o uso da elipse é uma melhor escolha, pois torna o modelo mais generalizado, seguindo a idéia original de Nash (NASH, 1953).

A terceira ressalva que devemos fazer é sobre a possibilidade de existirem *payoffs* positivos ao empregador, mesmo este tendo que pagar ao empregado uma indenização sempre que um acordo é realizado, seja na CCP, seja na Justiça do Trabalho. Decidimos não excluir esta possibilidade por um motivo muito simples: devemos lembrar que a indenização reclamada pelo trabalhador é referente a uma dívida de remuneração do trabalhador pelos serviços realizados no passado, e portanto, caso o empregador possa pagar valores mais baixos do que a remuneração devida ao trabalhador nos acordos, podemos dizer que seu *payoff* é positivo pelo fato desta mão-de-obra ter sido incorporada pelo empregador, gerando produção para sua empresa por um custo menor do que o devido, aumentando portanto os seus lucros. Desta forma, podem existir pontos de equilíbrio no primeiro quadrante da figura¹⁰.

Feitas as ressalvas, passemos à interpretação da figura. Mais especificamente, passemos a descrever a área hachurada em cinza, que representa aquilo que chamamos de “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis por ambos os jogadores” em um jogo com informação perfeita. Esta área é de extrema importância em nossa análise, e seu significado é bastante simples. Isto porque tal área representa o conjunto de pontos de equilíbrio de acordos prévios aceitáveis por ambas as partes, e portanto representa o conjunto de equilíbrios estáveis que podem ser alcançados pelos acordos prévios.

É fácil notar o porque da argumentação acima. Basta lembrar que qualquer ponto de coordenadas (p_1, p_2) que tenha $p_1 \geq u_{N1}$ e $p_2 \geq u_{N2}$ é um equilíbrio melhor para os jogadores do

¹⁰ Por trás deste argumento, está a hipótese de que o empregador conhece exatamente o valor da mão-de-obra do trabalhador que lhe foi incorporada e também a remuneração devida ao empregado, o que pode não ser verdade se considerarmos algum tipo de dificuldade de mensuração de tais variáveis ou qualquer tipo de racionalidade limitada por parte do empregador. No entanto, levaremos adiante a hipótese para não excluirmos o fato de que é possível que o empresário enxergue devidamente estes valores e com isso possa atingir *payoffs* positivos mesmo tendo que pagar uma indenização ao empregado na realização dos acordos.

que aquele que ambos podem alcançar caso fossem obrigados a cumprir suas ameaças. Além disso, se este ponto (p_1, p_2) também tiver coordenadas tal que $p_1 \geq d_1$ e $p_2 \geq d_2$, então tal ponto é também melhor do que ambas as demandas mínimas dos dois jogadores, e portanto é um ponto cujos *payoffs* são atrativos, ou no mínimo aceitáveis para ambos os jogadores, tornando o equilíbrio estável.

Assim sendo, podemos classificar a área de acordos com equilíbrios estáveis como sendo aquela em que o empresário e o trabalhador alcançam acordos cujos *payoffs* são maiores do que suas demandas mínimas e do que aquilo que eles poderiam alcançar com seu poder de barganha, ou seja, cumprindo suas ameaças.

É fácil também notar porque tal área é caracterizada pela intersecção das áreas caracterizadas pelos pontos (p_1, p_2) tal que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq u_{N1}$ e $p_2 \geq u_{N2}$. Para tal, vamos usar contra-exemplos, e argumentar que tais pontos não são aceitáveis por pelo menos um dos jogadores. Em primeiro lugar, imaginemos um ponto (p_1', p_2') em que $p_1' > d_1$ e $p_2' > d_2$, e $p_2' > u_{N2}$, mas com $p_1' < u_{N1}$. Neste caso, o ponto (p_1', p_2') não pode caracterizar-se como um ponto de equilíbrio estável, pois o *Jogador 2* (o trabalhador) tem um forte incentivo a cumprir a ameaça de levar o caso a Justiça do Trabalho, já que se o fizer, obtém um *payoff* no valor de u_{N2} , maior do que o *payoff* p_2' que obteria se realizasse o acordo. Deste modo, (p_1', p_2') não pode fazer parte da área de acordos aceitáveis por ambas as partes¹¹.

Em segundo lugar, imaginemos um ponto (p_1'', p_2'') em que $p_1'' \geq d_1$, $p_1'' \geq u_{N1}$, $p_2'' \geq u_{N2}$ e $p_2'' \leq d_2$. Neste caso, também não deve haver acordo, simplesmente pelo fato de que o *payoff* que seria ganho pelo *Jogador 2* em tal acordo não cobre sua demanda mínima, d_2 . O mesmo argumento vale para um acaso em que $p_1'' \leq d_1$, $p_1'' \geq u_{N1}$, $p_2'' \geq u_{N2}$ e $p_2'' \geq d_2$, só que neste caso seria o *Jogador 1* que não aceitaria o acordo pois tal acordo não cobre sua demanda mínima.

Nestes casos descritos acima, ocorrem situações extremas em que os acordos não devem ocorrer simplesmente porque a demanda de pelo menos um dos jogadores é demasiadamente alta, ou porque os possíveis *payoffs* que os acordos poderiam lhes oferecer são relativamente baixos. Nestes casos, fica muito difícil prever o que deve acontecer como resolução da

¹¹ O mesmo raciocínio é válido caso tenhamos $p_1' > d_1$ e $p_1' < u_{N1}$, com $p_2' > d_2$ e $p_2' > u_{N2}$.

reclamação trabalhista, pois é bem provável que a demanda mínima do jogador que não aceita realizar os acordos também seja mais alta do que o *payoff* que lhe será dado pela Justiça do Trabalho, o que faria a solução na Justiça ter a mesma atratividade, ou até mesmo ser menos atrativa do que a solução por um acordo. Assim, conforme dissemos, fica difícil saber ao certo qual será a solução para tal caso. Mas é certo que, seja qual for, não é um equilíbrio estável ou previsível, e portanto, seremos conservadores neste sentido e não admitiremos tais pontos na “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis por ambos os jogadores”.

Finalmente, podemos descartar também como possíveis pontos de equilíbrio estável aqueles pontos (p_1''', p_2''') em que $p_1''' < u_{N1}$ ou $p_2''' < u_{N2}$, pois neste caso, assim como naquele que argumentamos dois parágrafos acima, um dos jogadores teria um forte incentivo a cumprir sua ameaça, já que desta forma poderia receber um *payoff* maior indo à Justiça do Trabalho do que realizando um acordo prévio.

Explicada a área hachurada na figura, prossigamos com a análise. Um ponto importante é ressaltarmos quais pontos devem representar os equilíbrios mais eficientes em termos da definição de eficiência de Pareto (Cf. PARETO, 1972). Por tal definição estes pontos devem ser aqueles em que nenhum dos jogadores pode melhorar seu *payoff* (ou utilidade) sem que o *payoff* do outro jogador piore. Ora, é fácil notar que estes pontos são representados pelos pontos contidos na borda externa da elipse B que estão contidos na área de acordos com equilíbrios estáveis, pois em tais pontos, para melhorar a utilidade de um dos jogadores, necessariamente deve-se diminuir o *payoff* recebido pelo outro.

No entanto, conforme argumentamos anteriormente, qualquer ponto dentro da área hachurada na Figura 3.1 é estável como equilíbrio. Assim sendo, não são apenas os pontos eficientes de Pareto os equilíbrios do jogo que podem ser considerados estáveis, mas sim todos os pontos contidos na área hachurada da Figura 3.1. Em outras palavras, qualquer ponto eficiente de Pareto é também um ponto de equilíbrio estável, no entanto, nem todo ponto que representa um equilíbrio estável é eficiente de Pareto.

Desta forma, ficam bem definidos quais são os equilíbrios estáveis possíveis em um jogo com informação perfeita e simétrica, sendo estes representados pela área hachurada da Figura 3.1. No entanto, conforme argumentamos anteriormente, esta hipótese sobre a informação é bastante restritiva e não condizente com a realidade. Deste modo, vamos agora relaxar esta

hipótese e verificar como será o comportamento do jogo e seus resultados caso tenhamos informação assimétrica ou incompleta.

3.1 O Caso da Informação Imperfeita

O que aconteceria com os resultados deste modelo caso tivéssemos informação incompleta ou informação assimétrica? Buscaremos responder a esta questão em parte nesta seção. Isto porque existem diversos tipos de informação incompleta ou assimétrica. Por exemplo, a informação pode ser assimétrica pois um dos jogadores tem informação sobre quanto serão os *payoffs* recebidos se o caso for resolvido na Justiça, enquanto o outro jogador não possui esta informação. Outro exemplo seria um caso de informação incompleta, em que os jogadores não sabem ao certo o quanto receberiam na Justiça, ou ao menos o quanto consideram “justo”. Ou seja, são muitos os casos de informação assimétrica ou incompleta.

Por este motivo, e para os fins deste trabalho, consideramos suficiente apenas o caso em que a informação é incompleta porque nenhum dos jogadores tem a informação sobre qual será o *payoff* que cada um deles receberá caso cumpram a sua ameaça de levar o caso a Justiça do Trabalho. Ou seja, nenhum dos jogadores sabe ao certo qual a localização do ponto que representa suas ameaças (o ponto N) dentro do conjunto B.

Para tratar e analisar tal caso, faremos a seguinte hipótese: os jogadores, apesar de não saberem o valor exato de N, sabem que as coordenadas de N devem estar contidas em intervalos, de modo que $I_1 \leq u_{N1} \leq I_1'$ e $I_2 \leq u_{N2} \leq I_2'$. Ou seja, eles formam expectativas¹² sobre aproximadamente qual deve ser o valor de N, mas sem ter certeza exata deste valor. Desta forma, o *Jogador 1* acredita que se o caso for resolvido na Justiça do Trabalho, ele deverá ganhar um *payoff* contido no intervalo (I_1, I_1') , e o *Jogador 2* acredita que deverá receber um *payoff* contido no intervalo (I_2, I_2') . Assumiremos também que estes *payoffs* esperados têm distribuições de probabilidades uniformes dentro dos intervalos $[I_1, I_1']$ (para o *Jogador 1*) e $[I_2, I_2']$ (para o *Jogador 2*), de tal modo que a probabilidade da ocorrência de

¹² Não entraremos em detalhes sobre a maneira pela qual tais expectativas são formadas, pois este não é o objetivo deste estudo. No entanto, acreditamos que tais expectativas devem ser formadas de modo racional, ou seja, de acordo com as informações que as partes possuem sobre outros casos. A maneira pela qual as expectativas são formadas não afeta o resultado final do modelo.

qualquer *payoff* dentro destes intervalos é sempre a mesma¹³ para ambos os jogadores. Além disso, consideraremos por simplicidade que as coordenadas do valor verdadeiro de N (que é desconhecido aos jogadores, e lhes será revelado apenas ao final do jogo caso o jogo vá para a Justiça) estão exatamente nos centros destes intervalos. Esta hipótese, somada a hipótese de que ambos os jogadores são racionais, nos leva a concluir que os *payoffs* esperados por ambos os jogadores devem cair exatamente sobre o ponto N, mas devemos lembrar que há incerteza quanto aos valores exatos que estes *payoffs* serão para os dois jogadores. Tais valores exatos serão conhecidos apenas quando o caso se encerrar, caso o encerramento se dê na Justiça do Trabalho.

O problema de informação incompleta e a hipótese que assumimos são bastante plausíveis e condizentes com a realidade. Para notar isto, basta pensarmos que dificilmente as partes envolvidas em qualquer caso de reclamação trabalhista sabem ao certo quanto receberão (ou pagarão) no futuro se o caso for resolvido na Justiça do Trabalho, pois o futuro envolve incertezas. No entanto, as duas partes realizam cálculos e formulam expectativas com relação ao quanto esperam pagar (ou receber) caso a resolução se dê na Justiça, ao menos aproximadamente (ou dentro de algum intervalo). Assim sendo, o problema e a hipótese são bastante razoáveis.

Assumimos também que todo o restante do jogo se dá do mesmo modo do modelo descrito na seção anterior, com informação perfeita. Dessa forma, a figura que representa nossa situação aqui deve se dar da seguinte maneira:

¹³ Isto significa dizer que a forma com que as probabilidades se distribuem dentro destes intervalos é totalmente aleatória. Tal aleatoriedade é inserida em nosso modelo para refletir exatamente a incerteza sobre o payoff exato que os jogadores devem obter na Justiça do Trabalho.

Figura 3.2 – Jogo de Barganha de Nash com Informação Imperfeita aplicado a sistemas de Reclamações Trabalhistas

Esta figura é bastante semelhante à Figura 3.1, na seção anterior, com apenas algumas diferenças. Aqui, não mais estamos representando apenas o ponto N como referência, mas incluímos para as coordenadas de N os intervalos (I_1, I_1') e (I_2, I_2') , que estão contidos na área entre as linhas pontilhadas.

Desta forma, a “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis por ambos os jogadores” neste jogo com informação incompleta deve modificar-se suavemente. Para explicá-la, temos antes que fazer uma importante hipótese.

Tal hipótese é a seguinte: Vamos considerar que se o *Jogador 1* tiver uma expectativa de que seu *payoff* na Justiça do Trabalho esteja contida no intervalo $[I_1, I_1']$, então qualquer acordo que lhe gere um *payoff* p_1 tal que $p_1 > I_1$ e $p_1 \geq d_1$ será aceito pelo jogador¹⁴. Em palavras, isto significa dizer que se for proposto ao *Jogador 1* um acordo cujo *payoff* seja superior à sua demanda mínima d_1 e que esteja pelo menos cobrindo sua expectativa mínima do *payoff* que este jogador espera obter com a resolução do caso na Justiça, então este jogador aceita o

¹⁴ A mesma hipótese vale para o jogador 2, basta que troquemos o índice 1 pelo índice 2 na sentença.

acordo. Novamente, esta é uma hipótese bastante razoável, pois este jogador sabe que está cobrindo sua demanda mínima e acredita que se levar o caso a Justiça, pode acabar com alguma probabilidade ganhando um *payoff* entre I_1 e p_1 (ou seja, menor do que p_1), enquanto poderia estar ganhando p_1 com certeza. Além disso, é uma hipótese compatível com aquela que fizemos no início de nosso modelo, de que ambos os jogadores são avessos ao risco.

Isto porque é claro que este jogador não tem certeza se ganharia um *payoff* maior ou menor do que p_1 , e de fato, conforme dissemos anteriormente, deve acreditar que em média deverá ganhar u_{N1} ¹⁵ na Justiça (referente a ponto de *payoffs* esperados que deve ser exatamente N). No entanto, existe incerteza com relação a este *payoff* esperado, e como assumimos que o jogador é avesso ao risco¹⁶ quanto à incerteza, tal hipótese implica que o *Jogador 1* (assim como o 2) prefere ganhar algo entre I_1 e I_2 de maneira certa do que esperar ganhar u_{N1} de modo incerto. Novamente, isto ocorre porque o jogador é avesso ao risco, e neste caso tal risco significa que aquilo que o jogador pode ganhar como *payoff* na resolução do caso na Justiça tem uma probabilidade positiva de ser menor do que p_1 , ou mais especificamente, estar contido no intervalo $[I_1, p_1]$.

