

## **EFEITOS DO FGTS SOBRE AS “FALSAS DEMISSÕES”**

**Aluna: Clarissa Costalonga e Gandour**

**Orientador: Gustavo Gonzaga**

### **Introdução**

Dentre os diversos assuntos discutidos na esfera econômica, podemos destacar o debate acerca da influência das instituições sobre o desempenho da economia de um certo país, ou seja, o impacto que um determinado conjunto de leis e regulações exerce sobre o funcionamento e os frutos da economia. Sob essa ótica, podemos buscar as origens das características do mercado de trabalho brasileiro na legislação que o rege.

Vários especialistas apontam para fatores indicativos do fraco desempenho do mercado de trabalho nacional: baixa produtividade por trabalhador, alta rotatividade do trabalho, alta desigualdade de renda, baixo rendimento médio real e altíssimo grau de informalidade. Diante da natureza da legislação trabalhista brasileira, tida como muito restritiva, tais elementos tornam-se ainda mais preocupantes.

Traço marcante do mercado de trabalho nacional, a alta taxa de rotatividade do emprego no Brasil desempenha um papel fundamental neste mercado: denuncia o baixo grau de compromisso entre trabalhadores e empregadores no país e aponta para a possível existência de práticas ilegais e nocivas ao próprio mercado. Além disso, é uma característica que alcança uma larga fatia dos agentes econômicos.

Embora alguns acreditem que altos custos de demissão interfiram negativamente na flexibilidade de um mercado de trabalho funcional, outros ressaltam que, ao reduzir a volatilidade de renda e aumentar o investimento em capital humano, um aumento nos custos de demissão poderia gerar um aumento na produtividade no médio prazo. Dessa maneira, a rotatividade excessiva do trabalhador apresenta-se como fator contribuinte para o subinvestimento no capital humano, explicando, em parte, a baixa qualidade e produtividade dos empregos observados no Brasil.

Entender as causas e conseqüências dessa rotatividade tornou-se, então, central para uma melhor compreensão do funcionamento desse mercado, assim como da economia brasileira como um todo.

Foi com tal intuito que este estudo foi projetado e aprimorado. Ao perseguirem uma visão mais elaborada dos fatores que contribuem para fazer da taxa de rotatividade do emprego no Brasil uma das mais altas do mundo, o pesquisador e sua equipe voltaram-se para os efeitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) sobre as “falsas demissões”. Até que ponto a legislação acerca do acesso ao saldo do FGTS e da multa de demissão estaria contribuindo para a prática onde firmas e empregados acordam em simular uma demissão sem justa causa e possibilitar ganhos ilegais para ambas as partes?

### **Objetivos**

O projeto tem como objetivo estudar, por meio de análise empírica, o efeito dos custos de demissão sobre a rotatividade do trabalho. O foco principal é dado à avaliação de como variações em parâmetros exógenos que dificultam o acesso ao saldo do FGTS poderiam determinar a ocorrência das “falsas demissões”. Buscamos isolar o efeito parcial de um maior custo de demissão sobre a rotatividade do trabalho para trabalhadores formais (ou seja, que são afetados pela legislação) e, assim, testar a hipótese de que, em um cenário onde todo o

resto permanece constante, um aumento no custo de demissão seria capaz de reduzir essa rotatividade.

Além disso, a abordagem empírica nos permite checar se trabalhadores demitidos por uma firma e readmitidos pela mesma firma de fato retornam após 90 dias, período durante o qual podem receber o seguro-desemprego. A única forma possível de obter tal informação é através de uma base de dados longitudinais (apresenta dados coletados ao longo do tempo para cada elemento da amostra). Através da manipulação de tal base, objetivamos calcular a probabilidade de uma pessoa ser recontratada, controlando pelo perfil da firma empregadora assim como da própria pessoa.

Conclusões tiradas a partir desse estudo seriam de grande valor teórico e prático.

## **Metodologia**

A fim de melhorar a qualidade do estudo, sua metodologia foi revista em vários momentos ao longo do último ano. Ainda que alterações metodológicas consumam bastante tempo e nos forcem a recomençar uma mesma etapa diversas vezes, cada revisão foi de grande importância, acrescentando maior precisão, abrangência e rigor ao projeto. Contribuíram, portanto, para um aprimoramento dos resultados a serem apresentados e das conclusões que deles serão tiradas.

