

# **EFEITO DO FGTS E SEGURO-DESEMPREGO SOBRE AS “FALSAS DEMISSÕES”**

**Aluno: Oliver Casiuch**  
**Orientador: Gustavo Gonzaga**

## **Introdução**

O Fundo de Garantia sobre Tempo de Serviço (FGTS) foi criado em 1966. As firmas são obrigadas a depositar todo mês 8% dos salários em nome de cada trabalhador. O saldo acumulado só pode ser retirado em casos de demissões sem justa causa (salvo algumas exceções) e uma multa adicional de 40% (sobre o saldo) é paga ao trabalhador demitido. O retorno sobre o fundo é extremamente baixo (TR +3% a.a.) e, desde 2001, um montante de 10% do saldo também deve ser pago ao governo em caso de demissão.

O seguro-desemprego é um benefício que tenta diminuir o diferencial da renda entre períodos de emprego e desemprego. Trabalhadores que comprovem vínculo empregatício de no mínimo 6 meses nos 36 meses anteriores à demissão têm direito a recebê-lo. O número de parcelas recebidas varia de acordo com o tempo de emprego. Indivíduos com vínculo empregatício de 6 a 11 meses nos 36 meses anteriores à demissão têm direito a receber 3 parcelas do benefício. Aqueles empregados que tiveram vínculo empregatício de 12 a 23 meses têm direito a 4 parcelas e por fim, quem comprovar vínculo de mais de 24 meses tem direito a 5 parcelas.

O valor recebido pelo funcionário demitido como seguro-desemprego depende do seu salário enquanto empregado. Ele receberá 80% do seu salário mensal médio nos últimos três meses se este for menor do que 165% do salário mínimo. Receberá R\$501,83 mais 50% do que exceder 165% do salário mínimo se seu salário estiver na faixa de 165% a 275% do salário mínimo e, por fim, receberá 187% do salário mínimo se seu salário estiver acima de 275% do salário mínimo vigente.

O estudo tenta mostrar que a existência dos benefícios acima citados altera os incentivos da população economicamente ativa e induz comportamentos não desejados por parte dos empregados e empregadores.

## **Objetivo**

O objetivo do estudo é testar a influência dos incentivos da legislação de demissões e seguro-desemprego no Brasil sobre a ocorrência de falsas demissões entre trabalhadores e firmas. O termo “falsas demissões” é usado neste trabalho para definir uma situação na qual firmas e empregados entram em acordo para simular uma demissão sem justa causa.

A existência de benefícios como o FGTS e o seguro-desemprego torna possível o entendimento das vantagens dessa prática.

O FGTS é remunerado a uma taxa abaixo do mercado (a remuneração do saldo é dada pela TR acrescida de 3% ao ano, enquanto a taxa básica de juros se encontra atualmente em 11,50%), gerando um alto custo de oportunidade para o trabalhador. Para ter acesso ao saldo acumulado, como dito acima, a principal forma é a demissão sem justa causa. Além disso, a

multa paga pela demissão vai primordialmente para o próprio trabalhador. Estes dados sugerem que a simulação de uma falsa demissão é atraente para os trabalhadores.

Para as firmas o arranjo também é incentivador. Ao simular uma falsa demissão, o saldo do FGTS do trabalhador é reduzido e o custo de uma possível liberalização futura (se esta for, de fato, sem justa causa) fica menor. A firma ainda pode dividir com o empregado os lucros provenientes da falsa demissão (a divisão dependerá do poder de barganha de cada parte).

O seguro-desemprego faz com que a atratividade dos acordos aumente, uma vez que além do saldo do FGTS o empregado ainda recebe este outro benefício durante o prazo apropriado (de 3 a 5 meses). O seguro-desemprego também é um importante determinante do momento da volta do empregado ao emprego.

### **Rais e a Organização dos Dados**

Os dados para a realização do estudo foram obtidos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). “A RAIS tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, e ainda, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais”.(Ministério do Trabalho e do Emprego)

Foram utilizadas as RAIS de 1994 a 2002. O primeiro cálculo feito foi o número de meses de emprego de cada pessoa (identificadas pelo número do PIS). Para isto, foi se acumulando o número de meses que cada empregado trabalhou em cada ano, até que o total fosse obtido.

O próximo passo foi a identificação do tamanho de cada firma que aparece na pesquisa, a partir do número de funcionários. A classificação utilizada foi a desenvolvida pelo SEBRAE (divisão entre micro, pequena, média e grande empresa).

Outras variáveis calculadas foram em primeiro lugar, uma que identificava o número de meses entre a demissão de um funcionário e a recontração deste. Em segundo lugar, foi criada uma variável *Dummy* (assume apenas valores binários – 0 ou 1) que diferencia os trabalhadores que foram contratados pela mesma firma dos que foram contratados por uma firma diferente.