Deste modo, podemos dizer sob estas condições que qualquer *payoff* contido no intervalo $[I_1, I_1']$ é aceitável pelo *Jogador 1*. Mais especificamente, como maiores *payoffs* são sempre mais desejáveis para qualquer dos jogadores, qualquer *payoff* obtido pelo *Jogador 1* em um acordo prévio que tenha *payoff* $p_1 > I_1$ é aceitável por este jogador. O mesmo raciocínio vale para o *Jogador 2*, respectivamente para um *payoff* p_2 e para o intervalo $[I_2, I_2']$.

Assim sendo, podemos agora explicar qual deve ser a “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis” neste jogo com informação incompleta. No jogo com informação completa e simétrica, tal área deveria ser intersecção das áreas caracterizadas pelos pontos (p_1, p_2) tal que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq u_{N1}$ e $p_2 \geq u_{N2}$. O raciocínio para concluirmos qual deve ser tal área aqui é bastante análogo ao deste caso, com uma única diferença. Tal diferença é que como agora sabemos que o *Jogador 1* considera aceitáveis os acordos prévios que lhe gerem *payoffs* com $p_1 > I_1$, assim como o *Jogador 2* considera também aceitáveis acordos prévios que lhe gerem *payoffs* $p_2 > I_2$, devemos agora ter que nossa nova intersecção deve ser

¹⁵ Isto porque este jogador é racional por hipótese, e portanto, se ele souber que a distribuição de probabilidades de seus *payoffs* é uniforme dentro de seu intervalo de *payoffs* esperados, conforme especificamos no modelo, então este jogador deve esperar em média ganhar N como *payoff* na Justiça.

¹⁶ E portanto, como em outros modelos em economia, sua função de utilidade é quasi-côncava.

caracterizada por pontos (p_1, p_2) tais que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq I_1$ e $p_2 \geq I_2$. Na figura, representamos uma destas possibilidades¹⁷.

3.2 Resultados e conseqüências dos jogos

Descritas as áreas de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis no jogo com informação perfeita e no jogo com informação incompleta, passemos agora à análise dos resultados e conseqüências de tais resultados. Primeiramente, vamos analisar o que deve ocorrer no caso do jogo com informação perfeita.

Neste caso, o resultado é bastante simples e de fácil interpretação das conseqüências: se os jogadores conseguirem chegar a acordos prévios que lhes gerem *payoffs* que caiam dentro da “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis”, então as partes realizam o acordo e saem satisfeitas, pois não há incentivos para realizarem suas ameaças de levar o caso a Justiça já que estão ganhando *payoffs* maiores do que as suas demandas mínimas e maiores do que aqueles que ganhariam com o caso resolvido pela Justiça do Trabalho.

Mesmo que joguem diversas e repetidas vezes no tempo este tipo de jogo, podemos considerar o resultado como estável, já que os acordos sempre estarão certamente gerando *payoffs* maiores do que aqueles que estes jogadores poderiam obter caso cumprissem suas ameaças. Caso gerassem *payoffs* menores, não seriam classificados como *payoffs* aceitáveis e o acordo não seria realizado de antemão. Assim, o resultado deste jogo é estável.

Porém, conforme argumentamos anteriormente, dificilmente teremos um jogo de informação perfeita, pois raramente se observa na realidade um jogo cuja informação seja completa e/ou simétrica. Desta forma, vamos analisar o que deve ocorrer no tipo de jogo mais realista, o de informação incompleta¹⁸.

¹⁷ É apenas uma das possibilidades pelo simples motivos que a figura de tal intersecção varia de acordo com o posicionamento de (d_1, d_2) e de N na figura. No entanto, nos retemos a mostrar apenas esta possibilidade de posicionamento de tais pontos por ser este posicionamento suficiente para a análise que pretendemos fazer neste trabalho, como ficará mais claro adiante.

¹⁸ Não analisaremos um jogo de informação assimétrica, pois não há necessidade aqui para o argumento que buscamos defender, no entanto, tal abordagem poderia ser modelada de maneira semelhante à que desenvolvemos aqui.

Dados os motivos possíveis para tal configuração do jogo, passemos à sua análise. De início, como podemos notar, se este fosse um jogo com informação perfeita, não haveria “área de acordos aceitáveis”, pois conforme podemos notar na figura, não existe a intersecção formada pelos pontos (p_1, p_2) tal que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq u_{N1}$ e $p_2 \geq u_{N2}$. Assim, se este jogo fosse configurado como um jogo de informação perfeita, não haveria acordos possíveis de acontecerem, e a solução dos casos necessariamente deveria ocorrer na Justiça do Trabalho.

No entanto, como nosso jogo se configura como um jogo de informação incompleta, a “área de acordos aceitáveis por ambos os jogadores” deve ser composta pelos pontos (p_1, p_2) tal que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq I_1$ e $p_2 \geq I_2$. Assim sendo, esta área será dada pela região cinza na nossa figura, e portanto passa a existir neste caso uma área de acordos aceitáveis, diferentemente do que teríamos no caso de um jogo com informação perfeita.

Este resultado é bastante lógico e intuitivo: tal área somente existe no caso de um jogo de informação incompleta, pois é justamente esta imperfeição da informação sobre o quanto deverão receber na Justiça aliada com a aversão ao risco dos agentes que faz com que acordos que pagam menos do que o *payoff* esperado pelo agente 1 na Justiça possa ser aceitos por este jogador.

E, conforme argumentamos anteriormente, como qualquer acordo dentro desta área é aceitável por ambos os jogadores, é fato que o *Jogador 1* deve aceitar um acordo deste tipo. Portanto, no caso de um único jogo jogado com informação incompleta, um acordo dentro da área cinza da Figura 3.3 é aceitável e estável, e deve ser realizado sem problemas pelos jogadores.

No entanto, caso os jogadores joguem repetidas vezes este tipo de jogo, e este tipo de acordo se repita muitas vezes, é possível que ocorra um sério problema, que pode culminar com o fim do sistema de conciliação por acordos prévios. A este problema chamaremos “Miopia Intertemporal”, e é dele que trataremos na seção a seguir.

3.3 Miopia Intertemporal

O que deve ocorrer se o último jogo apresentado na seção anterior ocorrer por diversas vezes? Ou seja, quais as possíveis consequências caso os empresários e os trabalhadores se enfrentem por diversas vezes e repetidamente a configuração do jogo acima ocorrer, mantendo-se a hipótese de informação incompleta?

Para responder a esta pergunta, devemos inicialmente explicar como podem ocorrer jogos repetidos em casos de reclamações trabalhistas. Isto porque se por um lado uma empresa pode perfeitamente participar de diversos jogos semelhantes ao longo do tempo com diversos trabalhadores (especialmente se tiver diversos empregados em sua folha de pagamentos), parece bem improvável que um único trabalhador passe por diversos casos semelhantes como reclamante ao longo de sua vida. Ora, mas é bastante simples tornar os jogos repetidos também para os trabalhadores. Para tal, basta assumirmos a hipótese de que em determinado setor os diversos trabalhadores sejam sempre representados pelos mesmos agentes, que acabarão por enfrentar sempre as mesmas empresas.

Tais agentes podem ser, por exemplo, representantes sindicais, ou advogados indicados pelos sindicatos do setor econômico ou grupo de empresas em questão. Este é exatamente o caso de diversos sistemas de Câmaras de Conciliação Prévia estabelecidos no Brasil: empresas de determinado setor tentam realizar acordos trabalhistas prévios à tentativa de resolução na Justiça do Trabalho, negociando com os seus empregados (ou ex-empregados) através de seus advogados e representantes eleitos pelos sindicatos dos trabalhadores. Ora, neste caso, como as empresas e representantes passam a se encontrar em diversos casos, facilmente se configuram os jogos repetidos, já que os representantes dos trabalhadores podem perfeitamente ser considerados como sendo o *Jogador 1* em nosso jogo acima especificado. E como observamos este tipo de configuração em diversos segmentos de CCP's pelos setores econômicos brasileiros, esta hipótese parece bastante plausível.

Mas apenas tal hipótese não é suficiente para garantir que estes jogos sejam repetidos. Outra hipótese necessária é que a configuração do jogo acima mostrada na Figura 3.3 se repita em diversos jogos, ao menos de maneira semelhante nos períodos iniciais. Ou seja, é também necessário que tenhamos diversos jogos ocorrendo com as mesmas empresas e os mesmos representantes dos trabalhadores ocorrendo no tempo, sendo que ao menos nos primeiros

períodos do tempo se observe que nestes jogos os valores de d_2 sejam relativamente sempre muito mais altos do que os valores de u_{N2} , ou então que os valores de N (a resolução do caso na Justiça) gerem *payoffs* no início muito altos para o *Jogador 1* (trabalhador), de modo a gerar *payoffs* demasiadamente baixos ao *Jogador 2* (empresário) e com isso levar as demandas mínimas iniciais do empregador a serem muito maiores do que os *payoffs* que estes poderiam receber na Justiça do Trabalho.

É necessário que tal configuração dos jogos se repita ao menos nos períodos iniciais, pois veremos mais adiante que para os períodos mais distantes no futuro, a configuração do jogo acaba mudando por conseqüências justamente relacionadas à repetição dos jogos iniciais. Além disso, como ficará mais claro a seguir, o importante mesmo é que nos períodos iniciais tal configuração como a do jogo acima se repita nos jogos ocorridos seguidamente no tempo. Conforme poderemos ver na seção das evidências empíricas, esta segunda hipótese parece ocorrer freqüentemente na realidade, pois veremos que é bastante comum observarmos *payoffs* relativamente muito altos aos trabalhadores em casos resolvidos na Justiça do trabalho, e/ou *payoffs* muito altos gerados por acordos prévios para os empresários em casos semelhantes aos de cima, o que evidencia que tais acordos podem estar ocorrendo exatamente na área cinza da Figura 3.3, e portanto possivelmente os jogos se configuram como o representado por esta figura.

Veremos também na seção de evidências empíricas que quando tais casos como o jogo da Figura 3.3 se repetem com os mesmos representantes e mesmas empresas envolvidas, o sistema de acordos prévios entra em colapso e se dissolve com o tempo, o que mostra que a configuração dos jogos com d_2 demasiadamente alta em relação à u_{N2} ocorre pelo menos para os períodos iniciais, anteriormente ao fim do sistema de acordos prévios. Mas porque tal conseqüência ocorre?

Ela ocorre pelo seguinte motivo: conforme os jogos deste tipo se repetem no início dos períodos, devemos observar que diversos acordos prévios devem ocorrer, sempre sendo realizados na área cinza da Figura 3.3. Ou seja, estes acordos sempre estão a gerar um *payoff* maior do que d_2 ao empresário e um *payoff* menor do que o valor verdadeiro de u_{N1} ao trabalhador. Porém, o trabalhador (ou seu representante), é racional, e sabe que seu *payoff* esperado para estes casos na Justiça do Trabalho deve assumir o valor u_{N1} . Ao observar que está sempre recebendo um valor inferior a u_{N1} nos diversos acordos realizados até então, o

representante do trabalhador percebe em algum momento do tempo que poderia estar ganhando em média u_{N1} se estivesse resolvendo tais casos na Justiça do Trabalho, e com isso o *payoff* obtido pelo trabalhador seria maior. Assim sendo, a partir deste momento, o *Jogador 1* passa a não mais realizar os acordos prévios, e todos os casos semelhantes ao da Figura 3.3 são resolvidos na Justiça, fazendo com que o sistema de conciliação prévia perca força, podendo até mesmo se dissolver.

É a esta situação que chamamos “Miopia Intertemporal”. Tal nome tem a seguinte motivação: quando a configuração de diversos jogos repetidos se dá como descrita na Figura 3.3, o *Jogador 2* (empresário), por ter uma demanda d_2 relativamente muito alta nos períodos iniciais, consegue realizar acordos prévios bastante favoráveis a si próprio, de modo a satisfazer d_2 nos primeiros acordos. No entanto, com o passar do tempo, casos semelhantes futuros passam a ser resolvidos na Justiça do Trabalho justamente pelo argumento descrito no parágrafo acima, que ocorre exatamente porque d_2 é, nos períodos iniciais, demasiadamente alta quando comparada com o *payoff* u_{N2} que o empregador ganha quando o caso é solucionado na Justiça.

Assim sendo, o *Jogador 2* passa a ganhar *payoffs* baixos a partir de então. Com isto, o resultado final é que devido ao fato do *Jogador 2* possuir uma demanda mínima demasiadamente alta nos períodos iniciais, em relação ao que poderia estar ganhando caso cumprisse sua ameaça e levasse o caso para a Justiça, ele acaba por receber *payoffs* elevados no início, e *payoffs* bastante baixos a partir de certo período em diante. Assim, da mesma maneira que uma pessoa míope enxerga apenas de perto, o *Jogador 2* estaria sendo “míope” ao valorizar apenas os *payoffs* que recebe nos períodos de tempo iniciais, em detrimento de *payoffs* menores que acabará por receber no futuro.

Isto porque se o *Jogador 2* tivesse uma demanda mínima menor desde o início do tempo, então seria possível haver por todos os períodos acordos prévios que gerassem equilíbrios estáveis com *payoffs* recebidos pelo *Jogador 2* relativamente baixos, mas que em média cobririam sua demanda mínima, e também com *payoffs* obtidos pelo *Jogador 1* cuja média seria tão grande quanto ou até mesmo maior do que o *payoff* médio que este jogador poderia obter na Justiça do Trabalho, de modo que este jogador não teria incentivos em levar os casos à Justiça. Para melhor compreender este argumento, ilustramos este caso na Figura 3.4

indenizações que ele pagaria caso sua demanda mínima fosse mais elevada²⁰, e deste modo passam serem possíveis acordos em que o *Jogador 1* recebe um pouco mais do que aquilo que esperaria receber em média (ao longo dos períodos) na Justiça, com o *Jogador 2* aceitando pagar os valores referentes a estes acordos.

Com isso, o fato da demanda mínima inicial do *Jogador 2* estar menor permite desde o início que haja acordos cujos *payoffs* são aceitáveis e preferíveis à expectativa da solução média na Justiça do Trabalho para ambos os jogadores, o que por sua vez permite que os *payoffs* recebidos pelo *Jogador 1* ao longo do tempo tenham uma média superior à média u_{N1} que ele receberia em caso levasse os casos para a Justiça do Trabalho.

Assim sendo, mesmo que estejamos em uma situação de jogos repetidos, com o *Jogador 1* (ou seu representante) percebendo que ao longo do tempo poderia estar ganhando em média u_{N1} se estivesse resolvendo seus casos na Justiça, ele verá que caso seus acordos tenham *payoffs* cujas médias estejam situadas dentro da área “mais escura” do Figura 3.4, então os *payoffs* dos acordos estão em média superando o valor médio dos *payoffs* que ele obteria na Justiça, e com isso este jogador não terá incentivo para levar os casos à Justiça.