Ao estudo histórico sobre a legislação brasileira trabalhista e à revisão da literatura recente sobre o tema somou-se um levantamento detalhado da legislação referente especificamente ao FGTS e seu regulamento. Este foi feito através da ferramenta de busca do site oficial do Senado Federal brasileiro, selecionando os documentos com base na Legislação Federal (incluindo decretos, decretos-lei, decretos legislativos, leis complementares, leis ordinárias, medidas provisórias, resoluções da Câmara dos Deputados e resoluções do Senado Federal). Considera-se, ainda, complementar o levantamento já feito com uma pesquisa jornalística, a fim de estudar a repercussão que cada mudança legislativa teve sobre o mercado de trabalho e seu alcance sobre o público geral.

A maior mudança metodológica resume-se à substituição da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A nova base de dados funciona como um censo do mercado formal de trabalho, apresentando informações relevantes para o controle da atividade trabalhista no país, a produção de estatísticas do trabalho e a caracterização do mercado de trabalho para entidades governamentais.

A adoção da RAIS representa uma melhora expressiva em termos quantitativos, pois, diferentemente da PME, que abrange somente as principais regiões metropolitanas, a RAIS apresenta dados de todos os estados brasileiros. O fato de tais dados serem longitudinais viabiliza, ainda, o acompanhamento dos mesmos trabalhadores e firmas ao longo dos anos, enriquecendo o perfil que se pode traçar sobre cada um destes e, portanto, sobre o comportamento do mercado de trabalho formal brasileiro e dos agentes que o constituem. Com isso, tornam-se mais claras a identificação e análise de ocorrências que descumprem a lei referente ao tempo mínimo entre a demissão e readmissão de um trabalhador em uma mesma firma. A natureza dos dados na RAIS representa, pois, um importante passo em direção a um tratamento mais preciso e melhor conhecimento do tema.

No momento, estuda-se o uso do software estatístico SAS como ferramenta para manuseio da base. Pretende-se, ainda, obter dados da RAIS para um maior número de anos.

## **A Legislação Trabalhista no Brasil**

No Brasil, a conquista dos direitos sociais foi fruto não do esforço do povo brasileiro em si, mas de concessões de governos autoritários e paternalistas, que se empenhavam para restringir movimentos trabalhistas e sociais.

O mercado de trabalho brasileiro é regido por uma tal concessão: a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. Embora tenha sido criado em 1943, nosso código de trabalho sofreu pouquíssimas mudanças até a data deste projeto: foi revisto em 1964, pelo regime militar, e em 1988, ano da implementação da nova Constituição. As mudanças de 1964 giravam em torno da redução do poder de sindicatos trabalhistas e da adoção de uma política salarial, enquanto aquelas decorrentes da Constituição de 1988, muitas das quais foram incluídas como leis trabalhistas na própria Constituição, visavam aumentar os benefícios dos trabalhadores e amenizar as restrições ao direito dos mesmos se organizarem. A maioria destas mudanças representou, contudo, um aumento nos custos tanto do trabalho quanto de demissão.

Novas alterações foram feitas à legislação trabalhista ao longo da década de 90, mais especificamente, a introdução de contratos de trabalho de prazo fixo e a adoção de uma média do número de horas trabalhadas num longo período, reduzindo, assim, o pagamento de hora extra. No entanto, tais modificações surtiram pouco efeito sobre o mercado de trabalho brasileiro.

### **O regime de estabilidade decenal e a criação do FGTS**

Da década de 40 até meados dos anos 60, a legislação trabalhista no Brasil garantia estabilidade de emprego para trabalhadores que possuíam vínculos empregatícios de mais de 10 anos com uma dada firma. Estes somente poderiam ser demitidos por justa causa, que não incluía baixa produtividade nem ausência. Caso contrário, a firma seria obrigada a pagar uma indenização equivalente a dois salários por ano no emprego, mas somente se o próprio funcionário estivesse de acordo. Para os demais trabalhadores, a indenização pela demissão sem justa causa era de um salário por ano de emprego.

As distorções acerca da produtividade da força de trabalho, somadas à falta de mecanismos formais para garantir o recebimento de tal indenização, criaram um cenário propício para a implementação, em 1966, do sistema de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, projetado para eliminar as distorções geradas pela estabilidade de emprego e assegurar a provisão de fundos para cobrir gastos de indenização.

