

FGV DIREITO SP
MESTRADO PROFISSIONAL
TURMA DE DIREITO PÚBLICO 2018

**A FUNÇÃO DA TEORIA DOS INCENTIVOS, DA ECONOMIA
COMPORTAMENTAL E DA PSICOLOGIA ECONÔMICA PARA A GERAÇÃO DE
EFICIÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

Marcio Alexandre de Melo e Bisetti

Projeto de pesquisa apresentado ao
Mestrado Profissional da FGV Direito SP.

Orientadora: Dra. Anna Lygia Costa Rego

Setembro/2018

1. Tema, Contexto, Objetivos e Delimitação de Escopo

O presente estudo busca avaliar importantes e polêmicas questões sociais indispensáveis para a formação de uma economia robusta e progressista. Alicerce para uma nação em contínuo desenvolvimento, mediante esse cenário se faz necessário analisar de que forma e como se estabelecem as relações de trabalho entre seus cidadãos, quais as premissas que norteiam esse vínculo bilateral e a respectiva visão social.

O Direito do Trabalho Brasileiro se formou com base em uma legislação arcaica, concebida originariamente por um regime fascista, e importada para o nosso ordenamento jurídico em 1943 por Getúlio Vargas. Hoje, o Brasil diante de seus atuais 208.821.985¹ habitantes, tem o menor número de trabalhadores com Carteira de Trabalho registrada nos últimos 6 anos, atingindo o volume de aproximadamente 39.000.000² de relações formalizadas (excluindo domésticas), além de um dos maiores índices de desemprego da história, afetando 12,3%³ de toda a população, segundo levantamento concluído em julho de 2018.

Além da incontestável crise econômico-financeira que contribuiu para a formação dos números apontados, será utilizado complementarmente como fator gerador e parte da reflexão para o desenvolvimento do presente trabalho, a análise do implemento da Lei 13.467, em vigor desde 11 de novembro de 2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, primeiro movimento concreto e modernista, desde a implantação da lei original. Politicamente difundida desde seu projeto, como uma ferramenta que ampliará formalmente mais de 45.000.000 de postos de trabalho⁴, logo após 3 meses de seu nascimento testemunhou-se a perda de mais de 300 mil posições⁵ formais.

Diante de tema tão relevante para a sociedade, uma das bases da economia de uma nação, há de se analisar a origem das referidas estatísticas negativas quanto ao desemprego, apresentando ferramentas que colaborem com o poder público, o empresariado e qualquer outro

¹ Segundo IBGE em seu site ww2.ibge.gov.br/home, acessado em 12/09/2018, às 16h35.

² De acordo com o censo do IBGE publicado em 01/7/2018, www.ibge.gov.br, acessado em 07/9/2018.

³ Com base no PNAD/IBGE (pesquisa nacional de amostras em domicílios), julho/2018.

⁴ Segundo o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, publicado em 28/11/2017, pela Agência Brasil www.agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia.

⁵ CAGED - abril/2018 (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) - Ministério do Trabalho, acesso em

empregador deste país. Importante será demonstrar o que poderá ser realizado para a construção de relações profissionais mais profícuas, de forma a ensejar resultados financeiros engrandecedores para todas as partes envolvidas.

Será mensurado em uma amostra significativa o grau de satisfação do trabalhador brasileiro na sua relação de trabalho, independentemente de sua graduação e faixa salarial e uma avaliação adicionalmente do sentimento de um trabalhador pelo seu contratante, pelo formato remuneratório e respectivas condições de trabalho, o que demonstrará de que forma poderá criar incentivos para o aperfeiçoamento da relação.

Buscar-se a neste trabalho utilizar princípios da Economia Comportamental e da Psicologia Econômica, na tentativa de influenciar a tomada de decisões nas relações de trabalho, de forma a enriquecer a atividade empresarial, social e do próprio judiciário trabalhista, diante da geração de um menor volume de ações e eventualmente, demandas mais legítimas e racionais.