No entanto, devemos notar que nesta figura, a “área de acordos prévios com equilíbrios aceitáveis” do jogo é caracterizada pela união das áreas “mais clara” e “mais escura”. Isto significa, conforme já explicamos anteriormente, que acordos cujos *payoffs* se situam na área “mais clara” da figura também são aceitáveis por ambos os jogadores enquanto não tivermos uma estrutura de jogos repetidos, pois a informação incompleta referente à incerteza sobre o valor da indenização que a Justiça do Trabalho determinará em cada caso faz com que acordos com *payoffs* (p_1, p_2) em que $p_1 \geq d_1$, $p_2 \geq d_2$ e $p_1 \geq I_1$ e $p_2 \geq I_2$ sejam aceitáveis por ambos os jogadores.

Neste caso, se tivermos uma estrutura de jogos repetidos com o passar do tempo, e a média dos *payoffs* dos acordos prévios situar seus *payoffs* na área “mais clara” da figura, então o *Jogador 1* (ou seu representante) perceberia que ao longo dos períodos está ganhando em média com os acordos prévios menos do que u_{N1} , ou seja, menos do que aquilo que estaria

²⁰ Para compreender este ponto, basta ter em mente que a demanda mínima do *Jogador 2* (empresário) representa justamente o quanto este jogador aceita pagar como indenização ao *Jogador 1*, enquanto a demanda mínima do *Jogador 1* representa o quanto este jogador aceita receber como indenização no acordo ou sentença da Justiça.

ganhando em média caso estivesse resolvendo seus casos na Justiça. Se este for o caso, em algum momento o *Jogador 1* (ou seu representante) escolherá por levar os seus casos para a Justiça, e com isso os acordos prévios tenderão a não mais acontecer.

Ou seja, a consequência que culmina com o fim dos acordos prévios volta a acontecer neste caso, mesmo com a demanda mínima dos períodos iniciais do *Jogador 2* se reduzindo, caso as médias ao longo do tempo dos *payoffs* gerados aos dois jogadores nos acordos prévios realizados estejam contidas na área “mais clara” da Figura 3.4.

Isto significa que a redução da demanda mínima do *Jogador 2* nos primeiros períodos não elimina completamente a possibilidade de que o sistema de acordos prévios entre em colapso. No entanto, devemos notar que conforme vamos reduzindo a demanda mínima inicial do *Jogador 2*, tal problema vai se atenuando, pois devido ao formato da elipse B, conforme d_2 vai caindo, a área “mais escura” da figura vai se expandindo proporcionalmente mais do que a área “mais clara” na figura, o que significa dizer que a partir de algum momento a probabilidade do ponto que representa as médias (temporais) dos *payoffs* gerados nos acordos prévios cair na área “mais escura” da figura vai aumentando conforme d_2 vai diminuindo.

Isto ocorre porque conforme o *Jogador 2* diminui sua demanda mínima dos períodos iniciais, o número de acordos possíveis que atendam às demandas mínimas e sejam melhores do que as expectativas da opção pela Justiça do Trabalho para ambos os jogadores em todos os períodos vai aumentando em proporção maior do que aumentam os acordos que superam as demandas mínimas de ambos os jogadores, mas cuja média temporal dos *payoffs* para o *Jogador 1* são menores do que u_{N1} , ou seja, menores do que o *payoff* médio que este jogador estaria ganhando se estivesse resolvendo os casos na Justiça do Trabalho.

Deste modo, podemos dizer que o problema da Miopia Intertemporal tem “níveis de intensidade” quanto à sua probabilidade de ocorrência: dentro das circunstâncias do jogo representado na Figura 3.4, quanto maior for o valor das demandas mínimas dos períodos iniciais de um jogador relativamente ao valor do *payoff* que este jogador receberia com sua ameaça, maior é também a probabilidade da ocorrência do problema que descrevemos como “Miopia Intertemporal”. E se este problema ocorre, ocorre também o fim dos acordos prévios e a solução dos casos passa a ser dada na Justiça, com toda a ineficiência econômica associada a isto.

No entanto, é importante ressaltar que pode ser bastante injusto colocar a “Miopia Intertemporal” como sendo culpa única e exclusiva da demanda demasiadamente elevada nos períodos iniciais, em termos absolutos, do *Jogador 2*. Conforme dissemos anteriormente, a miopia ocorre porque d_2 dos primeiros períodos é muito alta quando comparada a u_{N2} , ou seja, é possível que em termos absolutos, d_2 não seja demasiadamente elevada, e sim que u_{N2} assuma valores absolutos muito baixos. Esta seria a situação no caso em que a Justiça do Trabalho fosse demasiadamente benevolente com os trabalhadores, gerando *payoffs* excessivos na maioria dos casos de reclamações trabalhistas, pois isso elevaria os *payoffs* dos trabalhadores às custas de reduções dos *payoffs* u_{N2} dos empresários, já que os empresários seriam forçados a pagar maiores indenizações aos empregados.

Neste caso, o problema não é que o *Jogador 2* tem uma demanda mínima muito alta nos primeiros períodos, mas sim que tal demanda não pode ser reduzida pois se torna impossível ao empresário competir com indenizações demasiadamente altas geradas pela Justiça do Trabalho. Este seria de fato um problema estrutural muito grave, pois a única solução possível seria a Justiça deixar de beneficiar a uma das partes em detrimento da outra.

No entanto, continuaremos a chamar o problema de “Miopia Intertemporal” do *Jogador 2*, pois assumiremos a hipótese aqui de que a Justiça justifica seu nome, e portanto procura sempre ser justa para ambas as partes, não apresentando qualquer tipo de viés para qualquer lado.

Mas além desta possível discriminação da Justiça que acabamos de descrever, quais seriam outras motivações que levam à “Miopia intertemporal” do *Jogador 2*? Em outras palavras, quais motivos levam a demanda mínima do *Jogador 2* nos períodos iniciais ser excessivamente elevada com relação ao *payoff* u_{N2} que receberia na Justiça do Trabalho, além da possibilidade de u_{N2} ser demasiadamente baixa?

Os motivos podem ser diversos. Em primeiro lugar, uma possibilidade é que na verdade, a taxa de desconto intertemporal do empresário seja muito elevada, fazendo com que ele dê grande valor aos períodos mais recentes e pouco valor aos períodos mais longínquos no futuro, de forma que a ele compense receber *payoffs* mais elevados nos primeiros períodos (elevando o valor presente de sua demanda mínima em tais períodos) em detrimento de

payoffs menores que receberá no futuro, quando ele será obrigado a ter de resolver os casos de reclamações na Justiça do Trabalho.

Em outras palavras, uma taxa de desconto intertemporal mais elevada do *Jogador 2* significa que os valores presentes dos *payoffs* que serão recebidos nos primeiros períodos aumentam relativamente ao valor presente dos *payoffs* dos períodos finais, independentemente dos valores correntes de todos estes *payoffs*. Isto é o mesmo que dizer que o jogador “dá mais valor” aos períodos iniciais relativamente aos períodos finais. Este seria o típico caso de “miopia” mesmo, em que o jogador “enxerga” apenas o valor dos *payoffs* dos primeiros casos de reclamações trabalhistas, não “enxergando” ou não se importando com os casos mais longínquos no futuro.

Outro possível motivo seria que o *Jogador 2* poderia estar superestimando a taxa de desconto intertemporal do *Jogador 1*. O argumento aqui é o seguinte: o *Jogador 2* pode acreditar que em média, nas negociações dos acordos, o *Jogador 1* esteja bastante “desesperado” para receber alguma quantia em dinheiro, mesmo que esta quantia seja bem abaixo daquela que ele poderia receber na Justiça. Formalmente, isto equivale a dizer que a taxa de desconto intertemporal do *Jogador 1* é muito alta, fazendo com que este jogador deseje ao extremo receber alguma indenização rapidamente em detrimento de receber um pagamento muito maior tendo que esperar alguns meses. Este pode ser o caso, por exemplo, quando o trabalhador reclamante encontra-se desempregado e endividado após ter se desligado da empresa, com muitos gastos familiares para cobrir em um período curto de tempo. É bem provável neste caso que tal trabalhador aceite um acordo de baixo valor indenizatório e rápido.

Como os *payoffs* dos jogadores nos acordos são de certa forma simétricos e inversamente proporcionais, indenizações muito baixas para o *Jogador 1* significam *payoffs* mais altos ao *Jogador 2*. Se o *Jogador 2* então acreditar que o trabalhador tem uma taxa intertemporal de desconto demasiadamente alta, é bem provável que isso o leve a estabelecer uma alta demanda mínima, simplesmente por acreditar ser perfeitamente possível pagar um valor demasiadamente baixo ao *Jogador 1* em um acordo prévio, e portanto seria perfeitamente possível e provável conseguir um acordo que gere a si próprio (*Jogador 2*) um *payoff* elevado, o que representa uma elevação em d_2 e relação a u_{N2} .

Se o *Jogador 2* acreditar que a taxa de desconto intertemporal do *Jogador 1* é demasiadamente elevada repetidamente nos primeiros períodos, então é bem possível que tenhamos o problema da “Miopia Intertemporal” ocorrendo, já que em algum momento tal taxa não será extremamente elevada repetidamente, e é bem provável que o *Jogador 1* perceba que pode fazer acordos melhores na Justiça nestes períodos, levando ao fim dos acordos prévios. Neste sentido, a superestimação da taxa de desconto do *Jogador 1* por parte do *Jogador 2* estaria gerando o problema da “Miopia Intertemporal”.

Como podemos perceber, existe um papel fundamental da taxa de desconto intertemporal em nossa análise. Devemos lembrar que no início da apresentação do nosso jogo, a taxa de desconto era papel fundamental na determinação do poder de barganha dos jogadores. Conforme já discutimos, quanto maior for a taxa de desconto intertemporal de um jogador, menor é o poder de barganha deste. Ora, caso o problema de “Miopia Intertemporal” esteja ocorrendo pelo fato da superestimação da taxa de desconto intertemporal do *Jogador 1* pelo *Jogador 2*, na verdade o que ocorre é que o empregador acredita ter um poder de barganha muito superior ao trabalhador sempre, querendo sempre extrair *payoffs* demasiadamente altos nos acordos, e para isso pagando indenizações muito baixas aos empregados nos acordos prévios. O fato é que em algum momento os trabalhadores percebem isto, e passam a levar os casos para resolução na Justiça, culminando com o fracasso das CCP's. E com este fato, conforme já dissemos, vem também menores *payoffs* ao empregador “míope”, e a ineficiência econômica que tratamos no início deste trabalho.

Com isto, em teoria, explicamos o problema de Miopia Intertemporal e possíveis motivos que podem gerá-la. Conforme argumentamos, informação incompleta, incerteza e taxas de desconto demasiadamente elevadas explicam os possíveis problemas ocorridos com as Câmaras de conciliação Prévia no Brasil, e portanto estas seriam as razões que teoricamente teriam levado ao fracasso de tal sistema em diversos setores da Economia. Mas será que esta teoria se aplica na prática? Existe realmente a Miopia Intertemporal, e se existir, terá ela embasamento nos motivos supracitados? É o que tentaremos verificar no capítulo a seguir.

4 Evidências Empíricas

No capítulo anterior deste trabalho, vimos que podemos analisar sistemas de reclamações trabalhistas através de um modelo de barganha de Nash. Dentre os resultados teóricos obtidos, destacam-se dois principais:

- a) em jogos com informação incompleta, se conseguirmos caracterizar tais jogos como sendo uma série de jogos repetidos, e nestes jogos um dos jogadores tiver uma demanda mínima nos períodos iniciais muito superior ao seu *payoff* que seria obtido caso decidisse cumprir sua ameaça e levar o caso a Justiça, então deve ocorrer, segundo o resultado do modelo, um problema que chamamos “Miopia Intertemporal”, que culmina com o fim dos acordos prévios entre estes agentes.
- b) Caso o problema de Miopia Intertemporal venha realmente a acontecer, ele pode ser devido a algumas causas, entre elas uma alta taxa de desconto do jogador que sofre de tal Miopia, ou o fato deste jogador estar superestimando a taxa de desconto intertemporal do outro jogador.

São estes dois tópicos que abordaremos em nossas estimações empíricas. Mais especificamente, buscaremos verificar se realmente ocorre o problema de Miopia Intertemporal dos jogadores, e caso ocorra, se tal problema tem como motivação as preferências intertemporais (ou a taxa de desconto intertemporal) destes jogadores nos casos de reclamações trabalhistas.

4.1 Banco de dados

Para realizar nossas estimações empíricas, realizamos uma pesquisa de campo para coletar dados de 10 empresas do setor de segurança privada do estado de São Paulo. Ao total, foram obtidos 413 casos de reclamações trabalhistas, dos quais 164 foram solucionados com acordos feitos na Justiça do Trabalho, e 249 foram solucionados com acordos feitos em Câmaras de conciliação prévia²¹.

Para cada caso, foram observados os seguintes conjuntos de variáveis:

- Processamento da reclamação: variável *dummy* que assume o valor zero se o caso foi resolvido por conciliação prévia, e 1 se o caso foi resolvido na Justiça do Trabalho.
- Data da reclamação
- Número de empregados da empresa
- Características individuais dos reclamantes: para cada caso, foram observados o gênero em forma de *dummy* (0 se masculino e 1 se feminino), os anos de estudo, a naturalidade em forma de *dummy* (0 se o reclamante é do Estado de São Paulo, e 1 caso contrário), o estado civil (0 se solteiro e 1 se casado), o número de dependentes, o período trabalhado na empresa (da data de admissão até a data de demissão) e a última remuneração mensal recebida.
- Pauta da reclamação: são os itens que foram pedidos pelo em cada uma das reclamações. Para cada um destes itens, criou-se uma *dummy* que adquire forma 1 caso o item esteja presente na reclamação, e 0 caso não tenha sido requerido no caso em questão. São estes itens: descanso semanal remunerado (dsr); adicional de periculosidade noturno; horas extra; Multa do FGTS; férias, 13º; reflexos calculados sobre os itens anteriores; intervalo de descanso; multas dos artigos 147 e 167 da CLT²²; vale transporte e vale refeição; aviso prévio; e outros.

²¹ Utilizamos o banco de dados descrito graças ao Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de São Paulo, que se disponibilizou em abrir as portas de suas empresas afiliadas e nos forneceu as informações necessárias ao estudo.

²² O artigo 147 da CLT refere-se ao “empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias” (CLT, 1977). Já o artigo 167, refere-se aos equipamentos de proteção individual característicos das profissões relacionadas à segurança privada, tendo o seguinte conteúdo: “O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho” (CLT, 1977)

- Valores envolvidos: para cada um dos casos, buscou-se também observar qual o valor final recebido pelo reclamante, qual o valor oferecido pela empresa, e qual o valor pleiteado pelo reclamante inicialmente.
- Data da solução final do caso (data do acordo na CCP ou na Justiça do Trabalho).

4.2 Tratamento dos dados

Nesta seção, se faz necessário ressaltar importantes observações e tratamentos que foram dados a este conjunto de variáveis observadas. Inicialmente, cabe ressaltar que no conjunto “pauta da reclamação”, a variável “outros” inclui os seguintes itens: diferença salarial, seguro-desemprego, danos morais, adicional de risco de periculosidade, assistência médica, verbas do INSS, seguro de vida e verbas rescisórias. O motivo de termos agrupado todas estas variáveis na variável outros, é o fato de elas terem sido observadas em um número muito pequeno de casos. Desta forma, pelo critério da parcimônia, para garantir maior variância aos regressores e para ter um maior ganho de graus de liberdade na regressão, decidimos agrupá-las desta maneira. O critério utilizado foi o de que caso uma variável da pauta estivesse presente em um número menor do que 30 observações, esta seria agrupada à variável outros.

