

TEXTO PARA DISCUSSÃO

No. 625

Rotatividade do trabalho e incentivos da
legislação trabalhista

Gustavo Gonzaga
Rafael Cayres Pinto



Rotatividade do Trabalho e Incentivos da Legislação Trabalhista

Gustavo Gonzaga

Departamento de Economia, PUC-Rio

Rafael Cayres Pinto

BNDES e Departamento de Economia, PUC-Rio

A sair em “Panorama do Mercado de Trabalho no Brasil”, R. Bonelli e F. Veloso (orgs.), IBRE — Instituto Brasileiro de Economia, Editora FGV, 2014.

Introdução

O mercado de trabalho brasileiro se caracteriza, historicamente, por uma intensa movimentação de trabalhadores entre postos de trabalho, o que chamamos de rotatividade do trabalho. No início deste século, um relatório especial do Banco Mundial sobre empregos no Brasil chegou a destacar que: *“Among labor economists, few statistics are as widely cited in Brazil as those on job turnover. Fully one-third of the labor force changes jobs every year, [...]”* (Banco Mundial, 2002). Na verdade, é possível verificar — como faremos mais tarde — que estes números têm recentemente alcançado patamares ainda mais elevados. Em comparações internacionais, conclui-se frequentemente que o Brasil apresenta as maiores taxas de rotatividade do trabalho entre países com medidas comparáveis (Gonzaga, 1998).

Diante deste contexto, uma questão fundamental é sobre a importância desta característica para o bem-estar social. De um modo geral, a substituição de trabalhadores, bem como a criação e a destruição de postos de trabalho, fazem parte de um processo saudável de busca por alocações mais eficientes de recursos em qualquer economia. Alguma flexibilidade alocativa em uma economia sujeita a frequentes mudanças estruturais bruscas é, portanto desejável, pois permite o remanejamento de pessoal dos setores negativamente atingidos por estes choques estruturais para os setores positivamente atingidos. A ideia subjacente é de que os fluxos do mercado de trabalho desempenham um papel positivo quanto à alocação. Através da criação e destruição de postos de trabalho, uma economia pode se deslocar para atividades em que é mais produtiva. Da mesma forma, trabalhadores que não se mostram produtivos numa atividade ou numa firma específica, podem ser melhor aproveitados em outra.

Na década de 1990, entretanto, parte da literatura econômica especializada chegou ao diagnóstico de que a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro parecia excessiva, no sentido de que prejudicava o processo de aumento da produtividade do trabalho e diminuía o bem-estar social. Nessa ocasião, diversos autores argumentaram que a alta rotatividade do trabalho no Brasil estava associada a um baixo investimento em capital humano, resultando em um equilíbrio ruim, com empregos de baixa qualidade, mão-de-obra pouco qualificada e um baixo grau de compromisso entre trabalhadores e firmas pela manutenção da relação de trabalho (ver Camargo, 1996; Amadeo e Camargo, 1996; Gonzaga, 1998; Barros, Corseuil e Foguel, 2001; e Gonzaga, 2003, entre outros).

Um ponto tradicional da teoria do capital humano é que a produtividade do trabalho depende não apenas da qualificação da mão-de-obra (via educação), mas também fundamentalmente de capital humano específico acumulado através de treinamento no ambiente de trabalho. A alta rotatividade do trabalho, ao prejudicar o investimento em treinamento, impede, portanto um aumento da produtividade. Cria-se um círculo vicioso em que, diante da baixa perspectiva de ascensão salarial, alguns trabalhadores preferem sair de seus empregos para acessar alguns benefícios disponíveis apenas no caso de demissão. Diante desse risco (rotatividade), firmas e trabalhadores investem pouco em treinamento. O resultado é uma baixa acumulação de capital humano, o que resulta em baixo crescimento de produtividade e baixa perspectiva de ascensão salarial.

Nesse sentido, a questão que se colocava era o papel dos incentivos gerados pelas instituições do mercado de trabalho nesse processo. Em particular, chama a atenção o contraste entre o intenso fluxo de trabalhadores e a noção de que a legislação trabalhista brasileira é rígida, com uma CLT gigantesca e anacrônica. O que essa literatura do final dos anos 90 argumentava é que as particularidades do desenho institucional brasileiro ajudam a explicar este aparente paradoxo. Um exemplo é o dos incentivos à demissão no âmbito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). O argumento básico era que, como a principal forma de acesso aos recursos do FGTS é a demissão, os trabalhadores e empregadores poderiam entrar em acordo, simulando a separação para se apropriar dos recursos do fundo. O desenho do programa de seguro-desemprego brasileiro, que tem uma taxa de reposição de 100% para trabalhadores que ganham um salário mínimo, complementava esse quadro de incentivos a falsos acordos de demissão.

