

# temas de economia aplicada



## Por que Premiar o Tempo de Serviço?

HÉLIO ZYLBERSTAJN (\*)

Está para ser votada no Congresso Nacional a PEC 63/2013, que, se aprovada, devolverá aos juízes e aos procuradores o adicional por tempo de serviço na forma de quinquênio. A repercussão na opinião pública tem sido veementemente contrária à iniciativa. O argumento predominante é direto e simples: afinal, se magistrados e procuradores já são generosamente remunerados, qual a justificativa para adicionar nos seus contracheques mais um penduricalho? O cidadão comum considera os diferenciais de remuneração a favor de algumas carreiras do funcionalismo como privilégios indefensáveis em um país tão desigual como o nosso. Para este cidadão seria inaceitável qualquer iniciativa que engordasse os privilégios já existentes.

O argumento de caráter social, contrário à volta do quinquênio, é muito válido. O objetivo deste pequeno texto é abordar a questão sob outro ângulo, mais técnico. Nossa pergunta é: haveria algum sentido econômico na medida em exame no Congresso? A volta do quinquênio melhoraria a qualidade e a produtividade do trabalho de juízes e procuradores? Se melhorasse, a medida poderia ser defendida, inclusive do ponto de vista social, pois o custo adicional traria benefícios sociais adicionais na forma de mais e melhores serviços judiciários.

Sabemos que a premiação do tempo de serviço é uma opção de política de recursos humanos utilizada em empresas do setor privado, sob diversos formatos. Um deles é

exatamente o incremento salarial pelo acúmulo de anos na empresa. A pergunta é: como entender que uma firma, cujo objetivo é a maximização do lucro, adote uma regra que aumenta endogenamente e automaticamente o custo do trabalho, ou seja, sua folha salarial?

A lógica de premiar o tempo de serviço deve ser observada a partir de uma abordagem do contrato de trabalho de longo prazo. É sempre interessante para a firma que o empregado permaneça o tempo suficiente para, de um lado, adquirir as habilidades e competências necessárias à execução das tarefas do respectivo cargo e, de outro, continuar pelo tempo necessário para recuperar o investimento feito no seu treinamento. Muitas vezes, o processo de aprendizagem

é longo e muitas vezes a empresa é suficientemente grande para oferecer um horizonte de carreira. Na situação em que o processo de aprendizagem é longo e a empresa é grande, há vantagens recíprocas se os dois lados (firma e empregado) concordam em ter um contrato (explícito ou implícito) de longo prazo. Nestas condições, a premiação do tempo de serviço começa a ganhar consistência econômica. O aumento de salário automático somente será alcançado se o empregado permanecer na empresa. É a condição necessária.

Há também uma condição suficiente: o desempenho do empregado deve ser adequado à expectativa da empresa e sua produtividade deve sempre se situar nos níveis pactuados. Neste ponto, cabe a pergunta: o que ocorre quando o empregado falha na entrega prometida? A resposta é simples e pronta: o empregado é demitido. E o que ocorre se a empresa não cumprir sua parte? Se, por exemplo, demitir um empregado injustamente, ou ainda, se deixar de conceder o aumento prometido? Neste caso, a empresa perde reputação e os outros empregados deixam de crer no contrato. A empresa estaria destruindo as condições necessárias para o contrato de longo prazo.

O cenário, agora, se completou. Quando a empresa precisa de empregados permanentes por muito

tempo, propõe benefícios de longo prazo sob a condição de desempenho adequado. O empregado tem a garantia (implícita ou explícita) de não ser demitido, a não ser que deixe de desempenhar no nível combinado. Se os dois lados cumprirem suas promessas, o resultado será o contrato de trabalho de longo prazo, proporcionando salários crescentes, produtividade do trabalho crescente e lucro para a empresa.

O cenário descrito em linhas gerais nos parágrafos anteriores existiu a partir do pós-guerra e ao longo da segunda metade do século XX. A partir dos anos 80 e 90 do século passado, a globalização e o desenvolvimento tecnológico levaram as grandes empresas a abandonar a verticalização e a se integrar em cadeias produtivas nacionais e/ou globais. O contrato de trabalho de longa duração perdeu sua utilidade para muitas empresas, mas ainda permanece em algumas delas.

Talvez nossos leitores se surpreendam, mas ainda hoje encontramos evidências da sua existência e permanência. Uma delas é fornecida pelos documentos firmados na negociação coletiva no Brasil, depositados na página MEDIADOR, do Ministério do Trabalho e Previdência. Há uma proporção relativamente grande de negociações coletivas que produzem cláusulas de benefícios atrelados ao tempo de serviço,

refletindo o interesse recíproco nos vínculos de longa duração.

O Salariômetro da Fipe acompanha aproximadamente 40 tipos de cláusulas destes documentos e duas delas são exatamente benefícios atrelados ao tempo de serviço. Um dos benefícios é o adicional por tempo de serviço, com os formatos de anuênio, biênio, triênio, quadriênio e quinquênio. Trata-se de um aumento permanente e no salário, concedido cumulativamente ao final do respectivo período. O percentual de aumento é, em geral, 1% por ano de tempo de serviço. O outro benefício é o abono por tempo de serviço, que é pago uma vez apenas e não se acrescenta ao salário.