Em segundo lugar, como cada trabalhador envolvido nas reclamações e como cada um dos casos teve um início e solução final em diferentes datas, todos os valores envolvidos e também a última remuneração mensal recebida pelo empregado foram devidamente corrigidos a fim de tornar possível a comparação de cada um dos casos pela regressão. Corrigimos a última remuneração recebida pelo valor acumulado da inflação (utilizando o IPCA) entre a data da demissão do trabalhador e o mês de Agosto de 2007. Já o valor final recebido foi corrigido também pela inflação acumulada entre a data da solução final do caso e o mês de Agosto de 2007. Posteriormente, utilizamos outras taxas de desconto e outros períodos para corrigir este valor final recebido, a fim de aprofundarmos a análise. Este procedimento será mais bem detalhado e explicado em seções subsequentes, e deixamos isto de lado momentaneamente.

Já para o valor oferecido pela empresa, nenhum tipo de correção foi feita, pois posteriormente verificamos que não seria possível o uso desta variável na regressão por motivos de insuficiência de informação ou sigilo das empresas, foi possível recolher este dado em menos

de 50 observações e tivemos que descartar esta variável. No entanto, nossa análise não fica nem um pouco comprometida por este fator.

4.3 Método

Descreveremos nesta seção os métodos que foram utilizados para tentarmos responder as perguntas que nos propusemos neste capítulo.

Em primeiro lugar, para verificarmos se realmente o problema de Miopia Intertemporal de fato existe em um determinado segmento que tenha algum tipo de sistema de acordos prévios, escolhemos um banco de dados em que tal sistema de conciliação prévia já existiu, mas passou a ser desacreditado até entrar em decadência e desaparecer. Em seguida, buscamos verificar se as condições deste sistema de conciliação eram consistentes com as condições para a ocorrência de Miopia Intertemporal: verificamos se os diversos acordos prévios podiam ser classificados como uma série de jogos repetidos, ou seja, verificamos se nossa série de casos de reclamações trabalhistas resolvidas nas conciliações prévias apresentavam sistematicamente as mesmas empresas e trabalhadores (ou representantes dos trabalhadores) em diversos casos com as mesmas características de pauta de reclamação e valores envolvidos.

A seguir, passamos a verificar se o fracasso do sistema de conciliação prévia se deveu realmente ao problema de Miopia Intertemporal. Para que isto tenha ocorrido, é necessário que a demanda mínima de um dos jogadores seja demasiadamente alta com relação ao *payoff* que este jogador obteria caso levasse o caso a Justiça do Trabalho. No entanto, é impossível mensurarmos a demanda mínima dos jogadores, pois esta é uma variável individual não revelada durante a negociação e também que dificilmente pode ser expressa em algum tipo de unidade de medida. O mesmo problema ocorre na mensuração dos *payoff* que estes jogadores obtêm, pois estes também são variáveis sem uma unidade de medida bem definida e de cunho individual de difícil observação.

Para contornarmos estes problemas, utilizamos a seguinte estratégia: apesar de não conseguirmos medir nem os *payoffs* e nem as demandas mínimas dos jogadores, sabemos que

quanto maior for a indenização ou o valor do acordo pago ao empregado, maior deve ter sido seu *payoff* e menor deve ter sido o *payoff* auferido pelo empregador. Desta forma, se tomarmos um grupo de casos de reclamações resolvidas por acordos prévios, e os compararmos com casos de mesmas características ou de características muito semelhantes, e observarmos que aqueles resolvidos na Justiça pagam indenizações maiores do que aqueles resolvidos com acordos prévios, então podemos inferir que os *payoffs* gerados pela Justiça do Trabalho para o empregador (*Jogador 2* no modelo) são consideravelmente menores do que os *payoffs* que este auferiu nos casos resolvidos por acordos prévios.

Neste caso, sabemos que os *payoffs* recebidos pelo *Jogador 2* em acordos prévios são maiores do que *payoffs* recebidos por este mesmo jogador se este resolvesse o caso na Justiça. No entanto, o que queremos descobrir é se a demanda mínima do *Jogador 2* é razoavelmente maior do que o *payoff* que este auferiria caso resolvesse a reclamação na Justiça.

Ora, se lembrarmos que acordos prévios apenas ocorrem se os *payoffs* resultantes forem maiores do que as demandas mínimas de ambos os jogadores, e tendo em mente que o problema da Miopia Intertemporal implica no fim do sistema de conciliação prévia, então caso os *payoffs* do empregador sejam bem mais altos nos acordos prévios comparativamente àqueles obtidos na Justiça em um grupo de casos em que o sistema de conciliação prévia fracassou, então temos um forte indício que provavelmente a demanda mínima em pelo menos parte destes casos era relativamente superior aos possíveis *payoffs* que poderiam ser auferidos nos mesmos casos (ou casos muito semelhantes) se estes fossem resolvidos na Justiça do Trabalho.

Em outras palavras, observar repetidamente a superioridade de *payoffs* de um dos jogadores obtidos na Justiça com relação aos *payoffs* que este mesmo jogador poderia obter nos acordos prévios em diversos casos é um forte indício que a demanda mínima em pelo menos parte destes casos era muito superior ao *payoff* da Justiça, uma vez que caso tal superioridade da demanda mínima deste jogador não existisse, então muito provavelmente os acordos teriam se concretizado de tal maneira que este jogador teria ganhado *payoffs* nos acordos muito mais próximos àqueles da Justiça, e desta forma não poderia ocorrer a Miopia Intertemporal e o sistema de conciliação conseqüentemente não teria fracassado.

Em termos práticos, tal explanação significa que se tomarmos um grupo de casos de reclamações trabalhistas de um sistema de conciliação prévia que faliu, e compararmos casos

de características semelhantes que diferiam apenas na sua instância de resolução (Justiça do Trabalho ou por acordo prévio), e verificarmos que em média as indenizações pagas na Justiça eram sistematicamente maiores do que os valores acordados nas conciliações prévias, então temos um forte indício que o *Jogador 2* em pelo menos alguns dos casos sofria do problema de Miopia Intertemporal, já que nestes casos sua demanda mínima devia ser muito superior ao *payoff* que este jogador teria a ganhar com sua ameaça de levar o caso a Justiça do Trabalho.

Deste modo, nossa estratégia de verificação do problema de Miopia Intertemporal foi a seguinte: tomamos nosso banco de dados com o conjunto de casos de reclamações trabalhistas com alguns casos resolvidos na Justiça e outros por acordos prévios, e estimamos uma regressão que tem como variável dependente o valor final recebido (corrigido pela inflação entre a data de demissão do trabalhador e Agosto de 2007) sendo explicada por uma série de características dos trabalhadores, algumas características das empresas, pela pauta da reclamação, pelo período trabalhado pelo trabalhador na empresa, e finalmente pelo processamento da reclamação.

Esta última variável é a variável-chave para nossa análise, pois seu coeficiente na regressão nos indicará se existe ou não diferença nos valores recebidos para casos resolvidos nas CCP's e casos resolvidos na Justiça do Trabalho. Conforme argumentamos, caso esta diferença exista, há um forte indício de que um dos jogadores está recebendo *payoffs* em acordos prévios muito além daqueles que poderia receber na Justiça, e isto aliado ao fato de que o sistema de conciliação estudado faliu, indica que muito possivelmente a demanda mínima deste jogador em pelo menos alguns dos casos era demasiadamente alta em relação ao *payoff* que lhe seria devido na Justiça do Trabalho, e portanto é bastante provável que tenha sido o problema de Miopia Intertemporal que levou tal sistema de conciliação prévia à falência.

Quanto às outras variáveis, além de muitas delas terem coeficientes cuja interpretação é importante em termos econômicos e com consequências bastante relevantes, a principal função delas é permitir que o significado e valor do coeficiente da variável “processamento da reclamação” indique a correlação entre tal processamento e valor final recebido pelo *Jogador 1* independentemente das diferentes características dos jogadores e dos casos em questão. Dito de outra forma, estas variáveis servem para que o efeito do processamento da reclamação sobre o valor final recebido seja “puro”, ou não esteja na verdade captando possíveis

correlações entre o valor final e características como a pauta da reclamação, ou qualidades específicas dos jogadores.

Assim, é como se estivéssemos sempre a comparar casos com características bastante semelhantes entre si, conforme argumentamos ser necessário.

Deste modo, a equação estrutural que desejamos estimar, a priori, é a seguinte:

$$lvalorfinal = \alpha + \beta_1 dsr + \beta_2 adicional + \beta_3 he + \beta_4 fgts + \beta_5 ferias + \beta_6 decter + \beta_7 reflexos + \beta_8 intervalo + \beta_9 multas + \beta_{10} vales + \beta_{11} avisopr + \beta_{12} outros + \beta_{13} lremun + \beta_{14} periodo + \beta_{15} dependentes + \beta_{16} estcivil + \beta_{17} natur + \beta + \beta_{17} natur + \beta_{18} anosdeest + \beta_{19} genero + \beta_{20} nempregados + \beta_{21} processamento \quad (1)$$

Onde,

- *lvalorfinal*: logaritmo neperiano²³ do valor final recebido pelo reclamante no acordo, medida em reais de agosto de 2007 (corrigidos pelo IPCA entre a data de demissão do trabalhador e Agosto de 2007);
- *dsr*: *dummy* representando pedido de descanso semanal remunerado pelo reclamante;
- *adnoturno*: *dummy* representando pedido de adicional noturno pelo reclamante;
- *êne*: *dummy* representando pedido de multa de x% do fundo de garantia referente à rescisão do contrato de trabalho pelo reclamante;
- *ê*: *dummy* representando pedido de horas extra pelo reclamante;
- *ferias*: *dummy* representando pedido de férias pelo reclamante;
- *decter*: *dummy* representando pedido de décimo terceiro pelo reclamante;
- *reflexos*: *dummy* representando pedido de reflexos pelo reclamante;
- *intervalos*: *dummy* representando pedido de intervalo remunerado pelo reclamante;
- *multas*: *dummy* representando pedido de multas referentes aos artigos 167 e 177 da CLT pelo reclamante;
- *vales*: *dummy* representando pedido de vale transporte e vale refeição pelo reclamante;
- *avisoprevio*: *dummy* representando pedido de aviso prévio pelo reclamante

²³ Escolhemos utilizar o logaritmo neperiano desta variável por dois motivos: possibilitar que sejam calculadas as elasticidades de alguns parâmetros com maior facilidade e reduzir um possível problema de heteroscedasticidade da variância dos resíduos de nossas regressões futuras.

- *outros: dummy* representando pedido de outros itens de pauta (diferença salarial, seguro-desemprego, danos morais, adicional de risco de periculosidade, assistência médica, verbas do INSS, seguro de vida e verbas rescisórias) pelo reclamante;
- *lremun*: logaritmo neperiano da última remuneração mensal recebida pelo reclamante na empresa em que trabalhava, a valores reais, medida em reais de agosto 2007, corrigido pelo IPCA;
- *ênero* : período trabalhado pelo reclamante na empresa, em dias;
- *dependentes*: número total de dependentes do reclamante, à época da reclamação;
- *estcivil: dummy* do estado civil do reclamante à época da reclamação, assumindo o valor 1 se o indivíduo for casado, e 0 caso contrário.
- *natur*: Estado ou Unidade da Federação em que o reclamante nasceu²⁴;
- *anosdeest*: escolaridade do reclamante na data da reclamação, medida em anos de estudo;
- *ênero*: sexo do reclamante
- *nempregados*: número de empregados da empresa reclamada;
- *processamento: dummy* que assume valor zero caso o acordo tenha sido feito na CCP, e 1 caso o acordo tenha sido feito na Justiça.

Nesta equação, esperamos que todos coeficientes das variáveis *dummies* que fazem parte da pauta da reclamação tenham sinal positivo, uma vez que um item adicional na pauta deve representar um maior valor pleiteado pelo reclamante, o que por sua vez pode levar a um maior valor final recebido por este. Além disso, espera-se que a remuneração e o período trabalhado do reclamante também tenham coeficientes positivos, pois quanto maiores a remuneração e o período trabalhado na empresa, maior o direito que o trabalhador tem a receber.

Já os coeficientes das variáveis seguintes não possuem nenhum sinal esperado, mas seus sinais que serão observados são de fácil interpretação. Se o sinal da variável naturalidade for positivo, então reclamantes nascidos em São Paulo por algum motivo recebem em média mais do que aqueles nascidos em outros estados, e vice-versa. Caso o sinal do coeficiente da variável anos de estudo seja positivo, então quanto maior for a escolaridade de um indivíduo,

²⁴ Incluímos esta variável na análise pelo seguinte motivo: é possível que existam fatores culturais em cada indivíduo que façam com que este indivíduo seja mais ou menos propenso a reclamar caso venha a ser demitido que estejam correlacionados diretamente com a região ou Estado do país em que este indivíduo nasceu. A fim de capturarmos qualquer destes efeitos, incluímos esta variável na análise.

maior será o valor final recebido por este. Isto pode ocorrer, por exemplo, porque indivíduos com mais anos de estudo são mais exigentes, e exigem mais seus direitos, possivelmente recebendo mais por isso. Outro motivo, pode ser porque indivíduos com mais educação conhecem melhor seus direitos, e por isso não abrem mão de nada no processo, recebendo em média valores finais maiores do que indivíduos menos educados.

Caso o coeficiente da variável gênero seja positivo, então mulheres recebem em média mais do que homens em casos de reclamações trabalhistas, e vice-versa. Quanto ao coeficiente da variável número de empregados, caso este seja positivo, então empresas de maior porte pagam acordos melhores aos reclamantes do que empresas de menor porte, e caso ele seja negativo, então são as empresas de menor porte que pagam acordos de maior valor para os reclamantes.

Finalmente, resta o coeficiente da nossa variável mais importante, o processamento. Sua interpretação é bastante simples: caso seu coeficiente seja positivo, então acordos feitos na justiça do trabalho pagam valores finais maiores aos reclamantes do que acordos feitos nas câmaras de conciliação prévia. Caso isto ocorra, então conforme vimos em nosso modelo teórico, existe grande chance de que o problema de Miopia Intertemporal esteja ocorrendo nas CCP's, o que pode levar ao não funcionamento destas, e ao seu conseqüente fracasso.

4.4 Estimações

Definida a equação estrutural inicial que desejamos estimar, passamos em seguida para a estimação dos parâmetros desta equação. Nesta etapa, alguns problemas e observações de ordem teórica e empírica surgem, e por isso, antes de passarmos aos resultados finais, relatamos tais ocorrências abaixo.

Um primeiro possível problema com o qual nos deparamos é a possível existência de endogeneidade em nossa regressão. Isto porque seria possível que de fato, ao realizarem acordos nas CCP's, os indivíduos já estejam pré-dispostos a aceitarem valores menores em seus acordos, o que por sua vez indicaria que na verdade seria a variável processamento que estaria sendo explicada pela variável valor final recebido, gerando uma causalidade reversa e viesando os resultados até então obtidos.