Apesar da lógica desse argumento e das várias evidências mostradas por esses autores de que esse mecanismo explicava parte do grau de rotatividade no Brasil, havia algum ceticismo em relação à ordem de magnitude desses efeitos. Alguns autores argumentavam que dificilmente esses incentivos seriam suficientes para explicar parte substancial dos fluxos de trabalhadores e que fatores demográficos, por exemplo, seriam mais importantes para explicar a elevada taxa de rotatividade do trabalho (Maloney, 2003).

O objetivo deste capítulo é duplo. Primeiramente, vamos apresentar dados atualizados de rotatividade do trabalho no Brasil. Mostraremos que o diagnóstico de que a rotatividade do mercado de trabalho no Brasil é artificialmente elevada e perversa permanece válido, sendo inclusive provável que tenha se agravado.

Adicionalmente, vamos revisitar esse debate sobre como os incentivos da legislação trabalhista afetam a rotatividade do trabalho. Apresentaremos novos desenvolvimentos na discussão sobre como as instituições contribuem para o padrão de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, que sugerem que o caso brasileiro parece ser mesmo de uma hiperatividade nociva para o crescimento da produtividade do trabalho. Em particular, apresentaremos novos dados sobre o padrão de rotatividade por tempo de serviço dos trabalhadores que ilustram a importância de vários outros aspectos da legislação trabalhista sobre a rotatividade, como o sistema de homologação de rescisões de contrato de trabalho e de fiscalização do trabalho.

Este capítulo está organizado em quatro seções, inclusive esta introdução. Na próxima seção, revisamos os números e padrões da rotatividade do trabalho no Brasil. Em seguida, na seção 3, abordamos os efeitos de diversas instituições do mercado de trabalho sobre a rotatividade. A quarta seção conclui e aponta direções de pesquisa que permanecem pouco exploradas.

Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro

O fato mais evidente sobre a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro é a grande magnitude dos fluxos de trabalhadores entre postos de trabalho, geralmente passando por períodos de desemprego, informalidade e/ou saídas da força de trabalho. Como foi mencionado, no final do século XX, cerca de um terço dos trabalhadores brasileiros trocava de emprego a cada ano, em média.

O estudo de Corseuil *et al.* (2013), que cobre o período de 1996 a 2010, atualiza este número, além de registrar a diferença na rotatividade entre a população adulta (idade maior que 24 anos) como um todo e a parcela jovem (de 16 a 24 anos). O Gráfico 1, retirado desse trabalho, registra as taxas de contratação e separação, segundo a RAIS, para a população adulta como um todo e para os jovens em particular.¹ Cada ponto azul no gráfico representa a rotatividade do trabalho agregada num dos anos considerados, relacionando a taxa de separação anual, medida no eixo horizontal, e a taxa de contratação anual, no eixo vertical. Analogamente, os pontos vermelhos representam os mesmos conceitos, considerando apenas a subpopulação composta pelos jovens.

O Gráfico 1 mostra que a rotatividade do trabalho anual da população como um todo flutuou no período entre 35% e pouco mais de 50%, i.e., acima do padrão histórico de um terço. A população jovem (16 a 24 anos) apresentou números ainda mais impressionantes, com as taxas de contratação e separação superando 100% em algumas ocasiões, o que quer dizer que cada jovem foi contratado (e demitido), em média, mais de uma vez naquele ano. O gráfico ilustra também que o emprego formal dos jovens aumentou no período, pois os pontos vermelhos se situam todos acima da reta tracejada de 45°, o que indica taxas de contratação superiores às de demissão.

Corseuil *et al.* (2013) mostram também que a taxa de rotatividade do trabalho no Brasil é altamente pró-cíclica, sendo maior em períodos de maior atividade econômica – em particular, períodos em que há crescimento do emprego formal.

Um aspecto que passa em geral despercebido quando se analisa a taxa de rotatividade agregada é que a probabilidade de permanecer no emprego varia com o tempo de serviço. Na realidade, como mostraremos abaixo, é no primeiro ano da relação de trabalho que há maior intensidade de separações. Este padrão pode ser observado pela análise da duração dos contratos de trabalho em vigor numa determinada data.

¹ A RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) é uma base de dados coletada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que contém os registros administrativos de todos os trabalhadores estatutários e com carteira de trabalho assinada no Brasil. Como cobre o universo de trabalhadores, é uma espécie de censo dos trabalhadores formais, com cerca de 60 milhões de registros nos anos mais recentes.

Esta informação é exibida no Gráfico 2, que mostra as proporções de trabalhadores empregados ao final de 2010 por tempo de serviço na mesma firma. Os dados são obtidos a partir da RAIS, para contratos do tipo CLT por tempo indeterminado, excluídas ocupações agrícolas e da administração pública. O Gráfico mostra que 42,3% dos trabalhadores com carteira assinada no Brasil estavam na mesma firma há menos de um ano, sendo que cerca de 25% estavam há menos de seis meses!