Para isso, será utilizado o programa da “Teoria do Agente - Principal⁶”, pela qual se faz imprescindível determinar as informações sobre os Agentes⁷ que constituem a relação profissional, concluindo assim o que seriam efetivamente, os incentivos eficazes para a maximização dos resultados objetivados. Este mapeamento concebido pela Teoria dos Incentivos, ampliará a compreensão da relação, no entanto, face a complexidade de adversidades, alguns problemas de compreensão poderão surgir.

Depara-se desta forma com o chamado Risco Moral (*Moral Hazard*), ou seja, a falta de competência do Principal, para efetivamente estimular os Agentes⁸ com extrema dedicação e entusiasmo, para a realização de forma satisfatória de todas as suas incumbências.

As partes podem dispor de interesses diversos, no entanto cada uma deverá maximizar os seus próprios objetivos, convergindo em um único resultado. Tal paradoxo tem relevada importância para entendermos de que forma poderá se promover um contrato de trabalho mais

⁶ Jean Jacques Lafont e David Martimort, *The Theory of Incentives* - EUA, Princeton Paperbacks, 2018.

⁷ Agentes são todos aqueles que figurem como contratados pelo Principal, em busca de um objetivo, e o Principal é a figura que estabelece as metas e pode promover incentivos.

⁸ O Principal figura como o contratante, empregador, tomador de serviços e por derradeiro, na pior das situações, judicialmente enquadra-se como o Reclamado. O Agente, tem o papel do contratado, empregado, prestador de serviços e diante de seus direitos negligenciados, perante a justiça do trabalho será chamado de Reclamante.

produtivo, contemplando ambas as partes, podendo diminuir a produção de litígios na justiça do trabalho.

Adicionalmente a essa reflexão, o programa conhecido como *Heuristics and Biases* (H&B), concebido na década de 70 pelos psicólogos pesquisadores, Amos Tversky e Daniel Kahneman, poderá enriquecer a busca de uma sistematização de relações trabalhistas mais assertivas. O programa constata que “a racionalidade é limitada (*bounded rationality*) e os homens são racionais, mas tem falhas no seu processo cognitivo”⁹. Desta forma, durante o processo de tomada de decisão, as pessoas formam crenças e julgamentos pessoais e intuitivos, apoiados em atalhos mentais (vieses cognitivos ou *heuristics*) que as levam a cometer erros sistemáticos, fugindo da racionalidade e não se respaldando em percepções estatísticas. A partir do conhecimento dos fatores que levem a prática destes erros ou vieses, poderá se equilibrar ou excluir a recorrência dos fatores negativos.

Após a seleção de cinco institutos do Direito do Trabalho (adiante elencados), será realizada uma avaliação individual e prática de cada item, a fim de possibilitar a comparação da eficiência, e constatar de que forma a Teoria do Agente - Principal, poderá agregar valor, superando as dificuldades oriundas de informações assimétricas¹⁰ e incompletas. Ainda buscando enriquecer e formar um conjunto analítico complexo, será aplicado o conceito *Heuristics and Biases*, a fim de concluir se tendências sistemáticas de violar alguma forma de racionalidade foram recorrentemente utilizadas, demonstrando qual caminho poderia se determinar para a mudança positiva deste quadro.

Certamente o Brasil depara-se com complexidades negativas na macroeconomia, diante da quebra das relações de confiança e da ingerência para com a máquina pública. Desta forma, profilaxias diretas na microeconomia poderão melhorar a autoestima e a satisfação do trabalhador, através do atingimento do seu “pacote de satisfação” almejada, após a aplicação de estímulos e coordenando a forma de raciocínio perante a relação de trabalho. Trabalho este,

⁹ “Aspectos Jurídicos da Confiança do Investidor Estrangeiro no Brasil”, página 73, Tese de Doutorado – USP, Anna Lygia Costa Rego – São Paulo - 2010

¹⁰ Fenômeno recorrente no ato em que dois ou mais agentes econômicos contraem bilateralmente uma transação econômica, no entanto uma das partes envolvidas dispõe de informações qualitativamente ou quantitativamente mais preciosas do que encontrado pela outra parte.

que além do aumento da qualidade, poderá diminuir o tenebroso número de desempregados no país.