Para verificar esta questão, realizamos alguns testes de endogeneidade sobre nossas variáveis. Mais especificamente, buscamos encontrar algum bom instrumento para a variável processamento, e em seguida aplicamos um teste de Hausman (1978) para verificar esta endogeneidade. Os resultados destes testes encontram-se no Apêndice A.

Após estes testes, concluímos mesmo que a referida endogeneidade exista, o método de mínimos quadrados ordinários ainda é provavelmente o que deve gerar os melhores coeficientes (mais consistentes assintoticamente), e por este motivo, e também pela grande dificuldade de encontrarmos um instrumento confiável para estimações pelo método de variáveis instrumentais, utilizaremos a metodologia de MQO.

Isto posto, outro possível problema que surge nas estimações é a existência de heteroscedasticidade, que pode por sua vez comprometer os testes futuros que faremos. Para contornar este problema, não apenas utilizamos algumas variáveis calculadas em logaritmo neperiano (como o valor final recebido), como também realizamos a estimação por mínimos quadrados ordinários com os desvios padrões dos coeficientes já calculados de maneira robusta à heteroscedasticidade.

Outro problema que surge, este por sua vez relacionado à forma estrutural inicial de nosso modelo, é a existência de grande multicolinearidade entre a variável estado civil e a variável número de dependentes, pois o banco de dados foi coletado de tal modo que sempre que um indivíduo da amostra se declarava como casado, automaticamente acrescia-se um dependente a este indivíduo, correspondente à esposa ou ao marido do agente. Portanto, neste caso, por estes dois motivos, retiramos a variável estado civil da nossa equação estrutural, e passamos a estimar a seguinte equação:

$$lvalorfinal = \alpha + \beta_1 dsr + \beta_2 adicional + \beta_3 he + \beta_4 fgts + \beta_5 ferias + \beta_6 decter + \beta_7 reflexos + \beta_8 intervalo + \beta_9 multas + \beta_{10} vales + \beta_{11} avisopr + \beta_{12} outros + \beta_{13} lremun + \beta_{14} periodo + \beta_{15} dependentes + \beta_{17} natur + \beta_{18} anosdeest + \beta_{19} genero + \beta_{20} nempregados + \beta_{21} processamento \quad (2)$$

Feita a exclusão da variável estado civil, resta ainda um último problema relacionado à amostra ocorre neste ponto. Mais especificamente, ocorre que a variável “número de

empregados” é altamente correlacionada com nossa variável-chave, o “processamento *dummy*”. Isto ocorre pelo seguinte motivo: cerca de um quarto de nossa amostra é constituída de observações de uma única empresa (a de número 10), que por sua vez só nos pôde fornecer casos finalizados com acordos nas CCP’s, devido a uma política interna sua de não promover acordos na Justiça do Trabalho. Coincidentemente, esta empresa é a que possui o maior número de empregados (4.000), sendo este número bastante superior à média de empregados das outras empresas. Assim sendo, ocorre que as variáveis número de empregados e processamento têm alta multicolinearidade, conforme podemos notar se estimarmos uma regressão simples entre estas duas variáveis, como fazemos abaixo:

Tabela 4.1 – Resultados da estimação sobre o número de empregados

Número de Empregados	
Constante	3.303,53 (71,32)**
Processamento	-2.107,89 (113,17)**
Obs	410
R ²	0,61

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

Como podemos ver na tabela acima, o coeficiente de correlação simples entre o número de empregados e o processamento do caso é de -2.107,894, e apresenta um p-valor bastante baixo, o que mostra que esta correlação é significativa. Neste caso, é bastante provável que a variável número de empregados esteja fortemente captando ao menos em parte algum efeito que a variável processamento *dummy* poderia estar tendo sobre nossa variável explicada, o valor final recebido corrigido. No intuito de corrigir esta falha sem que seja necessária a exclusão da empresa de número 10 da amostra (por motivos de eficiência assintótica, já que esta empresa representa um quarto da amostra), aplicamos o seguinte método de regressão: criamos 10 *dummies* de efeito fixo para cada uma das *i* empresas, que assumem o valor 1 quando a observação é referente à empresa *i* em questão, e 0 caso contrário. Então, retiramos da regressão a variável número de empregados, substituindo-a por estas *dummies*.

Estas *dummies* têm o papel de captar o efeito fixo de cada uma das empresas, e portanto captam o efeito da política de cada empresa (incluindo portanto a política da empresa 10 de não promover acordos na Justiça do Trabalho). Além disso, estas *dummies* substituem a

variável número de empregados das empresas, pois este número é uma característica intrínseca de cada empresa e portanto tal característica é captada pelo efeito fixo representado pelas *dummies*.

Desta forma, nossa nova equação estrutural a ser estimada é a seguinte:

$$\begin{aligned}
 lvalorfinal = & \alpha + \beta_1 dsr + \beta_2 adicional + \beta_3 he + \beta_4 fgts + \beta_5 ferias + \beta_6 decter + \beta_7 reflexos + \\
 & \beta_8 intervalo + \beta_9 multas + \beta_{10} vales + \beta_{11} avisopr + \beta_{12} outros + \beta_{13} lremun + \beta_{14} periodo + \beta_{15} dependentes \\
 & + \beta_{17} natur + \beta_{18} anosdeest + \beta_{19} genero + \beta_{20} nempregados + \beta_{21} processamento + \beta_{22} d1 + \\
 & \beta_{23} d2 + \beta_{24} d3 + \beta_{25} d4 + \beta_{26} d5 + \beta_{27} d6 + \beta_{28} d7 + \beta_{29} d8 + \beta_{30} d9
 \end{aligned} \quad (3)$$

Onde d_i é a *dummy* representando o efeito fixo da empresa i .

Fazendo novamente a regressão robusta por mínimos quadrados, e excluindo a *dummy* de número 10 para evitar a famosa “armadilha das *dummies*”, obtemos finalmente o seguinte resultado:

Tabela 4.2 – Resultado da estimação sobre o Valor Final Recebido

Valor Final Recebido Através do Acordo			
Constante	2,771 (1,27)*	Número de dependentes	-0,046 (0,02)
Descanso Semanal	0,11 (0,09)	Anos de Estudo	-0,01 (0,01)
Adicional Noturno	0,002 (0,07)	Naturalidade	-0,046 (0,07)
Horas Extra	0,104 (0,10)	Gênero	0,318 (0,19)
Multa de FGTS	-0,051 (0,15)	Processamento	0,39 (0,14)**

(continua)

Férias	0,093 (0,08)	Ef. Fixo da Empresa 1	1,275 (0,20)*
Décimo Terceiro	-0,042 (0,14)	Ef. Fixo da Empresa 2	0,306 (0,21)
Reflexos	-0,139 (0,11)	Ef. Fixo da Empresa 3	0,575 (0,26)*
Intervalo	-0,045 (0,11)	Ef. Fixo da Empresa 4	1,433 (0,16)**
Multas (167 e 177 CLT)	-0,071 (0,13)	Ef. Fixo da Empresa 5	0,765 (0,21)**
Vale Transporte e Alimentação	-0,016 (0,08)	Ef. Fixo da Empresa 6	0,215 (0,17)
Aviso Prévio	-0,194 (0,14)	Ef. Fixo da Empresa 7	0,781 (0,13)**
Reclamação de Outros Itens	-0,058 (0,09)	Ef. Fixo da Empresa 8	0,864 (0,26)**
Logaritmo da Remuneração	0,526 (0,19)**	Ef. Fixo da Empresa 9	0,926 (0,026)**
Período	0,00042 (0,00004)**		
Obs	410		
R ²	0,61		

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

(conclusão)

4.5 Interpretação e Testes

Após chegarmos a um modelo estrutural final estimado, passemos agora à análise de nossa regressão. Primeiramente, convém observar que o conjunto coeficientes das variáveis *dummies* representando o efeito fixo de cada uma das empresas é bastante significativo individualmente. Ao nível de 5% de significância, apenas as empresas número 2 e número 6 não possuem um efeito fixo que seja relevante para explicar o valor final recebido pelos empregados nos casos de reclamações trabalhistas. Isto significa dizer que características individuais das empresas envolvidas nos casos de reclamações trabalhistas influenciam no resultado final do caso e nos *payoffs* que os jogadores devem receber, o que é um resultado bastante importante.

Além disso, observamos que todos os coeficientes das *dummies* de efeito fixo são positivos. Isto significa que, como apenas a *dummy* de efeito fixo da empresa de número 10 não foi incluída na regressão, então esta empresa paga sistematicamente menos do que as outras empresas. Conforme dissemos anteriormente, esta empresa possui algumas características especiais: ela representa cerca de um quarto de nossa amostra, é a empresa com maior número de empregados (4.000) de nossa amostra, e realiza apenas acordos prévios nas CCP's, não se utilizando de acordos na Justiça do Trabalho. Quando o reclamante vai à Justiça do Trabalho, esta empresa se nega a realizar qualquer tipo de acordo e leva o caso até a última instância na Justiça.

Assim sendo, como em nossa análise queremos captar apenas se acordos feitos em CCP's geram *payoffs* diferentes do que acordos feitos na Justiça, a significância do efeito fixo das empresas com relação à empresa de número 10 justifica a presença de tais *dummies* em nosso modelo e também justifica o uso destas *dummies* para substituir a variável “número de empregados”, que como dissemos anteriormente, poderia estar captando simplesmente o fato de que a empresa com maior número de empregados de nossa amostra, e que é responsável por grande parte desta, ter uma política de apenas realizar acordos na CCP's. Se utilizássemos simplesmente o número de empregados como variável de controle, ocorreria que não seria possível distinguir se os valores pagos pela empresa de número 10 são em média menores do que os outros acordos pelo fato de que esta é uma empresa com grande número de empregados, ou se isto está ocorrendo pelo fato de que na verdade realmente acordos feitos

nas CCP's pagam menos do que acordos feitos na Justiça, e esta empresa tem acordos de menor valor simplesmente por que utiliza apenas as CCP's em seus acordos.

Com a técnica de efeitos fixos, ou seja, substituindo a variável “número de empregados” por uma *dummy* de efeito fixo para cada empresa, este problema está resolvido: estas *dummies* captam a característica especial de a empresa de número 10 apenas realizar acordos nas CCP's, e desta forma tornam o coeficiente de nossa variável em questão, “processamento”, livre do efeito descrito acima.

Dando prosseguimento à nossa análise, a segunda coisa que chama bastante atenção é o fato de que nenhum dos coeficientes dos itens da pauta de reclamação é significativo individualmente, o que é um resultado bastante interessante. Para confirmar tal resultado, fizemos abaixo um teste conjunto da significância de todos os itens da pauta:

Tabela 4.3 – Teste de significância conjunto da Pauta da Reclamação

Descanso Semanal	Adicional Noturno	Horas Extra	Multa de FGTS
Férias	Décimo Terceiro	Reflexos	Intervalo
Multas (167 e 177 CLT)	Vale Transporte e Alimentação	Aviso Prévio	Reclamação de Outros Itens
$F_{12, 381} = 0,77$			
p-valor = 0,68			

Também conjuntamente, a pauta não é significativa. Este resultado é bastante interessante, e chama atenção para o modo como são realizados os acordos, pois ele indica que a pauta de reclamação não importa para determinar o resultado final do acordo. Isto põe bastante em dúvida o senso de justiça dos acordos, e também a racionalidade dos agentes ao realizarem tal acordo. Isto porque este é um forte indício que possivelmente os agentes não se importam com a pauta para a realização do acordo, dando importância apenas aos valores possivelmente atingidos. Além disso, para os acordos na Justiça, esta evidência é uma possível indicação de que a própria Justiça não olha para a pauta da reclamação ao realizar acordos, o que mostra

um desvirtuamento da função principal do órgão, que deveria observar os itens a fim de poder promover acordos justos individualmente.

Quanto às características dos indivíduos, chama também atenção em nossos resultados que as únicas qualidades significantes para determinar o valor final dos acordos são a remuneração recebida por este indivíduo e o período trabalhado na empresa, ambos com sinais positivos, conforme era esperado. É verdade que seus coeficientes são muito próximos de zero, mas como indica a estatística *t* de cada um dos coeficientes, não podemos negar que estes coeficientes são diferentes de zero. Este resultado era esperado, pois conforme argumentamos anteriormente, quanto mais um trabalhador ganhava e quanto maior foi o período trabalhado na empresa, maior deve ser o valor recebido nos acordos, tanto na Justiça como nas CCP's.

Outra variável que também é estatisticamente significativa, ao menos a 10%, é o número de dependentes. Seu coeficiente com valor -0,04 indica que quanto maior for o número de dependentes do indivíduo reclamante, menor deve ser o valor final recebido por este. Mas este resultado faz sentido? Certamente que sim. Isto porque é de se esperar que o indivíduo com mais filhos ou outros tipos de dependentes tenha uma restrição orçamentária maior, o que faz com que ele precise de dinheiro com mais urgência depois de desempregado. Isto por sua vez significa dizer que o poder de barganha deste indivíduo é menor, pois certamente ele tem menos tempo para ficar negociando um acordo que lhe gere maiores *payoffs*. Assim, ele acaba aceitando acordos de menor valor, desde que consiga o dinheiro mais rapidamente.

Por outro lado, as características naturalidade, gênero e anos de estudo não apresentam coeficientes significantes. Isso traz luz a algumas reflexões. Em primeiro lugar, trabalhadores com maior grau de instrução não se aproveitam de um possível maior conhecimento para auferir maiores valores nos acordos, o que é bom em termos de justiça, já que os acordos não devem propiciar ganhos por assimetria de informação neste sentido. Além disso, o fato de naturalidade e gênero não importarem para explicar os valores dos *payoffs* recebidos nos acordos mostram que não há preconceito na decisão, o que é extremamente positivo para que a justiça seja realizada.

Finalmente, passemos à análise de nossa variável-chave: o processamento da reclamação. Como podemos notar, esta variável possui coeficiente bastante significativo, mesmo a 1%, e positivo. O valor de seu coeficiente é de 38,96%. Porém, em se tratando de uma variável

dummy, não podemos simplesmente interpretar este coeficiente como uma elasticidade. Segundo Halvorsen e Palmquist (1980), para obtermos a elasticidade correspondente a este coeficiente, devemos “*calcular o antilog (na base e) do coeficiente da dummy e subtrair 1*” Fazendo este cálculo, encontramos uma elasticidade de 47,65%, o que significa dizer que acordos realizados na Justiça pagam 47,65% a mais do que acordos realizados nas CCP’s, em termos reais de agosto de 2007. Este resultado é bastante interessante, e logo de início, mostra que as empresas possuem um ganho significativo em termos de custos ao realizar acordos nas CCP’s.

Conforme argumentamos anteriormente, caso exista uma diferença sistemática nos valores pagos em acordos realizados nas CCP’s e nos acordos realizados na Justiça do Trabalho, é possível inferir que os *payoffs* auferidos pelos jogadores em acordos realizados nas CCP’s diferem daqueles que seriam obtidos na Justiça do Trabalho. Mais ainda, argumentamos que como o sistema de conciliação prévia estudado em nossa amostra desmanchou-se, tal diferença de *payoffs* indica que em pelo menos uma parte dos casos estudados a demanda mínima de um dos jogadores era relativamente muito superior ao *payoff* que este poderia estar obtendo na Justiça do Trabalho (ou seja, o *payoff* respectivo de sua ameaça), e isto significa que muito provavelmente este jogador estaria sofrendo de Miopia Intertemporal, lembrando também que é bastante provável que exista informação incompleta neste sistema de jogos²⁵. Assim sendo, como a elasticidade da variável processamento é 47,65%, aparentemente existe uma diferença sistemática na resolução dos casos de reclamação trabalhista, em que o *payoff* do Jogador 2 (empresário) é regularmente maior quando o caso é resolvido por acordos prévios do que quando é resolvido na Justiça, e conseqüentemente o *payoff* auferido pelo Jogador 1 seria sistematicamente menor nas mesmas circunstâncias.