O painel superior da Tabela 1 mostra essas proporções ano a ano, entre 2003 e 2010. Como os vínculos entre um e dois anos de duração em 2004 são aqueles que tinham menos de um ano em 2003, é possível inferir que a diferença entre os dois valores representa a quantidade de separações. Estes valores são utilizados para calcular a função risco, que representa a probabilidade de um determinado vínculo deixar de existir antes do próximo ponto no tempo, dado que ele atingiu a duração atual. O painel inferior da Tabela 1 mostra os valores da função risco que podem ser apurados a partir do painel superior. Nota-se que, enquanto o risco oscila em torno de 50% para trabalhadores inicialmente observados no primeiro ano, ele é substancialmente menor para aqueles que atingiram um ano (35%) ou dois anos (30%) no emprego. Em 2009, por exemplo, o risco de um trabalhador com menos de um ano de tempo de serviço perder o emprego era de 52,9%.

O Gráfico 3 mostra a função risco de separação por intervalos de meio mês, permitindo observar com mais precisão os momentos em que a rotatividade do trabalho se intensifica. O gráfico mostra claramente que a maior parte das separações concentra-se no primeiro ano da relação de trabalho. Em particular, observa-se uma enorme concentração de separações nos três primeiros meses da relação de trabalho (o período de experiência) e logo após o sexto mês.

Além disso, observa-se que as taxas variam descontinuamente quando o trabalhador atinge três, seis e doze meses no emprego. É possível verificar que este padrão é determinado pelas separações por iniciativa da firma, sugerindo que os incentivos à demissão sem justa causa variam com o tempo de serviço.

Veremos na próxima seção que estes padrões estão intimamente associados ao desenho institucional brasileiro, refletindo os incentivos perversos da legislação trabalhista. Em particular, discutiremos como a conjugação dos incentivos gerados pelo sistema de homologação de rescisões de contrato de trabalho, do seguro-desemprego e do FGTS, num ambiente de fiscalização do trabalho imperfeita, tende a gerar uma elevada taxa de rotatividade para trabalhadores com menos de um ano de serviço.

Incentivos presentes na legislação trabalhista

Como mencionamos anteriormente, o aparente contraste entre a alta rotatividade, de um lado, e o fato de a legislação trabalhista brasileira ser considerada rígida, do outro, vem sendo explicado a partir do estudo do desenho institucional. Argumentamos que há uma flexibilidade excessiva do trabalho no Brasil que é induzida por incentivos perversos da legislação trabalhista.

O baixo grau de cumprimento da legislação e o fato de que os contratos de trabalho não são bem fiscalizados e monitorados no Brasil também contribuem para a alta rotatividade. Isso é algo paradoxal, se pensarmos que o Brasil parece ter uma das legislações trabalhistas entre as mais rígidas do mundo. Quando se trata de indicadores de flexibilidade da legislação trabalhista, por exemplo, o Brasil se encontra em uma colocação muito baixa no *Doing Business Report*, do Banco Mundial. Na verdade, temos custos de demissão relativamente altos no Brasil. Mas, ao mesmo tempo, registramos uma das mais altas rotatividades do trabalho no mundo. Argumentamos que é o formato da legislação trabalhista que induz a essas demissões.

O ponto principal é que existe uma percepção de que a rotatividade gera ganhos de curto prazo tanto para as firmas quanto para os trabalhadores. No lado do trabalhador, há ganhos extras de renda na mudança de emprego. Primeiro porque este recebe o saldo do FGTS, que é remunerado a taxas reais negativas. Este ano, por exemplo, a inflação está em 6%, enquanto o FGTS está rendendo 3% ao ano. Outro incentivo é o recebimento, pelo trabalhador, de 40% da multa do FGTS. Mas o mais importante, mesmo que ele não receba essa multa, é o fato de ele poder fazer um acordo com as firmas – os famosos falsos acordos de demissão que permitem o acesso ao saldo do FGTS e das parcelas do seguro-desemprego.

Nos anos 90, diversos autores perceberam que o sistema do FGTS pode, na realidade, contribuir para aumentar as taxas de separação (Camargo, 1996; Amadeo e Camargo, 1996; Gonzaga, 1998; Barros, Corseuil e Foguel, 2001; e Gonzaga, 2003). Isto ocorre porque o meio mais simples para o trabalhador sacar o FGTS é ser demitido sem justa causa. Frequentemente, acessar este saldo pode ser tentador, quer porque a taxa de remuneração da conta de FGTS é muito baixa, quer por alguma dificuldade financeira momentânea. Além disso, quando o mercado de trabalho está mais aquecido, o impacto negativo da perda de um emprego é atenuado, devido à facilidade para obter outro. Particularmente, no contexto de pouca oportunidade de ascensão dentro das firmas brasileiras, o novo emprego tem grandes chances de ser tão bom quanto o anterior. Então, há um grande incentivo para o trabalhador induzir sua própria demissão. Uma indicação de que este comportamento é relevante, i.e., de que demissões são de fato induzidas pelo incentivo da apropriação do saldo do FGTS, está na observação de que a taxa de rotatividade é pró-cíclica.