Lamentavelmente esses contratos, apesar de bilaterais, recíprocos e mutuamente enriquecedores, não atendem plenamente a satisfação das partes envolvidas, uma vez que recorrentemente falta a promoção da plena honestidade mútua. Quantas vezes o comportamento de ambos são compostos de inverdades que manipulam o que se deve fazer e o que se espera que seja feito? Empregadores não cumprem com suas obrigações e empregados não trabalham como deveriam. Não existe, portanto, prosperidade sem a preservação das relações de confiança.

O objetivo deste estudo, com base no Direito Econômico, Economia Comportamental e Psicologia Econômica, é de promover ferramentas práticas e eficientes que possam proteger o trabalhador e o empregador, através da Teoria do Agente - Principal, e da evolução no pensamento cognitivo, desenhando nas relações de trabalho o crescimento através de confiança, alinhamento de expectativas, coordenação de pensamentos e melhorias nos resultados.

2. Familiaridade com o Objeto da Pesquisa

Como advogado, dediquei-me de forma aprofundada ao estudo das relações de trabalho que estruturam essa nação, buscando conhecimento da legislação pura e abarcadora de todos os ensejos e necessidades para que exista o respeito ao trabalhador, seus direitos, necessidades existenciais, a proteção à família e suas instituições, de modo a proteger sempre a subsistência, a dignidade e a vida.

Ainda com essa mesma visão, e não menos importante, há o dever de proteger também os interesses do empresariado, sabendo que cotidianamente e de forma heroica, luta para superar agruras e descomedimentos presentes em uma sociedade pouco amigável e que a todo tempo o faz “um sobrevivente”, senão pela volatilidade da economia do país, pela elevada carga tributária, custos de segurança, dentre outras adversidades. A mútua compreensão das necessidades e intenções das partes, são pressupostos mínimos para se militar na seara do Direito do Trabalho.

Em busca desse conhecimento bilateral, foi necessário uma pós graduação em Administração de Empresas, para verdadeiramente conhecer as estruturas empresariais e os

desafios que o empregador pudesse se deparar. Complementarmente, buscou-se o estudo da Governança Corporativa e do *Compliance*, fortalecendo sempre os preceitos da ética e estruturação de ordem e transparência, mandatórios para o suporte de projetos de gestão de pessoas.

Desta forma, participando do *board* de Conselhos de Administração de Empresas, adquiri conhecimento e vivência para entender e “sofrer”, os resultados muitas vezes negativos que o “custo país”, a falta de confiança nas instituições, e o descuido, pudessem causar no cotidiano de investidores, e os consecutivos reflexos em seus funcionários, as vezes expostos a incentivos ineficazes, como também, frequentemente desprovidos de qualquer incentivo para com a relação de trabalho, reduzindo assim o comprometimento e conseqüentemente os resultados.

Esta visão no âmbito privado, se faz embrionária e imprescindível para avaliar e propor soluções lógicas e práticas, através da conciliação dos preceitos contidos na Teoria de Agência, a serem aplicados nos casos mencionados neste estudo.

3. Modelo de Pesquisa

Será adotado como modelo de pesquisa o “Enfrentamento de Problema Prático”, buscando a solução qualitativa de uma questão que não dispõe atualmente de contextualização jurídica e tampouco de critérios normativos, e que demanda uma resposta para a sociedade.

Para a fundamentação da pesquisa, será revisada de forma aprofundada a jurisprudência disponível quanto aos temas de estudo. Complementarmente será realizado o levantamento de casos correlatos que trarão informações sobre as questões enfrentadas na vida real, podendo subsidiar dessa forma a avaliação do comportamento do Agente e do Principal, através da condução dos seus processos judiciais, demonstrando as características de cada parte, o ramo de atuação, a forma de pedir, a complexidade cognitiva de ambos, e finalmente a compreensão do judiciário para dirimir cada demanda.