No entanto, tal resultado é, apesar de bastante aparente, incerto. Isto porque existe uma importante observação a ser feita neste ponto: na maioria das vezes, quando um acordo é realizado na Justiça do Trabalho, existe um custo adicional ao reclamante (no caso, os trabalhadores) que geralmente não ocorre em casos de acordos nas CCP’s: o custo dos advogados contratados pelo trabalhador para defendê-los na Justiça. Isto porque nas CCP’s

²⁵ Pois, conforme argumentamos anteriormente, é praticamente impossível argumentarmos que os jogadores sabem quais são os *payoffs* finais exatos que podem auferir em qualquer que seja a estância de resolução dos casos de reclamação trabalhista antes que tais casos sejam resolvidos.

não existe a presença obrigatória da figura do advogado, e na maioria dos casos o próprio sindicato dos trabalhadores provê o representante para estes.

Assim sendo, pode-se argumentar que, como em geral os advogados cobram como comissão ao reclamado cerca de 30% do valor do acordo, então mesmo que casos resolvidos na Justiça do Trabalho apresentem acordos 30% mais caros aos reclamados nas CCP's, mesmo assim pode-se considerar que o valor líquido dos acordos em si, para o trabalhador, nas diferentes estâncias de processamento só será diferente caso essa diferença seja superior a 30%, ou dito de outra forma, caso os valores pagos na Justiça do Trabalho paguem mais de 130% dos valores acordados nas CCP's para casos e características semelhantes.

Desta forma, realizamos um teste para saber se nossa elasticidade, de 47,65% é estatisticamente diferente de 30%. Inicialmente verificamos pela metodologia de Halvorsen e Palmquist (1980) que o coeficiente correspondente a uma elasticidade de 30% deveria ser 26,23% e portanto, testamos se nosso coeficiente de 38,96% seria estatisticamente diferente de 26,23%. Realizamos um teste F, que nos gerou um resultado com p-valor igual a 0,36, o que significa dizer que não podemos afirmar que nossa elasticidade é estatisticamente diferente de 30% .

Assim sendo, sob esta óptica, aparentemente os acordos realizados nas CCP's não estariam gerando *payoffs* ao *Jogador 1* (trabalhadores) sistematicamente diferentes dos acordos realizados na Justiça. Ou seja, este resultado significa que em média, todo o *payoff* adicional recebido pelo trabalhador na resolução dos casos na Justiça do Trabalho é repassado para os seus advogados, e portanto, em termos líquidos, o *payoff* recebido pelo *Jogador 1* na Justiça do Trabalho ou nas CCP's assume o mesmo valor. Mais ainda, o empregador pagar em média 30% a mais nos casos resolvidos na Justiça comparativamente àqueles resolvidos por acordos prévios significa apenas que o custo adicional de resolver os casos pelo órgão público está de fato sendo pago pelo *Jogador 2*, e os únicos beneficiados são os advogados dos trabalhadores, que figuram simplesmente como um típico exemplo de “*rent seekers*” envolvidos neste sistema.

No entanto, se em termos líquidos o trabalhador está recebendo, em média, o mesmo valor de *payoff* resolvendo os casos na Justiça do Trabalho ou nas CCP's, então na verdade não seriam estes trabalhadores indiferentes entre resolver seus casos em qualquer uma das estâncias?

Mais ainda, não podemos afirmar que, como não observamos estatisticamente valores superiores a 30%, então não estariam na verdade os empregadores simplesmente pagando em média 30% a mais na Justiça apenas para cobrir os custos dos advogados, e, portanto a demanda mínima destes jogadores na verdade não seria demasiadamente elevada? Deste modo, não estaria ocorrendo a Miopia Intertemporal?

A resposta para estas questões acima é bastante simples: neste mercado, há sim uma evidência forte de que o problema de Miopia Intertemporal está ocorrendo ou ocorreu. Isto porque apesar de aparentemente as afirmações acima parecerem verdadeiras, na verdade o que ocorre é que em média os empresários estão pagando nos acordos na Justiça apenas que pagariam nos acordos prévios e mais o suficiente para cobrir os custos do advogados, mas o que ocorre é que este é um resultado médio. Isto significa que, se nos resultados em média os empresários pagam 30% a mais, então existem alguns que pagam mais do que 30% e outros que pagam menos do que 30%.

E se existem ao menos alguns empresários que estejam pagando menos do que 30%, então nestes casos em específico os reclamantes estão a receber menos nos acordos prévios do que poderiam receber na Justiça, e portanto têm um incentivo a parar de resolver os seus casos nas CCP's, caso o estejam fazendo. Estes seriam justamente os casos em que os empresários estariam sofrendo de Miopia Intertemporal, pois se estão pagando em termos líquidos ao trabalhador menos do que um valor que pode ser considerado justo, então certamente estes empresários estão com suas demandas mínimas muito elevadas.

Ora, se observarmos o intervalo de confiança do coeficiente de nossa variável processamento e aplicarmos o cálculo da elasticidade de Halvorsen e Palmquist (1980), veremos que nossa elasticidade varia neste intervalo de 11,75% a 95%, o que é um forte indício de que existem empresários que estão pagando tanto mais de 30% na Justiça, quanto menos de 30%. Com isto, é bastante provável que de fato existam os empresários com Miopia Intertemporal, conforme explicamos no parágrafo acima.

Deste modo, é certo pelos resultados que mesmo que não consigamos mostrar que a Miopia Intertemporal de nosso modelo teórico esteja ou não ocorrendo *em média*, é certo que *ao menos alguns* dos empresários muito provavelmente sofreram ou estão sofrendo de tal Miopia neste mercado, e este fato por si só é suficiente para argumentarmos que a falência dos

acordos prévios no mercado estudado é devida, ao menos em parte, a tal Miopia. Este é um resultado muito importante.

Evidenciado o problema da Miopia Intertemporal, outras questões ainda ligadas à falência do sistema de CCP's no mercado estudado ainda restam: 1) Não seriam os trabalhadores indiferentes entre resolver os casos na Justiça do Trabalho ou nos acordos prévios, se na média em termos líquidos estes estariam recebendo os mesmos *payoffs* na justiça ou nas CCP's? 2) Se eles forem realmente indiferentes, porque eles ou seus representantes possivelmente desejariam não mais realizarem acordos prévios, culminando com o fim das CCP's?

Novamente, a resposta para estas questões é bastante simples: ocorre que de fato, os trabalhadores não são indiferentes entre resolver os casos de reclamação trabalhista na Justiça ou nas CCP's. Isto porque mesmo que em termos líquidos os trabalhadores recebam em média o mesmo valor nos acordos na Justiça ou nas CCP's, sendo tal valor o valor "justo" a ser recebido (uma vez que é o valor obtido na Justiça), ocorre que nos acordos prévios existe um risco para o trabalhador que é o de justamente o empregador com o qual ele está disputando o caso estar sofrendo de Miopia Intertemporal, e com isto possivelmente o valor final recebido pelo trabalhador pode ser menor do que o "justo" que seria pago na Justiça. Já se resolver diretamente o caso na Justiça, o trabalhador recebe o valor justo de modo certo, sem riscos, ou com riscos muito menores, por se tratar da Justiça do Trabalho, que teoricamente é totalmente imparcial. Assim, o trabalhador nestas condições, por ser avesso ao risco, prefere resolver o caso na Justiça.

É possível argumentar que apesar do risco descrito certamente existir para os trabalhadores, existe também um prêmio a estes para resolver os casos por acordo prévio, que seria justamente o fato de que nos acordos prévios a indenização é paga muito mais rapidamente do que na Justiça, e desta forma, se medirmos as quantias recebidas em valores presentes, é possível que o valor recebido pelo trabalhador no acordo prévio seja maior do que aquele recebido na Justiça, desde que sua taxa de desconto intertemporal seja suficientemente grande e (ou) o tempo de resolução dos casos nas CCP's seja suficientemente menor do que o tempo de resolução na Justiça. Neste caso, é possível que o prêmio que o trabalhador receberia resolvendo o caso via acordos prévios mais do que compense o risco existente em resolver o

caso na CCP, e desta forma, possivelmente o trabalhador, mesmo sendo avesso ao risco, pode preferir resolver o caso por acordo prévio em detrimento ao uso da Justiça.

No entanto, tal argumento é bastante frágil e fácil de ser descartado pois conforme discutimos no modelo teórico apresentado na seção anterior, é bem provável que se o trabalhador tiver uma taxa de desconto intertemporal muito grande, de fato o problema da Miopia Intertemporal se agrave. Isto porque se o empregador, sendo um ente racional, souber ou desconfiar que a taxa de desconto dos trabalhadores é muito grande, então este empresário sabe que é bem provável que o trabalhador aceite nos acordos prévios receber um valor menor do que o valor “justo” que receberia na Justiça, e com isto, certamente este empregador teria um maior incentivo a aumentar sua demanda mínima caso perceba que o trabalhador tem uma taxa de desconto muito alta. Com isto, o problema da Miopia Intertemporal tende a se agravar neste caso.

Mais ainda, se este for o caso, então a própria taxa de desconto intertemporal alta do trabalhador estaria levando ao aumento da demanda mínima do empresário, e com isso, se por um lado tal taxa de desconto elevada eleva o prêmio de risco do *Jogador 1* (trabalhador) de realizar o acordo prévio, por outro lado, esta mesma taxa de desconto excessiva do *Jogador 1* eleva a demanda mínima do *Jogador 2*, fazendo com que o valor que pode ser recebido pelo *Jogador 1* na negociação na CCP possa ser ainda menor, ou seja, elevando também o risco de resolver o caso por um acordo prévio. Deste modo, uma taxa de desconto intertemporal muito alta do *Jogador 1* eleva tanto o risco como o seu prêmio, e neste sentido, a vantagem aparente do trabalhador em receber mais rapidamente sua indenização nos acordos prévios com relação à resolução na Justiça fica muito reduzida, ou até mesmo desaparece.

Assim, se forem avessos ao risco, os trabalhadores (ou seus representantes) certamente preferem resolver os casos na Justiça do que por acordos prévios, mesmo que em média recebam em termos líquidos a mesma quantia em ambas as instâncias de resolução.

Além disso, também os empresários não são indiferentes entre resolver os casos na Justiça ou por CCP's, mas por um motivo muito mais óbvio: conforme pudemos verificar em nosso banco de dados, na Justiça os empresários acabam por pagar em média 47.65% a mais do que nos acordos prévios em casos de mesmas características, o que significa dizer que estes arcam

com pelo menos todo o custo legais dos casos, em especial o custo da atividade “*rent seeker*” dos advogados.

Assim, há grandes evidências de que de fato a Miopia intertemporal existe, e mais ainda, deve ter ocorrido no mercado aqui estudado. E como vimos, um dos possíveis motivos ou agravantes para isto pode ser uma taxa de desconto muito elevada por parte dos trabalhadores. Mas será que isto se verifica em nossa população estudada?

É exatamente este o segundo ponto a que nos propomos a estudar no início deste capítulo. Para responder a esta pergunta, realizamos alguns testes estatísticos na nossa análise. Mais especificamente, buscamos analisar se os trabalhadores em nossa amostra possivelmente teriam uma alta taxa de desconto intertemporal, pois conforme verificamos acima, este é um motivo bastante forte que pode ter possibilitado a ocorrência da Miopia Intertemporal no setor que estudamos.

Para isto, primeiramente verificamos os possíveis motivos econômicos que poderiam suportar a evidência de que os trabalhadores podem dar muito valor aos períodos recentes relativamente a períodos mais longínquos. E certamente, tais motivos existem: de fato, as CCP's constituem uma solução muito mais rápida ao impasse da reclamação do que a Justiça do Trabalho²⁶, como podemos verificar na Tabela abaixo:

Tabela 4.4 – Meses passados entre a demissão e a resolução na Justiça (média)

Justiça	CCP
14,03	1,32

Assim sendo os trabalhadores certamente têm maior incentivo a aceitar acordos prévios mesmo se desconfiarem estar recebendo valores possivelmente menores do que aqueles que poderiam estar recebendo na Justiça, especialmente, conforme argumentamos, se estes trabalhadores tiverem uma taxa de desconto intertemporal elevada. Desta forma, se levarmos em conta o fato destes trabalhadores possuírem uma renda familiar relativamente baixa na

²⁶ No nosso próprio banco de dados, podemos verificar alguns casos em que os acordos foram realizados no mesmo dia da demissão do trabalhador, enquanto os casos da Justiça demoram pelo menos um mês para serem resolvidos.

maioria dos casos²⁷ e estarem pelo menos por um período desempregados após a demissão, isto significa que é bastante provável que estes trabalhadores dêem muito mais importância a períodos mais próximos do que futuros. Corrobora este argumento ainda, o fato de que em grande parte estes trabalhadores possuem uma família para sustentar e gastos correntes a serem cobertos durante o período em que estão em transição de um emprego para outro.

Dadas as bases econômicas, passamos para o teste empírico para verificarmos se possivelmente a taxa de desconto dos trabalhadores em nossa amostra é elevada. Para isto, realizamos o seguinte experimento: estimamos novamente nosso modelo estrutural por OLS de maneira robusta, conforme a especificação final a que chegamos, com a diferença que desta vez trouxemos nossa variável “valor final recebido pelo reclamante” a valor presente para a data de solução final da reclamação, considerando o período passado entre esta data e a data da demissão do trabalhador.

Fizemos isso pois, como em média os casos passados pela Justiça do Trabalho demoram muito mais a serem solucionados do que os casos solucionados nas CCP's, é de se esperar que mesmo que apresentem diferenças significativas quando medidas em termos de reais de agosto de 2007 (com as indenizações dos casos da Justiça sendo em média 47.65% mais elevados em termos correntes), como casos da Justiça demoram mais a ser resolvidos, se compararmos os valores presentes das indenizações das CCP's e da Justiça a taxas de desconto suficientemente altas, então estes valores, medidos em termos presentes, não devem apresentar grande diferença.

Em outras palavras, medimos os valores pagos nas indenizações de cada caso corrigindo estes valores por diferentes taxas de desconto intertemporal que assumimos para os trabalhadores aplicadas para período entre a demissão do trabalhador e data da realização do acordo prévio ou na Justiça. Como os acordos na Justiça pagam em média 47% a mais do que os acordos nas CCP's, e como também os acordos na Justiça tem um período muito maior entre a demissão do trabalhador e a data da realização do acordo, então é de se esperar que quando descontamos estes valores por taxas de desconto cada vez mais altas, tais valores igualem-se ou convirjam para um único valor em que *em termos presentes*, um trabalhador com alta taxa de desconto esteja recebendo a mesma indenização na Justiça ou nos acordos prévios.