Em muitos casos, o empregador participa deliberadamente dessa operação, simulando que deseja demitir, quando na verdade a separação se dá por vontade do empregado. Esse “acordo” para que a firma demita o trabalhador é um artifício bastante conhecido pelos participantes do mercado de trabalho. Em grande medida, ele é viabilizado pelo fato de a maior parte da multa ser devida ao trabalhador.² Esta peculiaridade permite neutralizar o custo financeiro incorrido pela firma na demissão. Quando o empregado tem menos de um ano de emprego, por exemplo, ele só precisa assinar um documento dizendo que recebeu a multa, pois não há homologação da rescisão do contrato de trabalho para trabalhadores com menos de um ano de tempo de serviço.

² Desde a Constituição de 1988 até setembro de 2001, a multa sobre o saldo acumulado no FGTS durante o tempo de serviço na firma a ser pago ao trabalhador era de 40%. Em setembro de 2001, foram adicionados mais 10% que devem ser pagos ao Governo.

Há alguns outros ingredientes que contribuem para o mecanismo descrito. O seguro-desemprego, ao qual o trabalhador também estará habilitado ao ser demitido (desde que o emprego tenha durado pelo menos seis meses) ajuda a compor os ganhos de se fazer falsos acordos de demissão. Além disso, a escassez de fiscalização trabalhista em algumas firmas/setores possibilita que o trabalhador permaneça até mesmo no emprego que fingiu ter perdido, de forma informal.

Uma lição trazida por essa análise é que as instituições não podem ser classificadas numa escala unidimensional, de acordo com algum conceito de “rigidez”. Para compreender os efeitos de uma determinada regulação, deve-se observar como ela afeta o ganho líquido dos agentes em terminar a relação de emprego (relativamente a continuá-la). Partindo desta noção, juntamente com as evidências obtidas na seção anterior a partir da função risco, é possível identificar outras instituições que podem influir nas decisões de separação.

A grande intensidade de separações ao longo dos três primeiros meses de serviço, com um pico próximo ao fim desse período, reflete claramente o efeito do contrato de experiência. Tal contrato, previsto na CLT, permite que, no momento da contratação, o empregador estabeleça um período, limitado em no máximo 90 dias, ao final do qual pode optar por dispensar o empregado sem qualquer tipo de indenização. Assim, quando o período de experiência pré-estabelecido se aproxima do fim, a firma avalia o empregado e, se concluir que há um alto risco de desejar demiti-lo em breve (por estar incerta quanto ao desempenho do funcionário, ou às condições econômicas futuras), prefere fazê-lo antes que os custos de demissão entrem em efeito. Como muitas demissões são antecipadas dessa forma, a taxa de separação cai imediatamente após esse momento, o que explica o padrão descontínuo do Gráfico 3 em torno de três meses.

A aceleração das separações a partir de seis meses, por sua vez, é explicada pelo aumento do “bolo” a ser dividido, com a habilitação do trabalhador a receber o seguro-desemprego. O incentivo proporcionado é substancial, especialmente para trabalhadores com baixa remuneração, uma vez que a taxa de reposição é alta para esses trabalhadores.³ O número de parcelas de seguro-desemprego a que o trabalhador tem direito depende do tempo que o trabalhador permaneceu ocupado nos últimos 36 meses: três parcelas, para 6 a 11 meses de tempo de serviço; quatro parcelas, para 12 a 23 meses; e cinco parcelas para 24 a 36 meses.

Como o seguro-desemprego é recebido pelo empregado, mas depende de a separação ter ocorrido por iniciativa do empregador, o padrão do gráfico de risco de separação sugere que há algum tipo de acordo sendo feito entre trabalhadores e firmas. Ou seja, após seis meses de tempo de serviço, há um aumento substancial do número de demissões, pois o trabalhador já teria cumprido aquele prazo mínimo para recebimento do seguro-desemprego e pularia de zero para três parcelas de benefícios.

³ Taxa de reposição é a razão entre o valor do benefício e o salário recebido no último emprego. Geralmente a taxa de reposição é menor que 100%, pois do contrário, o incentivo para o trabalhador manter-se no emprego seria muito fraco. No Brasil, porém, trabalhadores que ganham o salário mínimo têm reposição integral.