Criado, pois, para oferecer certa segurança ao trabalhador, o sistema do FGTS obriga as firmas a depositarem, em um banco estatal, 8.5% (desde setembro de 2001; anteriormente, o depósito era de 8%) dos salários mensais de seus atuais trabalhadores formais em contas em nome de cada trabalhador. O fundo é corrigido por uma taxa de juros e compensado pela inflação.

### **O FGTS e as “falsas demissões”**

O dinheiro do FGTS só pode ser acessado, salvo algumas exceções, em situações de demissão sem justa causa. Nesse caso, o trabalhador recebe, além do saldo de sua conta, uma indenização pela demissão, paga diretamente pelo empregador, equivalente a uma proporção do saldo do FGTS acumulado ao longo do período em que o trabalhador esteve vinculado àquela firma (atualmente, 40%).

No entanto, a rentabilidade do fundo é inferior à taxa de retorno vigente no mercado. Assim sendo, a legislação em torno do acesso ao saldo do FGTS, somada à possibilidade de negociação entre firmas e trabalhadores acerca da multa de demissão, abre margem para as “falsas demissões”, prática na qual firmas e empregados entram em acordo para simular uma demissão sem justa causa, possibilitando o acesso ao saldo do FGTS por parte do trabalhador e assegurando ganhos também para a empresa, que acaba por não pagar a multa de demissão. Conseqüentemente, observa-se um aumento na rotatividade do trabalho.

## **A Lei Complementar 110**

Em setembro de 2001, o sistema de FGTS viu-se ameaçado por uma decisão da Suprema Corte. A fim de evitar a dissolução do sistema, introduziu-se a Lei Complementar 110, que permitiu o ajuste dos saldos de FGTS então existentes e que haviam passado por dois planos de estabilização da moeda (Plano Verão e Plano Collor). Assim, aumentou-se o depósito de 8 para 8.5% do salário mensal. Institui-se, ainda, no caso de demissão sem justa causa, o pagamento por parte das firmas de 10% do saldo do FGTS ao governo.

Conseqüentemente, a Lei 110 aumentou os custos de demissão enfrentados por uma firma, mas a quantidade recebida pelo trabalhador não foi alterada; ou seja, a Lei 110 representou tanto um aumento nos custos de demissão (os 10% encaminhados ao governo) quanto uma redução nos incentivos para trabalhadores e firmas entrarem em acordo para viabilizar o acesso ao saldo do FGTS, que se tornou mais caro.

A prática do aviso prévio (1 mês antes da demissão), adotada na década de 40, também onera a firma, dado que a produtividade do trabalhador sob aviso prévio tende a cair consideravelmente.

## **A MP das domésticas**

Vejamos um exemplo real do trade-off entre eficiência e segurança de emprego. Há poucas semanas, acompanhamos na mídia o debate sobre a aprovação ou rejeição da chamada “MP das domésticas”, uma medida provisória que propunha a criação do FGTS para empregadas domésticas. A reação do público foi imediata – alguns defendendo firmemente a proposta, que buscava formalizar a situação de milhares de empregadas domésticas, outros explicitando os efeitos perversos, ainda que não propositais, que decorreriam da adoção de tal medida.

Não podemos negar que o Brasil apresenta um mercado de trabalho informal de proporções preocupantes e que isso tem uma série de efeitos nocivos ao desempenho da economia do país. Assim, medidas que incentivam o uso da carteira assinada e a regularização de empregados deveriam ser acolhidas e implementadas por empregadores. No entanto, a projeção dos efeitos de longo prazo da MP das domésticas aponta para uma outra realidade: o aumento nos custos de demissão de uma empregada doméstica resultantes da adoção da medida oneraria o empregador, reduzindo a demanda por trabalho doméstico e ocasionando, assim, uma queda no emprego e nível de salários.

Nesse cenário, haveria um incentivo ao acesso ao FGTS por dois lados: tanto do empregado quanto do empregador. A empregada doméstica seria beneficiada pelo acesso direto ao saldo do fundo, que pode tornar-se bastante atraente após algum tempo de trabalho. Já o empregador poderia se beneficiar ao zerar a base do fundo com aquela empregada, dado que esta acessaria seu FGTS e retiraria o dinheiro dele; ou seja, ainda que o empregador recontrate a mesma empregada e contribua para o FGTS, futuras demissões dessa empregada acarretariam um menor custo. Além disso, a empregada e o empregador podem entrar em acordo quanto ao não-pagamento da indenização e até mesmo acerca da multa ao governo, a fim de desonerar a parte do empregador, tornando-o mais susceptível ao acordo. Cria-se, portanto, uma ampla margem para a prática da falsa demissão, além de uma possível queda na produtividade do setor, a fim de induzir a demissão, e até mesmo um incentivo ainda maior à adoção da informalidade no mercado de empregadas domésticas.