²⁷ A remuneração real média dos trabalhadores, no período em que trabalharam na empresa em questão, medida em reais de 2000, era de R\$820,97.

E para observarmos se isto ocorre, basta estimar novamente a regressão, corrigindo o valor final recebido para seu valor presente com diferentes taxas de desconto, e então verificarmos se o coeficiente de nossa variável processamento é significativo. Caso seja, e considerando que tal coeficiente é positivo, então mesmo a valores presentes e considerando sua taxa de desconto intertemporal, o trabalhador ainda assim estaria recebendo um *payoff* maior na Justiça do que nas CCP's, e com isso, poderíamos descartar a hipótese de que a Miopia Intertemporal tem no nosso estudo como um de seus motivos uma alta taxa de desconto intertemporal dos trabalhadores. No entanto, caso o coeficiente passe a ser não significativo estatisticamente (ou dito de outra forma, caso o coeficiente passe a ser estatisticamente igual a zero), neste caso podemos argumentar que mesmo recebendo um valor monetário corrente menor do que o que lhe seria provido pela Justiça do Trabalho, o trabalhador é de fato indiferente entre resolver os casos na Justiça ou nas CCP's, o que possibilita que, conforme argumentamos anteriormente, a Miopia Intertemporal do empresário tenha um grande incentivo caso este perceba ou desconfie de tal taxa de desconto elevada do trabalhador.

Neste sentido, realizamos as regressões para quatro taxas de desconto: primeiramente para uma taxa de desconto igual à inflação acumulada no período entre a demissão do trabalhador e a data da resolução do conflito, e posteriormente para taxas de desconto respectivamente a 3%, 4% e 5% ao mês²⁸ neste mesmo período. Os resultados²⁹ foram:

Tabela 4.5 – Elasticidades do processamento em relação ao valor final recebido a valor presente, calculado sob diferentes taxas de desconto

Taxa de desconto Intertemporal	Processamento		
	Coeficiente	Elasticidade (%)	p-valor
Inflação	0,47	59,60	0,00
3%	0,28	32,04	0,03
4%	0,21	22,78	0,11
5%	0,13	14,25	0,33

²⁸ Lembrando que a inflação média mensal do período foi sempre muito menor do que 3% ao mês.

²⁹ Os resultados mais detalhados de cada uma destas regressões encontra-se no Apêndice B deste trabalho.

É importante ressaltar aqui que esta primeira regressão neste ponto, em que a taxa de desconto é igual à inflação, não é igual à regressão estimada anteriormente em que encontramos um coeficiente de 38,9% para a variável de processamento. A diferença é que na regressão anterior, estávamos medindo os valores pagos ao reclamante todos em reais de agosto de 2007 (utilizando o IPCA da data de demissão do trabalhador até agosto de 2007), enquanto nesta parte nós utilizamos os valores do IPCA *entre a data de demissão do trabalhador e a data de solução da reclamação* para calcularmos os *valores presentes das indenizações na data da demissão do trabalhador*.

Esta diferença é proposital, pois deste modo podemos captar na regressão anterior o quanto os valores dos acordos nas CCP's e na Justiça diferem medidos sempre em termos reais de um mesmo período (no caso, Agosto de 2007), enquanto nesta nova análise conseguimos captar apenas o efeito da taxa de desconto do trabalhador sobre o valor que este irá receber no acordo somente durante o período em que o conflito está se resolvendo, que é quando este toma a decisão de aceitar os acordos mais rápidos ou mais demorados.

Dito isto, podemos observar que os coeficientes da variável processamento que observamos para cada uma das regressões é estritamente decrescente conforme aumentamos a taxa de desconto intertemporal assumida para os trabalhadores, sendo eles, respectivamente para as taxas de desconto iguais à inflação, a 3%, a 4%, e a 5%, de 46%; 27% 20% e 13%. Além disso, verificamos que estes coeficientes são cada vez menos significantes, sendo que a partir de uma taxa de desconto de 4% ao mês, não existe significância do coeficiente nem mesmo a 10% de tolerância.

Este resultado é bastante importante, e nos dá um grande indício que caso os trabalhadores estudados realmente tivessem uma taxa de desconto muito elevada, então eles de fato tinham um forte incentivo a aceitar acordos prévios feitos nas CCP's mesmo que estes estivessem pagando em termos líquidos menos do que o que poderiam receber na Justiça (considerando os casos em que os empresários estão pagando aos trabalhadores abaixo da média de 30% a menos do que na Justiça). Se aliarmos este indício com os fatos de que as CCP's fracassaram no mercado em que estudamos e que, conforme verificamos, é bem provável que a Miopia Intertemporal acima explicada dos empresários tenha sido o motivo de tal fracasso destas câmaras, então concluímos com nossa análise empírica que as CCP's estudadas em nossa amostra não sobreviveram devido ao fato de que muito provavelmente ocorreu o problema de

Miopia Intertemporal por parte de pelo menos alguns empresários do setor com a sua consequência natural de dissolver o sistema), e tal Miopia pode muito bem ter sido causada por taxas de desconto intertemporal muito altas dos trabalhadores, que acabam por aceitar valores baixos em acordos prévios, desde que os empregadores tenham percebido que estes trabalhadores tinham estas taxas muito altas, ou dito de outra forma, tinham grande necessidade de receber alguma quantia de dinheiro rapidamente.

5 Considerações Finais

Eficiência econômica e reclamações trabalhistas possuem, como pudemos verificar, uma correlação muito robusta. Menos reclamações certamente implicam em maior eficiência, uma vez que custos de transação são economizados a cada litígio evitado entre trabalhadores e empregadores.

Por este motivo, mostramos ao longo deste trabalho que em muitos lugares do mundo, diferentes abordagens têm sido testadas e aplicadas no sentido de reduzir o número de ocorrências de tais reclamações, no intuito sempre de reduzir custos das empresas e melhorar sua estrutura produtiva. Conforme mostramos, as ADR's utilizadas ao redor no mundo têm tido relativo sucesso, indicando que é perfeitamente possível alcançar uma maior eficiência econômica com um pouco de criatividade na solução de conflitos trabalhistas.

No Brasil, entretanto, este quadro é um pouco diferente. Vimos que um tipo específico de ADR, as Câmaras de Conciliação Prévia, apesar de serem ótimas idéias para desafogar a justiça do Trabalho e economizar custos legais, não tem apresentado resultados muito positivos. Pior ainda, em alguns mercados, o resultado tem sido desastroso, e tal sistema entrou em falência e representou nada mais do que um custo adicional em cada processo, pois se tornou apenas uma fase intermediária entre a reclamação e sua solução na Justiça.

Neste sentido, apresentamos um modelo teórico apoiado no clássico modelo de barganha de John Nash (1953), em que após algumas extensões pudemos mostrar que a depender dos comportamentos dos trabalhadores e empregadores na realização dos acordos prévios, tal sistema realmente torna-se fadado ao fracasso e em nada adiantará para atenuar os custos atrelados ao uso excessivo da Justiça.

Mais especificamente, verificamos que se existir informação incompleta para uma (ou ambas) as partes durante a negociação dos acordos prévios, no sentido dos jogadores não conhecerem previamente quais devem ser os *payoffs* que irão auferir caso a solução do caso acabe na Justiça do Trabalho, então se uma das partes tentar forçar acordos demasiadamente vantajosos para si própria, pode acabar destruindo todo o sistema de conciliação.

Mais ainda, vimos que se um dos jogadores tiver demandas mínimas muito elevadas e der maior valor a períodos próximos do que aos mais longínquos, sob a hipótese de informação incompleta, então este jogador acaba por realizar acordos muito bons para si, mas demasiadamente ruins para o outro jogador nos primeiros casos, e no futuro acaba tendo que arcar com maiores custos já que suas práticas acabam por destruir a credibilidade do sistema de acordos prévios e os casos voltam a ser resolvidos na Justiça.

Chamamos este problema de Miopia Intertemporal do agente, e vimos que ele deve ocorrer não apenas sob as circunstâncias citadas acima, mas também quando um agente tem uma demanda mínima demasiadamente elevada e percebe que o outro jogador está disposto por algum motivo a resolver o caso o mais rapidamente possível (o que interpretamos como uma taxa de desconto intertemporal muito elevada de tal agente).

Em seguida, com a utilização de um banco de dados de reclamações trabalhistas do setor de segurança privada no Estado de São Paulo, testamos empiricamente este modelo teórico, suas premissas e consequências. Neste mercado, sabemos que o sistema das CCP's não foi bem sucedido e se extinguiu, e pelos testes econométricos e empíricos aplicados, pudemos ver que há fortes evidências de que existiu realmente informação incompleta e Miopia Intertemporal na negociação dos acordos prévios, e portanto este deve ter sido o principal motivo que levou à dissolução deste sistema.

Mais ainda, concluímos que a Miopia Intertemporal partiu de estratégias de alguns empresários que forçavam demais suas posições nos acordos, e que muito provavelmente conseguiram verificar que os trabalhadores, em média, possuíam uma necessidade muito elevada de resolver os casos rapidamente, fato este verificado por nossas estimações empíricas, e desta maneira aceitariam qualquer valor como indenização nos acordos prévios. No entanto, conforme estes trabalhadores passaram questionar tais acordos, o sistema caiu em descrença e fracassou, conforme nosso modelo teórico previra que ocorreria em tal situação. Mas o que poderia ser feito para recuperar este sistema?

Esta certamente é uma longa discussão e provavelmente a mais óbvia extensão de nossa análise, no entanto é um trabalho a ser feito em outra ocasião.

Por hora, podemos elucidar algumas possíveis melhorias evidentes que certamente se não resolverem o problema da Miopia Intertemporal, ao menos o atenuam, possibilitando o melhor funcionamento do sistema de CCP's nos mercados em que este se encontra em descrédito ou fracassado.

Uma primeira melhoria bastante aparente seria aperfeiçoar a transparência da Justiça do Trabalho, evidenciando a jurisprudência adotada em casos de características semelhantes de reclamações trabalhistas, de modo a reduzir a informação incompleta com relação aos resultados que deverão ser alcançados na Justiça, atenuando qualquer possibilidade que um dos agentes tenha de realizar acordos com resultados demasiadamente prejudiciais à outra parte.

No entanto, tal alternativa não é de fácil implementação, apesar da grande semelhança nas pautas das reclamações trabalhistas apresentadas no Brasil. De qualquer modo, seria muito difícil desaparecer completamente com o problema de informação incompleta, mesmo porque a informação em questão diz respeito sempre ao futuro, de modo que a informação só é perfeita após a resolução dos casos.

Porém, existe outra melhoria que pode ser feita, mais tangível que a primeira supracitada. Esta melhoria consiste em reduzir a demanda mínima do agente que vem sofrendo de Miopia Intertemporal, de modo que este não force acordos muito desvantajosos à outra parte caso exista informação incompleta. Mas como fazer isso?

Esta é uma questão bastante complexa, e merece estudos mais detalhados, sendo uma natural extensão deste estudo. Mas a princípio, podemos pensar por exemplo em algum tipo de conscientização de empresários e trabalhadores, expondo o problema da Miopia Intertemporal, e mostrando como práticas de estratégias baseadas em demandas mínimas muito elevadas podem levar à falência do sistema, implicando em maiores custos a serem arcados por ambos os agentes no futuro em detrimento de pequenos ganhos a um único indivíduo no presente.

Tal melhoria pode parecer bastante utópica, no entanto, está longe de não ser factível. Exemplo disto é o fato de que o sistema de CCP's funciona muito bem em diversos mercados, como por exemplo no mercado de bancos privados brasileiros. Durante a fase de pesquisa e

coleta de dados deste estudo, era bastante comum ouvirmos depoimentos de trabalhadores e principalmente empresários citando o sistema de CCP's nos bancos como “bastante funcional”, principalmente por ter “agentes que aceitam acordos não tão vantajosos a si próprios em troca de tornar o sistema de conciliação prévia sólido, de modo a poder desfrutar de tal sistema por mais tempo”.

Esta afirmação por si só, é uma clara evidência de que caso os agentes envolvidos nas reclamações trabalhistas considerem o sistema ao longo do tempo e tenham consciência da possível existência do problema de Miopia Intertemporal, então eles próprios podem mudar seu comportamento estratégico em favor da durabilidade do sistema e assim poderem auferir os benefícios coletivos de longo prazo deste, em detrimento de ganhos mais imediatos individuais das estratégias temporalmente míopes.

É certo que outras melhorias ainda podem surgir para contribuir para o melhor funcionamento dos sistemas de conciliação prévia. Conforme argumentamos, esta é provavelmente a extensão mais natural deste modelo. De qualquer modo, algumas importantes contribuições já foram aqui atingidas.

Eficiência econômica de sistemas de reclamações trabalhistas é um campo da microeconomia pouco estudado no Brasil, com uma literatura um pouco mais avançada no resto do mundo. Este trabalho contribuiu para um melhor entendimento do problema, especialmente por tentar modelar economicamente a racionalidade dos sistemas de soluções de reclamações, ao mesmo tempo em que procurou testar esta modelagem. Pudemos enxergar alguns problemas no funcionamento de um tipo específico de sistema de conciliação prévia, o que está longe de ser a quantidade ideal de estudos nesta área. No entanto, é um início. É muito importante que no futuro, novos sistemas sejam idealizados e testados, e não fiquemos restritos a uma única idéia como meta principal. Com isso, certamente estaremos dando um importante passo para aumentar a eficiência econômica dos processos produtivos no Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos a consolidação das leis do trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-lei 5.452, de 01/05/1943, dispondo sobre as comissões de conciliação prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial.

BRASIL. Lei nº 6.449, de 14 de outubro de 1977. Dá nova redação ao parágrafo 1 do artigo 449 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

COASE, R. H., The Problem of Social Cost, **Journal of Law & Economics**, Chicago, v. 3, p. 1-44, out. 1960.

DALEY, D. M. If a Tree Falls in the Forest: The Effect of Grievances on Employee Perceptions of Performance Appraisal, Efficacy, and Job Satisfaction. **Review of Public Personnel Administration**, v. 27, n. 3, p. 281-296, set. 2007.

FALARIS, E. M; LINK, C. R.; STATEN, M. E. **Causes of Litigation in Workers' Compensation Programs**. Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995. 137 p.

FREEMAN, R; MEDOFF, J. **What do Unions do ?**. New York: Basic Books, 1986. 304 p.

HALVORSEN, R.; PALMQUIST, R. The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations. **American Economic Review**, v. 70, n. 3, p. 474-475, jun. 1980.

HAUSMAN, J. A. Specification Tests in Econometrics, **Econometrica**, v.46 , n. 6 , pp. 1251-1271, nov. 1978.

HOFFMAN, E; SPITZER, M. L. The Coase Theorem: Some Experimental Tests. **Journal of Law & Economics**, Chicago, v. 25, n. 1, p. 73-98, abr. 1982.

NASH, J. The Bargaining Problem, **Econometrica**, v.18 , n. 2 , pp. 155-162, abr. 1950.

_____. Two-Person Cooperative Games, **Econometrica**, v.21 , n. 1 , pp. 155-162, jan. 1950.

PARETO, V. **Manual of Political Economy**. London: Macmillan, 1972. 504 p.

PASTORE, J. O Atrito entre a lei e a realidade: A Urgência de uma Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_232.htm>. Acesso em 13 de novembro de 2007.