A Tabela 1 e o Gráfico 1 apresentam a frequência dos dois benefícios nos instrumentos coletivos firmados em 2021 e 2022. Três destaques muito claros emergem da Tabela 1 e do Gráfico 1. Primeiro, a presença dos dois benefícios é maior nas convenções coletivas do que nos acordos coletivos. Segundo, tanto nas convenções coletivas quanto nos acordos coletivos, ocorreu uma redução bastante grande na presença dos benefícios por tempo de serviço. Em 2021, a presença conjunta foi 21,5% nos acordos e 37,2% nas convenções. Em 2022, a presença caiu para 8,8% e 23,5%, respectivamente. Terceiro, a presença destes bene-

fícios, mesmo considerando a redução observada em 2022, ainda é bastante grande.

Os três destaques aqui registrados retratam a perda de importância dos benefícios por tempo de serviço, refletida na queda acentuada de suas presenças. Retratam também que a perda de importância é mais

rápida nos acordos coletivos, nos quais as empresas que os negociam têm maior controle sobre o processo de negociação e podem expressar e documentar seu interesse na eliminação destas cláusulas, que seriam obstáculos à implementação de novos modelos de gestão nos quais o vínculo de longo prazo não deixou de ser funcional.

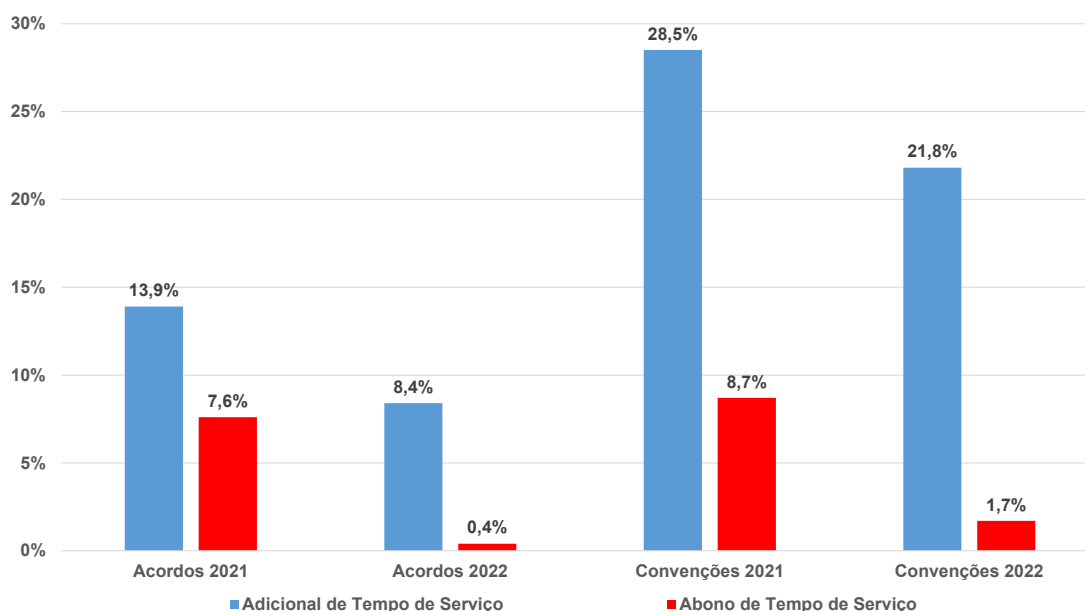
Tabela 1 – Presença de Cláusulas de Benefícios por Tempo de Serviço (TS) Negociadas em 2021 e 2022\*

Benefícios por tempo de serviço	2021				2022			
	Acordos Coletivos		Convenções Coletivas		Acordos Coletivos		Convenções Coletivas	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Total de negociações	27.870	100%	6.473	100%	3.154	100%	1.163	100%
Adicional de TS	3.876	13,9%	1.846	28,5%	264	8,4%	245	21,8%
Abono de TS	2.122	7,6%	560	8,7%	13	0,4%	20	1,7%
Adicional + abono	5.998	21,5%	2.406	37,2%	277	8,8%	274	23,5%

Nota: \*Instrumentos de 2022 disponibilizados até 22/04/2022.

Fonte: Mediador/MTP. Elaboração: Salariômetro da Fipe.

Gráfico 1 – Presença de Benefícios por Tempo de serviço na Negociação Coletiva =- 2021 e 2022\*



Nota: \*Instrumentos de 2022 disponibilizados até 22/04/2022.

Fonte: Mediador/MTP. Elaboração: Salariômetro da Fipe.

Dos dois benefícios atrelados ao tempo de serviço, o adicional por tempo de serviço é o mais frequente. A Tabela 2 exhibe a frequência dos seus formatos e os seus valores nos acordos coletivos e nas convenções coletivas, nos mesmos dois anos, 2021 e 2022. O

quinquênio é o formato mais frequente nos acordos coletivos, nos dois anos. Nas convenções coletivas, era também o mais frequente em 2021, mas em 2022 perdeu a hegemonia para o triênio. O valor mediano dos benefícios é, em geral, equivalente a 1% por ano.