4. Problemática e Quesitos Enfrentados

Para a elaboração do estudo focado na Teoria do Agente - Principal, com o intuito de amparar o fortalecimento das instituições jurídicas que norteiam a questão, buscando encontrar uma solução pertinente e viável para exaurir ou minimamente para equilibrar os prejuízos empresariais e sociais gerados, serão abordados os seguintes quesitos formulados com base na eleição de institutos abarcados pela CLT, após serem revistos pela Reforma Trabalhista em 2017:

- ✓ Princípio da autonomia da vontade coletiva sobre o legislado (artigo 611, a/b),
- ✓ Banco de Horas (artigo 59, §5º e §6º),
- ✓ PLR - participação nos lucros e resultados (Lei 10.101/2000),
- ✓ Terceirização (artigo 75, a/e),
- ✓ Trabalho Intermitente (artigo 452, a).

4.1 –Tendo-se em vista os reflexos sociais causados pela obsolescência da Consolidação das Leis do Trabalho, durante os seus mais de 70 anos de inércia, quais são as “Causas x Consequências” que geram inúmeras demandas na esfera trabalhista quanto aos temas acima expostos? Existe inflexibilidade do Agente, má aplicação da legislação em curso, ou falta de incentivos adequados promovidos pelo Principal?

4.2 - Qual seria o resultado de uma análise comportamental dos Agentes, focada em um estudo empírico quanto ao PLR? Tendo em vista este instituto supostamente já ser uma modalidade de incentivo, arrazoada através de convenções coletivas de trabalho, pode-se considerar que atende as expectativas dos Agentes? Pode-se qualificar o PLR como um incentivo eficaz? Será que o Principal meramente cumpre uma exigência sindical, sem querer entender de que forma a participação nos lucros e resultados poderia eficazmente motivar a força de trabalho?

4.3 - Apesar de questionamentos constantes quanto a constitucionalidade da terceirização de atividades fim e sobre o trabalho intermitente, hoje a CLT dispõe sobre ambas as matérias. a) Pode-se constatar que estes preceitos diminuirão a contratação direta? b) Pode-se concluir se nas relações de terceirização, existem sistemas de controle de qualidade e satisfação, a fim da promoção de incentivos? c) A suposta economia diante da desoneração oriunda de contratos de trabalho indiretos pode ser considerada como um incentivo concedido pelo legislador ao Principal?

4.4 - O princípio da autonomia da vontade sobre a matéria legislada, permite que as partes consigam estipular, mediante processo negocial, as normas que regerão as suas próprias vidas. Pode se considerar que seria uma importante verificação de que incentivos possam ocorrer, ou de que meramente as necessidades viabilizam a flexibilização da própria lei?

4.5- Banco de Horas é a conversão de horas extras trabalhadas pelo empregado, em proporcionais horas de descanso. O empregador deixa de remunerar e passa a compensar através de dias de períodos de descanso, somente podendo ser implantado após Acordo Coletivo de Trabalho. a) Trata-se de um incentivo ao Principal, podendo se considerar que existe uma contrapartida proporcional e incentivadora para o Agente? b) Ou se trata de uma ferramenta de gestão e desoneração, conveniente para ambos?

4.6- Seria realmente viável, implantar os recursos da Teoria dos Incentivos nos cinco temas acima abordados? Qual a estimativa de eficácia? Há como dimensionar a incidência de Risco Moral nos conceitos abordados?

5. Fontes de Pesquisa e Forma de Acesso

Preambularmente o presente projeto contará como fontes e métodos de investigação:

5.1 Levantamento de Casos: Avaliação de forma contextual e exemplificativa, desenvolvendo um breve estudo empírico de processos ocorridos durante os anos de 2015/2016/2017, sob responsabilidade do escritório de advocacia do autor da pesquisa, quantos aos temas em estudo.

5.2 Revisão bibliográfica: Ampla avaliação de textos doutrinários, nacionais e estrangeiros nas doutrinas americana e portuguesa, no amplo estudo do Direito Econômico, e na Legislação específica trabalhista para a celebração de contratos de trabalho.