Do ponto de vista do efeito do seguro-desemprego descrito, é curioso que as firmas antecipem demissões antes do tempo de serviço chegar a 12 meses como mostra o Gráfico 3. De forma análoga ao raciocínio do parágrafo anterior, se a demissão ocorresse um pouco mais tarde (após o 12º mês), o trabalhador receberia uma quarta parcela do benefício, o que poderia levar a um aumento das demissões logo após o décimo segundo mês.

Recentemente, Pinto e Gonzaga (2014) estudaram o comportamento de demissão ao redor dos 12 meses de tempo de serviço e identificaram uma provável causa do padrão observado. Na verdade, a variação no comportamento assemelha-se à descontinuidade observada em 90 dias, que é o padrão induzido por um aumento no custo de demissão. De fato, distinguindo separações de acordo com o tipo, verifica-se que a descontinuidade em 12 meses vem da intensidade de demissões sem justa causa por iniciativa do empregador.

O ponto é que, além da parcela adicional do seguro desemprego a que o trabalhador tem direito após 12 meses de tempo de serviço, há uma única outra mudança no processo de demissão quando o contrato atinge 12 meses, que é a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Esse procedimento consiste no acompanhamento e aprovação da rescisão pelo sindicato da categoria profissional do trabalhador, ou por um representante do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Algumas das principais características da homologação contribuem para que ela seja custosa do ponto de vista do empregador que não cumpre a legislação trabalhista. Em primeiro lugar, diferentemente das inspeções feitas pelo MTE, que se concentram em firmas grandes e/ou próximas dos postos de inspeção, a homologação é um procedimento difícil de evitar. A rescisão homologada é necessária para que o trabalhador possa retirar o saldo do FGTS, bem como para o requerimento das parcelas de seguro-desemprego. Assim, é pouco provável que o trabalhador deixe de buscar o cumprimento dessa norma.

Outro ponto importante é a aplicação de sanção imediata quando o agente homologador registra a falta de pagamento de alguma obrigação incontroversa, seja relacionada à rescisão (multa sobre o saldo do FGTS, aviso-prévio), seja relacionada ao vínculo empregatício como um todo (contribuições ao FGTS, férias não gozadas, horas extras não pagas). Quando da homologação pelo MTE, uma multa equivalente ao salário mensal do trabalhador mais 160 BTN (hoje equivalente a R\$ 250,00) é automaticamente aplicada; quando a constatação é feita pelo sindicato, este encaminha uma denúncia ao MTE, cabendo a mesma punição. Em ambos os casos, o setor de fiscalização do MTE é chamado a inspecionar a firma. A sanção é considerável, particularmente quando se compara com as obrigações geralmente descumpridas para um vínculo de aproximadamente um ano de duração. Neste ponto, por exemplo, o saldo do FGTS acaba de alcançar um salário mensal. Logo, mesmo que a firma jamais tenha contribuído, é preferível ajustar esta pendência a pagar a multa que além de, como vimos, ter um valor ainda maior (em 160 BTN), não extingue o débito com o trabalhador.

Desagregando a informação do Gráfico 3 por característica da firma, Pinto e Gonzaga (2014) apresentam uma evidência do mecanismo discutido. Como pode ser visto nos Gráficos 4 e 5, que mostram separadamente a função risco de separação para firmas grandes e pequenas, são estas últimas as que geram a descontinuidade em torno de 12 meses. Isto é consistente com o fato de que, na prática, apenas as firmas grandes são regularmente

fiscalizadas pelo MTE (Cardoso e Lage, 2007). Desta forma as firmas que descumprem sistematicamente obrigações trabalhistas, e que portanto estão sujeitas ao efeito da homologação, são geralmente pequenas. Outras evidências apresentadas no estudo mencionado mostram que o nível de fiscalização é efetivamente o fator determinante desse comportamento.

Curiosamente, os autores concluem a partir da modelagem das decisões de separação pela firma, e de outro exercício empírico descrito detalhadamente no artigo, que quando o descumprimento da legislação é grande, uma maior intensidade de fiscalização aumenta o volume de demissões no primeiro ano. Intuitivamente, o argumento é que a lucratividade de muitos dos postos de trabalho destas firmas depende da evasão de obrigações trabalhistas. Quando a fiscalização aumenta, diminui o horizonte de aproveitamento do “bônus” de evasão. Isto faz com que os empregadores fiquem mais seletivos com os postos que pretendem manter por mais de um ano, que por serem passíveis de homologação no momento do eventual término, tornam-se mais caros. Assim, em locais onde a fiscalização é inicialmente baixa, um aumento que seja insuficiente para eliminar o quadro de descumprimento da legislação pode piorar a situação de rotatividade excessiva.