*Tabela 2 – Periodicidade e Valor Mediano\* do Adicional por Tempo de Serviço Negociado em 2021 e 2022\*\**

Periodicidade do adicional por tempo de serviço	2021				2022			
	Acordos Coletivos		Convenções Coletivas		Acordos Coletivos		Convenções Coletivas	
	Porcentagem	Valor	Porcentagem	Valor	Porcentagem	Valor	Porcentagem	Valor
Anuênio	25,0%	1%	14,5%	1%	18,6%	1%	22,0%	1%
Biênio	17,3%	5%	8,3%	3%	8,7%	2%	2,4%	2%
Triênio	15,2%	3%	20,8%	3%	18,6%	3%	40,0%	3%
Quadriênio	0,9%	4%	3,0%	3%	1,1%	5%	1,2%	3%
Quinquênio	40,7%	5%	53,0%	4%	51,1	5%	35,0%	5%
Outras	0,1%	5%	---	---	1,1%	3%	---	---
Não informada	0,9%	---	---	---	---	---	---	---
Total	100%	---	100%	---	100%	---	100%	---
Quantidade	3.876	---	1.846	---	264	---	245	---

Nota: \*Valor mediano expresso em porcentagem do salário. \*\*Instrumentos de 2022 disponibilizados até 22/04/2022.

Fonte: Mediador/MTP. Elaboração: Salariômetro da Fipe.

Para reduzir a frequência destas cláusulas, é preciso eliminar dos instrumentos coletivos as cláusulas que as sustentam e, para tanto, há uma dificuldade legal. Como estas cláusulas existem há muito tempo nos instrumentos coletivos e têm sido repetidas ano após ano, desde os tempos em que vínculos de longo prazo e valorização do tempo de serviço eram desejáveis, não podem simplesmente, ser eliminadas a partir de uma nova data-base. Os empregados beneficiados pelas cláusulas poderiam argumentar que teriam “direito adquirido”, criando um passivo trabalhista. Para superar o risco, as novas cláusulas estabelecem que (a) apenas os empregados com vínculo na data da assinatura têm direito a usufruir dos benefícios, e (b) os novos empregados, admitidos após a referida data, não têm esse direito. Nestes casos, o Salariômetro

deixa de registrar os dois benefícios e este critério é refletido nos dados aqui apresentados. Por serem recentes, as cláusulas que eliminam esses direitos terão que passar pelo crivo da Justiça do Trabalho, nos próximos anos, quando empregados contratados recentemente reclamarem tratamento equivalente ao dos mais antigos.

Apesar da redução evidenciada, a frequência dos benefícios atrelados ao tempo de serviço na negociação coletiva ainda é grande (8,8% nos acordos e 23,5% nas convenções). Parece haver uma espécie de resistência inercial à sua eliminação. Como explicá-la? Uma explicação pode estar na dificuldade legal e na insegurança jurídica que a eliminação destas cláusulas poderia criar. Outra explicação pode ser simplesmente

a enorme rotatividade da mão de obra no Brasil. Sabe-se que aproximadamente 2/3 dos trabalhadores celetistas brasileiros não completam dois anos de tempo de serviço e, assim, são poucos os empregados que acumulam tempo de serviço para receber os aumentos salariais garantidos nas cláusulas negociadas. Isso significaria que estas cláusulas seriam pouco relevantes para a grande maioria dos empregados celetistas. Para os que permanecem períodos mais longos em seus empregos, elas devem impactar nos salários, conforme o modelo teórico descrito acima prevê. E mais: como a empresa pode demitir seus empregados, a outra parte do modelo (sua condição suficiente) também está presente.

Podemos agora voltar aos juízes e procuradores. O modelo teórico que utilizamos descreveria corretamente sua situação? De fato, o exercício de suas funções requer um longo período de aprendizado. Um juiz ou um procurador inexperiente precisa de alguns anos para

atingir um nível de excelência no trabalho. Por esse critério, justifica-se a vinculação de prêmios ao tempo de serviço porque funcionariam como incentivo ao esforço, ao aprimoramento do conhecimento e à qualidade do trabalho. Mas nosso modelo estabelece que o incentivo funcionaria se existisse o outro lado da moeda, qual seja, a possibilidade de ocorrer a demissão em caso de falha na entrega. Essa parte do modelo não está presente na administração pública no Brasil porque os funcionários públicos gozam de ampla segurança de emprego. Na prática, isso os torna estáveis e, no caso dos juízes, irremovíveis.

Do ponto de vista econômico, os benefícios atrelados ao tempo de serviço poderiam funcionar bem no Brasil apenas no setor privado. Para o setor público, precisariam ser acompanhados de gestão competente e da possibilidade de demissão. Ou seja, de uma ampla reforma administrativa.

*(\*) Professor Sênior da FEA/USP e  
Coordenador do Salariômetro da Fipe.  
(E-mail: hzy@hzy.com.br).*