REES, D. Grievance Procedure Strength and Teacher Quits. **Industrial and Labor Relations Review**, New York, v. 45, n. 1, p. 31-43, out. 1991.

RICHEY, B. et al. The effects of arbitration program characteristics on applicants' intentions toward potential employers. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 5, p. 1006-1013, out. 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Testes de Endogeneidade

APÊNDICE B – Regressões das Elasticidades do processamento em relação ao valor final recebido a valor presente, calculado com diferentes taxas de desconto

APÊNDICE A - Testes de Endogeneidade

Nesta seção, tentaremos realizar um teste de endogeneidade, no intuito de inferirmos qual é o melhor estimador a utilizarmos em nossa análise com a possível existência de endogeneidade (conforme explicamos no capítulo 3) em nossas estimações.

Para isto, realizamos um teste de Hausman (1978), em que comparamos estimadores obtidos pelo método de regressão por variáveis instrumentais com estimadores obtidos pelo clássico método de mínimos quadrados ordinários. Ao fim do teste, podemos ver qual destes estimadores é o mais indicado para a realização de nossas estimações.

No entanto, para realizarmos o teste, devemos inicialmente obter instrumentos para podermos realizar a regressão pelo procedimento de variáveis instrumentais, para depois podermos comparar estes estimadores com aqueles obtidos pelo método de mínimos quadrados.

Neste sentido, devemos inicialmente procurar bons candidatos a instrumentos. Um bom instrumento deve ser bem correlacionado com a variável que iremos instrumentalizar (no caso, a variável processamento) e não deve ser correlacionado com os termos de erro de nossa regressão, para evitar-se que nossos coeficientes estimados sejam viesados. E isto é equivalente a dizer que a variável escolhida como instrumento na nossa regressão deve ser exógena no modelo.

No entanto, a busca por bons instrumentos é muito difícil, e deste modo é certamente um desafio muito grande para os econometristas em grande parte dos trabalhos empíricos. Isto porque não existe um bom modo de encontrar a chamada “não-correlação” entre os termos de erro e o instrumento empiricamente: geralmente os econometristas confiam a exogeneidade do instrumento a explicações teóricas para isto.

Antes de encontrar esta explicação teórica, no entanto, podemos fazer um pequeno teste para verificarmos candidatos iniciais a instrumentos, verificando quais variáveis são bem correlacionadas com nossa variável explicativa processamento, verificando ao menos uma das características desejáveis de um bom instrumento. Para verificarmos isto, realizamos uma série de regressões simples entre a variável processamento e algumas de nossas variáveis

contidas em nosso banco de dados. Como resultado, obtivemos que apenas a variável anos de estudo é bem correlacionada com o processamento da reclamação:

Tabela A.1 – Correlação entre Processamento e Anos de Estudo

Processamento pela Justiça do Trabalho	
Constante	0,777 (0,14)**
Anos de Estudo	- 0,037 (0,01)**
Obs	413

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

Deste modo, de acordo com este critério de correlação, anos de estudo é nosso único candidato possível a instrumento forte. Além disto, como podemos observar na Tabela A.1, o coeficiente de correlação entre anos de estudo e processamento é negativo, e portanto quanto mais anos de estudo tem um indivíduo, mais propenso este indivíduo deve ser a realizar acordos nas CCP's. Como a amostra que temos é quase toda formada de indivíduos que realizaram sua reclamação em períodos em que se encontravam desempregados, uma possível explicação para esta correlação negativa seria o fato de indivíduos com mais anos de estudo possuírem maiores chances de encontrar emprego novamente do que indivíduos menos instruídos (considerando-se uma mesma vaga de emprego para indivíduos com diferentes níveis de educação), aumentando desta maneira a renda esperada no futuro destes indivíduos. Tendo uma renda esperada maior, estes indivíduos possivelmente são mais indiferentes sobre qual valor que receberão no acordo, dando maior importância apenas a resolver de uma vez por todas o conflito no menor tempo possível, independentemente se isto implica em um acordo de valores um pouco menores.

Outra possível explicação para esta correlação negativa é o fato de possivelmente indivíduos com mais anos de estudo terem maior compreensão de que caso haja qualquer tipo de fraude em um acordo realizado em uma CCP, então certamente a Justiça anulará este acordo e tratará de promover outro (como foi devidamente observado em alguns casos de nossa amostra), e, portanto estes indivíduos vêm um risco menor envolvendo as CCP's, e logo seriam provavelmente mais propensos a realizar acordos prévios.

Deste modo, anos de estudo é o único candidato a instrumento que resta para representar a variável processamento em nossa análise. Mas será que esta variável é um bom instrumento realmente? Para responder a esta pergunta, conforme dissemos anteriormente, devemos verificar um aspecto crucial nesta análise: se esta variável é, além de bem correlacionada com a variável processamento, exógena. Conforme dissemos acima, não há um bom modo empírico de testarmos isto, e os economistas em geral confiam esta etapa a uma boa explicação teórica.

No nosso caso, podemos argumentar que anos de estudo é pouco correlacionado com os erros da regressão estrutural que estamos a estimar justamente por termos visto que sua relação com nossa variável dependente, o valor final recebido pelo trabalhador, é bastante insignificante. No entanto, tal explicação não é suficiente, pois o termo de erro representa apenas uma parte daquilo que explica esta variável dependente. Neste sentido, devemos procurar apoio teórico para esta etapa.

Com este fim, a principal argumentação que podemos fazer é a seguinte: anos de estudo parecem ser realmente exógenas no modelo, uma vez que não parece provável que um indivíduo escolha quantos anos irá estudar em sua vida baseado no resultado financeiro de uma reclamação trabalhista que está participando. De fato, qualquer argumentação neste sentido parece absurda, por uma série de motivos: em primeiro lugar, a decisão sobre a escolaridade de um indivíduo ocorre geralmente antes de este indivíduo sequer estar empregado na empresa contra a qual estará reclamando, o que impossibilita que sua decisão seja de qualquer maneira baseada na reclamação que ocorrerá no futuro; em segundo lugar, parece impossível argumentar que mesmo que este indivíduo possa prever que passará por uma reclamação trabalhista no futuro, este decida estudar mais ou menos tempo por causa disto. É bastante sólida a explanação de que um indivíduo estuda durante um período baseado no custo de seu esforço e no retorno que este esforço lhe trará, e uma reclamação trabalhista não interfere de modo algum em nenhum destes fatores.

Deste modo, nosso único candidato a instrumento razoável, é a variável anos de estudo, pois parece ser exógena pelo que argumentamos acima, e é bem correlacionada com a variável processamento. Não podemos afirmar que este de fato é um bom instrumento, mas de qualquer modo, por fins conservadores, manteremos o esforço de tentarmos encontrar o

melhor estimador possível em nossas estimações, e utilizaremos esta variável para aplicar um teste sobre qual estimador devemos utilizar se suspeitarmos de uma possível endogeneidade em nosso modelo: o teste de Hausman (1978).

A.1 Teste de Hausman

Neste teste, realizamos a regressão por mínimos quadrados ordinários e por variáveis instrumentais, utilizando como instrumento “anos de estudo” para substituir a variável processamento. Então, comparamos os coeficientes por uma estatística Qui-quadrado. A hipótese nula do teste é a de que não existe diferença sistemática entre os estimadores do método de Variáveis instrumentais e os estimadores de mínimos quadrados ordinários, e se este for o caso (se não rejeitarmos a hipótese nula), devemos utilizar os estimadores de MQO em nossas estimações, uma vez que estes apresentam melhores propriedades assintóticas, o que equivale a dizer que são mais consistentemente estimados. O teste apresenta-se abaixo:

Tabela A.2 – Estatísticas do Teste de Hausman

χ^2	1,46
p-valor	1,00

Como podemos notar, nossa estatística do teste de Hausman apresenta um p-valor de 1,0 , o que nos leva a não rejeitar a hipótese nula de que não há diferença sistemática entre os coeficientes das duas regressões. Assim sendo, conforme dissemos, o teste nos recomenda que devemos utilizar o coeficiente estimado por mínimos quadrados ordinários em nossa análise, pois este é mais consistente assintoticamente do que o estimador gerado pelo procedimento de variáveis instrumentais.

APÊNDICE B – Regressões das Elasticidades do processamento em relação ao valor final recebido a valor presente, calculado com diferentes taxas de desconto

Tabela B.1 – Regressão B.1: Taxa de Desconto igual à inflação

Valor Presente do Valor Final Recebido			
Constante	4,029 (1,38)**	Número de dependentes	-0,045 (0,02)
Descanso Semanal	0,119 (0,09)	Anos de Estudo	-0,005 (0,01)
Adicional Noturno	0,009 (0,07)	Naturalidade	-0,065 (0,08)
Horas Extra	0,111 (0,10)	Gênero	0,300 (0,19)
Multa de FGTS	-0,132 (0,15)	Processamento	0,468 (0,14)**
Férias	0,092 (0,08)	Ef, Fixo da Empresa 1	1,212 (0,21)**
Décimo Terceiro	0,009 (0,14)	Ef, Fixo da Empresa 2	0,241 (0,21)
Reflexos	-0,157 (0,11)	Ef, Fixo da Empresa 3	0,416 (0,27)
Intervalo	-0,032 (0,12)	Ef, Fixo da Empresa 4	1,250 (0,17)**
Multas (167 e 177 CLT)	-0,066 (0,14)	Ef, Fixo da Empresa 5	0,595 (0,22)**

(continua)

Vale Transporte e Alimentação	-0,054 (0,08)	Ef, Fixo da Empresa 6	-0,146 (0,17)
Aviso Prévio	-0,211 (0,15)	Ef, Fixo da Empresa 7	0,745 (0,13)**
Reclamação de Outros Itens	-0,057 (0,09)	Ef, Fixo da Empresa 8	0,641 (0,27)*
Logaritmo da Remuneração	0,322 (0,21)	Ef, Fixo da Empresa 9	0,882 (0,27)**
Período	0,0004 (0,00004)**		

Obs	410
R ²	0,50

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

(conclusão)

Tabela B.2 – Regressão B.2: Taxa de Desconto igual à 3%

Valor Presente do Valor Final Recebido			
Constante	4.715 (1.45)**	Número de dependentes	-0.043 (0.02)
Descanso Semanal	0.098 (0.09)	Anos de Estudo	0.002 (0.02)
Adicional Noturno	-0.032 (0.07)	Naturalidade	-0.076 (0.08)
Horas Extra	0.132 (0.10)	Gênero	0.292 (0.19)
Multa de FGTS	-0.182 (0.15)	Processamento	0.278 (0.15)
Férias	0.089 (0.09)	Ef, Fixo da Empresa 1	1.139 (0.22)**
Décimo Terceiro	-0.014 (0.15)	Ef, Fixo da Empresa 2	0.257 (0.22)
Reflexos	-0.190 (0.12)	Ef, Fixo da Empresa 3	0.386 (0.27)
Intervalo	-0.057 (0.12)	Ef, Fixo da Empresa 4	0.984 (0.16)**
Multas (167 e 177 CLT)	-0.153 (0.14)	Ef, Fixo da Empresa 5	0.517 (0.23)*
Vale Transporte e Alimentação	-0.078 (0.09)	Ef, Fixo da Empresa 6	-0.201 (0.18)

(continua)

Aviso Prévio	-0.172 (0.15)	Ef, Fixo da Empresa 7	0.740 (0.13)**
Reclamação de Outros Itens	-0.038 (0.09)	Ef, Fixo da Empresa 8	0.232 (0.28)
Logaritmo da Remuneração	0.217 (0.22)	Ef, Fixo da Empresa 9	0.950 (0.28)**
Período	0.0004 (0.00004)**		

Obs	410
R ²	0,50

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

(conclusão)

Tabela B.3 – Regressão B.3: Taxa de Desconto igual à 4%

Valor Presente do Valor Final Recebido			
Constante	5,149 (1,56)**	Número de dependentes	-0,041 (0,02)
Descanso Semanal	0,090 (0,10)	Anos de Estudo	0,005 (0,02)
Adicional Noturno	-0,046 (0,08)	Naturalidade	-0,081 (0,08)
Horas Extra	0,138 (0,10)	Gênero	0,287 (0,19)
Multa de FGTS	-0,209 (0,16)	Processamento	0,205 (0,16)
Férias	0,085 (0,09)	Ef, Fixo da Empresa 1	1,122 (0,23)**
Décimo Terceiro	-0,018 (0,16)	Ef, Fixo da Empresa 2	0,269 (0,23)
Reflexos	-0,202 (0,13)	Ef, Fixo da Empresa 3	0,370 (0,27)
Intervalo	-0,067 (0,13)	Ef, Fixo da Empresa 4	0,877 (0,17)**
Multas (167 e 177 CLT)	-0,187 (0,14)	Ef, Fixo da Empresa 5	0,485 (0,24)*
Vale Transporte e Alimentação	-0,090 (0,09)	Ef, Fixo da Empresa 6	-0,233 (0,19)

(continua)

Aviso Prévio	-0,161 (0,16)	Ef, Fixo da Empresa 7	0,737 (0,13)**
Reclamação de Outros Itens	-0,033 (0,10)	Ef, Fixo da Empresa 8	0,068 (0,30)
Logaritmo da Remuneração	0,150 (0,23)	Ef, Fixo da Empresa 9	0,983 (0,29)**
Período	0,0004 (0,00004)**		

Obs	410
R ²	0,47

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

(conclusão)

Tabela B.4 – Regressão B.4: Taxa de Desconto igual à 5%

Valor Presente do Valor Final Recebido			
Constante	5,58 (1,694)**	Número de dependentes	-0,04 (0,025)
Descanso Semanal	0,08 (0,105)	Anos de Estudo	0,01 (0,017)
Adicional Noturno	-0,06 (0,083)	Naturalidade	-0,09 (0,081)
Horas Extra	0,14 (0,104)	Gênero	0,28 (0,202)
Multa de FGTS	-0,24 (0,169)	Processamento	0,13 (0,169)
Férias	0,08 (0,094)	Ef, Fixo da Empresa 1	1,11 (0,237)**
Décimo Terceiro	-0,02 (0,174)	Ef, Fixo da Empresa 2	0,28 (0,251)
Reflexos	-0,21 (0,134)	Ef, Fixo da Empresa 3	0,36 (0,282)
Intervalo	-0,08 (0,134)	Ef, Fixo da Empresa 4	0,77 (0,185)**
Multas (167 e 177 CLT)	-0,22 (0,151)	Ef, Fixo da Empresa 5	-0,45 (0,251)
Vale Transporte e Alimentação	-0,10 (0,096)	Ef, Fixo da Empresa 6	-0,26 (0,195)

(continua)

Aviso Prévio	-0,15 (0,164)	Ef, Fixo da Empresa 7	0,74 (0,139)**
Reclamação de Outros Itens	-0,03 (0,101)	Ef, Fixo da Empresa 8	-0,09 (0,312)
Logaritmo da Remuneração	0,08 (0,254)	Ef, Fixo da Empresa 9	1,02 (0,307)**
Período	0,0004 (0,00004)**		

Obs	410
R ²	0,69

Notas: Desvios-padrão robustos entre parênteses. * indica significância à 5%, ** indica significância à 1%.

(conclusão)