Em suma, as evidências apontadas em Pinto e Gonzaga (2014) resumidas acima sugerem que são as interações entre diversos aspectos da legislação trabalhista brasileira que induzem descontinuidades substanciais no número de demissões por tempo de serviço. Em particular, observa-se grandes aumentos no número de demissões aos 3 e 6 meses de duração de contrato de trabalho e uma queda substancial de demissões com contratos superiores a 12 meses. Isto ajuda a explicar porque mais de 40% dos trabalhadores brasileiros não chegam a completar 12 meses trabalhando na mesma firma.

Reproduzindo os argumentos discutidos no início desse artigo, estes incentivos espúrios à alta rotatividade do trabalho resultam em um baixo investimento em treinamento e uma tendência à perpetuação de uma baixa produtividade da mão-de-obra brasileira.

Conclusões

A sociedade brasileira tem mostrado uma crescente preocupação com os motivos por trás da baixa produtividade da mão-de-obra no país. Uma das possíveis causas dessa baixa produtividade é o excesso de rotatividade do trabalho que resulta em baixo investimento em acumulação de capital humano.

Nesse capítulo, atualizamos os dados de fluxos de trabalhadores que mostram que a rotatividade do trabalho continua muito alta. Mais importante, procuramos apresentar novos argumentos e evidências de que diversos aspectos da legislação trabalhista brasileira, combinados com o baixo cumprimento da legislação, geram incentivos à alta rotatividade do trabalho.

Os padrões de risco de demissão corroboram esta possibilidade. Há concentração de demissões em momentos da relação de emprego que precedem a introdução de custos trabalhistas (como o fim do contrato de experiência, em 90 dias, e a homologação, em 12 meses) e em outros que representam aumentos dos ganhos da separação (período aquisitivo

de seis meses para o seguro-desemprego). Esse padrão das demissões ajuda a explicar porque mais de 40% dos trabalhadores brasileiros não chegam a completar um ano de tempo de serviço na mesma empresa.

Os resultados aqui apresentados ilustram a necessidade de mais pesquisa para se conhecer melhor os efeitos dinâmicos das instituições trabalhistas, o papel do cumprimento imperfeito da legislação e os possíveis impactos do aumento da fiscalização, além da importância de se estimar adequadamente os parâmetros de resposta da rotatividade do trabalho a alterações no desenho institucional. Em particular, é fundamental compreender o efeito das interações entre o sistema de homologação da rescisão do contrato de trabalho, o não-pagamento de encargos trabalhistas, os custos de demissão, o sistema de seguro-desemprego, o sistema do FGTS e o processo de fiscalização por parte do MTE.

Referências

- Amadeo, Edward e José M. Camargo. 1996. "Instituições e o Mercado de Trabalho Brasileiro." Em *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*, editado por J. M. Camargo. Rio de Janeiro: FGV.
- Barros, Ricardo Paes de, Carlos Henrique Corseuil, e Miguel Foguel. 2001. "Os Incentivos Adversos e a Focalização dos Programas de Proteção ao Trabalhador no Brasil." Texto para Discussão 784. IPEA.
- Camargo, José Márcio. 1996. "Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro." Em *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*, editado por J. M. Camargo. Rio de Janeiro: FGV.
- Cardoso, Adalberto e Telma Lage (2007). "As Normas e os Fatos". Rio de Janeiro. FGV.
- Corseuil, Carlos Henrique; Miguel Foguel, Gustavo Gonzaga e Eduardo Ribeiro (2013). "Youth Labor Market in Brazil through the Lens of the Flow Approach." Anais do 41º Encontro Nacional de Economia, *Anpec*.
- Gonzaga, Gustavo. 2003. "Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil." *Economía: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, 4(1): 165–207.
- Gonzaga, Gustavo. 1998. "Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil." *Revista de Economia Política*, 18(1): 120-140.
- Maloney, W. (2003), "Comments on Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil", *Economía: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, 4(1): 208-215.
- Pinto, Rafael e Gustavo Gonzaga. 2014. "Monitoring of Labor Regulation and Turnover in Brazil." Mimeo.
- World Bank. 2002. *Brazil Jobs Report*, vol. 1. Washington.

Tabela 1: Distribuição de vínculos ativos (totais em milhões e percentual por ano)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
menos de 1 ano	10.6	11.9	12.6	13.3	14.9	16.2	16.4	18.7
	35.7%	37.8%	37.9%	37.9%	39.7%	41.1%	39.7%	42.3%
1 a 2 anos	5.6	5.6	6.2	6.6	6.8	7.2	8.0	7.7
	18.9%	17.7%	18.6%	18.8%	18.0%	18.2%	19.5%	17.5%
2 a 3 anos	3.5	3.6	3.5	4.0	4.2	4.1	4.5	4.9
	11.8%	11.4%	10.6%	11.3%	11.0%	10.5%	10.9%	11.1%
3 a 4 anos	2.4	2.4	2.5	2.4	2.7	2.7	2.8	3.0
	8.0%	7.8%	7.5%	7.0%	7.2%	7.0%	6.9%	6.8%
mais de 4 anos	7.5	8.0	8.4	8.8	9.1	9.2	9.5	9.8
	25.5%	25.4%	25.4%	25.1%	24.1%	23.3%	23.1%	22.3%

Risco de separação								
menos de 1 ano	47.4%	47.9%	47.6%	49.2%	52.0%	50.4%	52.9%	N.D.
1 a 2 anos	36.3%	36.0%	37.0%	39.0%	37.5%	39.0%	N.D.	N.D.
2 a 3 anos	30.9%	31.6%	34.0%	31.3%	32.7%	N.D.	N.D.	N.D.