5.3 Entrevistas semiestruturadas: Diante de eventual possibilidade e necessidade de complementação de informações através de depoimentos de Dirigentes e Responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos de empresas, Magistrados e profissionais da área de Gestão de Pessoas e Compliance.

6. Referências Bibliográficas Preliminares

ARAÚJO, Valter Shuenquener de. *O princípio de proteção da confiança – Uma nova forma de tutela do cidadão diante do Estado*. Niterói – Impetus – 2009.

ARIELY, Dan. *The honest truth about dishonesty; How we lie to everyone, especially ourselves* - New York - Harper Collins – 2017.

ARIELY, Dan. *Predictably irrational; The hidden forces that shapes our decisions* - New York – Harper Collins – 2017.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de direito administrativo*. 28ª edição. São Paulo, Malheiros, 2011.

BOBBIO, Norberto. *Estado, Direito e Sociedade, para uma teoria geral da política* - Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 1987.

CARDOSO MONTAL, Zélia Maria e VAZ CARVALHO, Lucia Palma. **Reforma Trabalhista em perspectiva: desafios e possibilidades**. São Paulo, LTR – 2018.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo, Martins Fontes, 2014.

FUKUYAMA, Francis – *Confiança; as virtudes sociais e a criação da prosperidade*. Rio de Janeiro – Rocco, 1996.

GILLOVICH, Thomas; GRIFFIN, Dale; KAHNEMAN, Daniel (Ed.). *Heuristics and biases: the psychology of intuitive judgement*. New York, Cambridge University Press, 2002.

_____,_____,_____. *Judgement under uncertainty, Heuristics and biases*. New York, Cambridge University Press, 1982.

KEYNES, John Maynard. *General theory of Employment, Interest and Money*. London, Mac Millan, 1936

KRUGMAN, Paul. *A crise de 2008 e a economia da depressão*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009.

LAFONT, Jean Jacques; MARTIMORT, David. *The Theory of Incentives*. EUA , Princeton Paperbacks – 2018

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina, e demais autores. *As Pessoas na Organização*. São Paulo, Editora Gente, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. *Reforma Trabalhista – Comentários as alterações das Leis 13.467/2017, 13.545/2017 e M.P. 808/2017*. São Paulo - Saraiva – 2018.

MENEZES DE ALMEIDA, Fernando Dias. *Mecanismos de consenso no direito administrativo*. Belo horizonte, Fórum 2008.

NAVARRO, Leila; GASALLA, José Maria. *Confiança; a chave para o sucesso empresarial*. São Paulo, Editora Integrare, 2007.

NUSDEO, Fabio. *Curso de Economia – Introdução ao direito econômico*. 5ª ed. - São Paulo RT, 2008.

REGO, Anna Lygia Costa. *Aspectos jurídicos da confiança do investidor estrangeiro no Brasil* . Tese de Doutorado - USP - 2010.

REVISTA DO ADVOGADO, n° 137, *Reforma Trabalhista* - Março 2018.

STEINBERG, Herbert. *A dimensão humana da Governança Corporativa*. São Paulo - Editora Gente – 2003. SUNDFELD, Carlos Ari, *Pareceres*, volumes 1, 2 e 3. São Paulo, Editora Saraiva.

TÁCITO, Caio. *Temas de direito público (estudos e pareceres)*. Volume 1. Rio de Janeiro. Renovar 1998.

THALER Richard H., SUSTEIN Cass R. *Nudge – Improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale university Press, New Heaven & London.

THALER Richard H, *Quasi rational economics*. New York, Russel Sage Foundation – 1991.

7. Cronograma de execução

Atividade	2018					2019												Horas
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Revisão bibliográfica	■	■	■															30
Estudo de Casos				■	■	■	■	■										50
Enquadramento Legal									■	■	■							30
Redação Introdução				■	■	■												30
Redação de Conteúdo						■	■	■	■	■	■							60
Redação de Conclusão											■	■	■	■				40
Formatação														■				10
Revisão Geral															■	■		20
Depósito																	■	10
Outros																■		10