A MP das domésticas não foi aprovada pelo Presidente da República.

## **Contribuição pessoal**

A maior parte do meu envolvimento com o projeto girou em torno do estudo dos programas estatísticos Stata e SAS, instrumentos indispensáveis para a manipulação de grandes bases de dados, como a PME e principalmente a RAIS. Por serem ferramentas muito

poderosas e versáteis, é preciso ter um bom conhecimento da lógica de funcionamento dos programas, além de prática com os mesmos, a fim de otimizar seu uso e assegurar a qualidade dos resultados obtidos. Apesar das dificuldades adaptativas que se apresentam a qualquer iniciante, busquei aprofundar meu conhecimento sobre o Stata e o SAS, e ainda que não tenha exaurido os recursos por eles oferecidos, acredito ter, juntamente com meus colegas, contribuído para o aprimoramento do trabalho.

## **Conclusões**

O estudo teórico sobre a relação entre a legislação trabalhista brasileira e a rotatividade do trabalho no país confirma a proposta de que o Brasil encontra-se diante de um mercado de trabalho hiperativo que apresenta altas taxas de rotatividade, em especial para camadas sociais com menor grau de instrução escolar.

O FGTS apresenta-se como um sistema de segurança ao trabalhador que alimenta tal rotatividade e que é tanto ineficiente quanto uma fonte de conflito entre firmas e trabalhadores. Diante disso, somos inclinados a afirmar que revisões do sistema do FGTS seriam capazes de eliminar a fonte geradora dos incentivos perversos, atuando, em particular, sobre as características responsáveis por tais efeitos nocivos:

- o fundo é mantido a uma taxa de juros abaixo da taxa de mercado – isso serve como incentivo para os trabalhadores tirarem seu dinheiro do sistema;
- a principal forma de obter acesso ao fundo é através da demissão do trabalhador;
- a multa de demissão é destinada ao próprio trabalhador.

Uma possível abordagem para tanto seria ajustar os retornos do FGTS tal que estes aumentem proporcionalmente com o tempo de emprego, incentivando, assim, vínculos formais de emprego de maior duração. Pode-se, ainda, reestruturar o sistema de tal forma que a multa pela demissão não seja destinada ao trabalhador, mas ao governo. Dessa forma, o sistema de FGTS poderia cumprir seu propósito, garantindo maior segurança ao trabalhador brasileiro, sem gerar distorções nocivas ao mesmo.

Em termos empíricos, o projeto ainda está em fase de desenvolvimento e, portanto, não apresenta conclusões definidas. Porém, por ter conhecido o estudo antes das alterações às quais foi submetido e, principalmente, por tê-las acompanhado de perto, acredito que tais revisões metodológicas serão de grande relevância para a continuação e conclusão da pesquisa.

O uso de uma base de dados mais abrangente e precisa (para os fins da pesquisa), como a que foi encontrada na RAIS, permitirá não só analisar mais de perto a frequência com que ocorrem as “falsas demissões”, mas também traçar um retrato mais detalhado do mercado de trabalho brasileiro tanto no momento atual quanto ao longo dos anos cobertos pela RAIS.

Comparando os dados referentes às bases anuais com os levantamentos histórico, legal e jornalístico, poderemos identificar e analisar quais medidas relacionadas ao FGTS tiveram maior impacto sobre as “falsas demissões” e porquê. Assim, conheceríamos melhor o perfil do trabalhador e da firma brasileiros, dando mais um passo em direção à eliminação de incentivos perversos e práticas nocivas ao mercado de trabalho brasileiro.

## **Referências**

GONZAGA, G. Labour Turnover and Labour Legislation in Brazil, em **Economía – Journal of the Latin America and Caribbean Economic Association**, Fall 2003, v. 4, n. 1. Brookings Institution Press, Washington D.C., EUA, 2003.

GONZAGA, G e FIRPO, S. **Instituições e Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro, PUC-Rio, 2006. 45f. Artigo complementar ao estudo O impacto das instituições sobre o mercado de trabalho no Brasil, mimeografado.