Gráfico 3: Taxa de Demissão por tempo de serviço

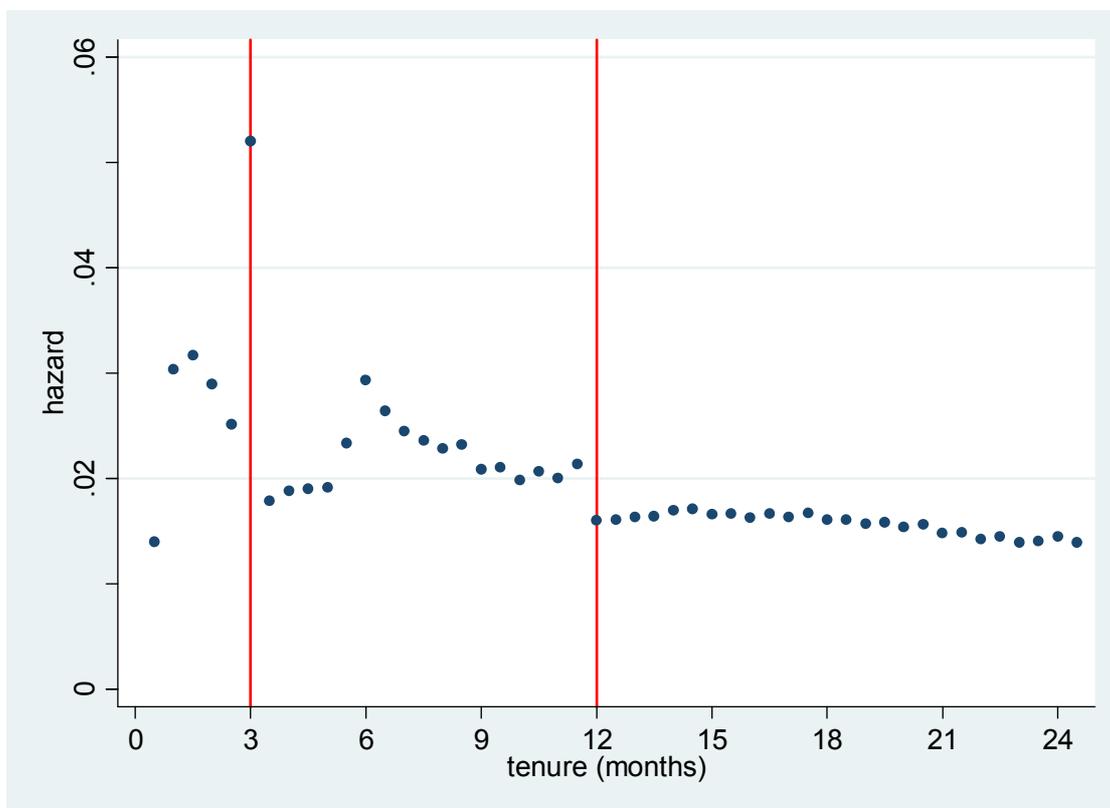


Gráfico 4: Taxa de Demissão por tempo de serviço – Grandes empresas

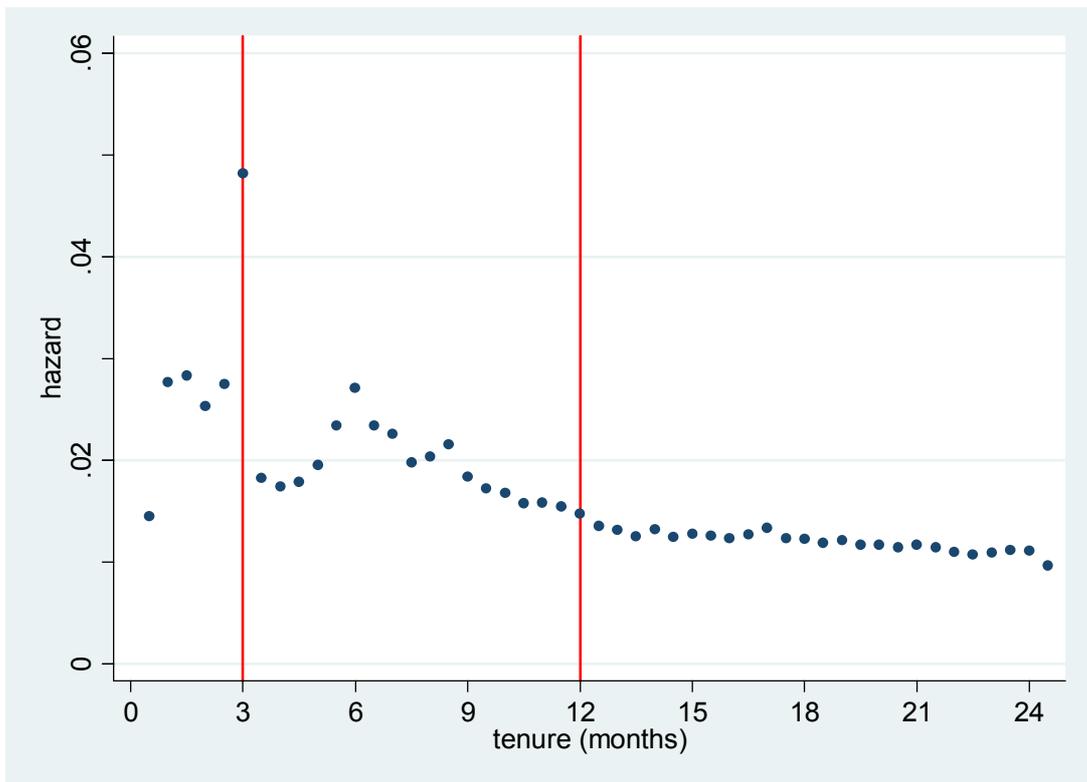
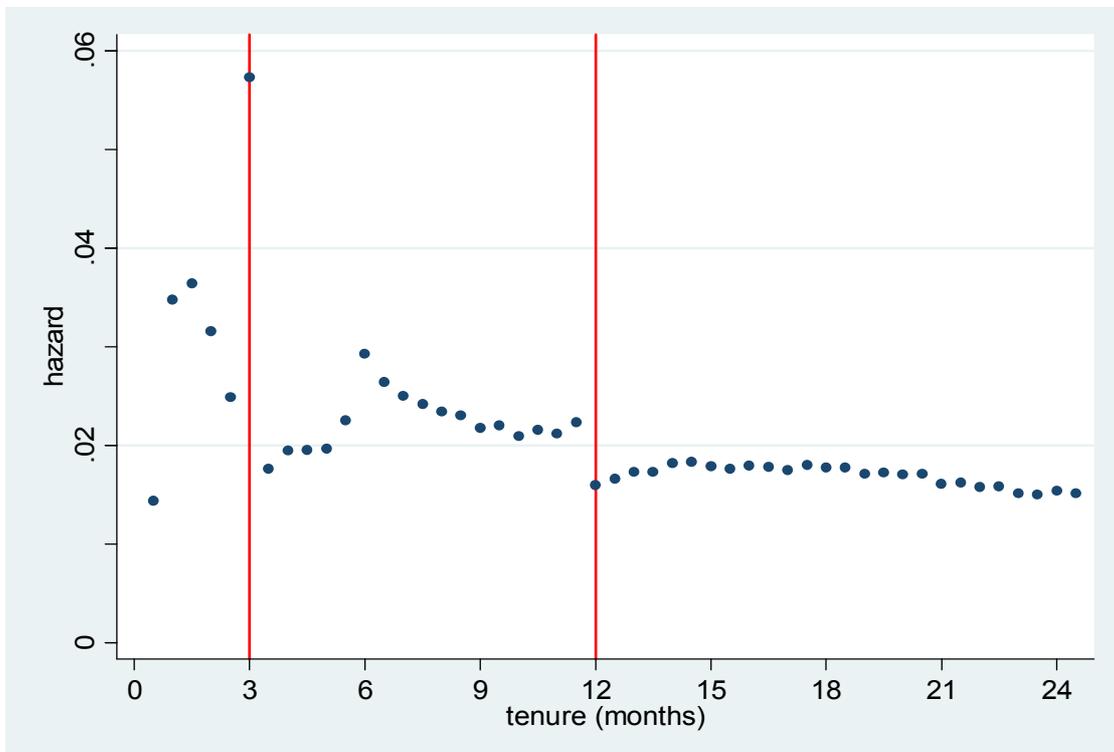


Gráfico 5: Taxa de Demissão por tempo de serviço – Pequenas empresas



Departamento de Economia PUC-Rio
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Rua Marques de São Vicente 225 - Rio de Janeiro 22453-900, RJ
Tel.(21) 31141078 Fax (21) 31141084
www.econ.puc-rio.br
flavia@econ.puc-rio.br