Novas variáveis *Dummies* foram criadas também com outro propósito. Utilizando a classificação brasileira de ocupações (CBO) e a classificação nacional de atividades econômicas (CNAE), que são fornecidas na RAIS, novas *Dummies* foram criadas para diferenciar os funcionários por ocupação e as firmas por atividade econômica principal.

A amostra inicial foi selecionada contendo todos os trabalhadores que foram demitidos sem justa causa no Estado do Rio de Janeiro em 1998. Estes trabalhadores foram classificados de acordo com o número de parcelas do seguro-desemprego às quais tinham direito (0, 3, 4 ou 5).

Após as etapas mencionadas acima, algumas observações foram eliminadas e certos filtros foram aplicados. Excluiu-se da amostra os trabalhadores do setor público, de áreas rurais e aqueles com mais de um emprego ou ocupação. Além disso, foram também excluídos da amostra os trabalhadores que conseguiram emprego no mesmo mês da demissão.

Por fim, todas as observações obtidas após a recontração foram ignoradas e também aquelas que claramente continham algum sinal de erro (um indivíduo que desaparece dos registros da firma sem ao menos ter sido demitido, por exemplo).

Ao final da organização dos dados, o número total de trabalhadores urbanos demitidos sem justa causa em 1998 no estado do Rio de Janeiro foi 458.458. Desses, 106.857 não tinham direito ao seguro-desemprego, 104.642 tinham direito a 3 parcelas, 94.420 tinham direito a 4 parcelas e 152.539 puderam receber o número máximo, 5 parcelas do benefício.

## Metodologia e Instrumental

O pacote econométrico utilizado para a realização dos cálculos foi o Stata. Com o auxílio deste instrumento, os resultados foram obtidos e as hipóteses testadas partir do modelo de probabilidade não linear Logit.

Este modelo tem algumas vantagens em relação ao modelo geralmente utilizado, o modelo de probabilidade linear (MPL). A primeira delas é que os resultados fornecidos (cujo significado é sempre de uma probabilidade), sempre estão entre zero e um (o que não necessariamente ocorre no MPL). Outra importante vantagem é que o modelo Logit permite que o efeito parcial de qualquer variável explicativa seja variável (no MPL o efeito parcial de qualquer variável é constante, daí a designação “Linear”).

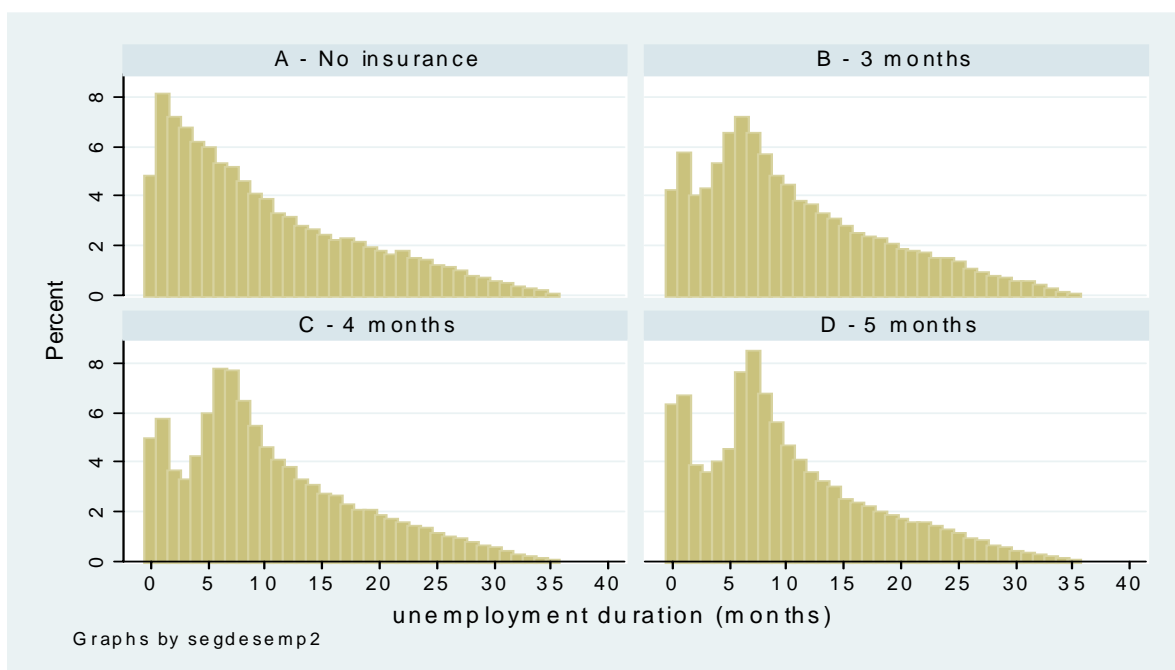
O modelo foi rodado algumas vezes. Em cada uma delas a variável dependente era uma *Dummy* que assume valor um se o período de desemprego foi maior do que o período de benefícios (seguro-desemprego) e zero caso contrário. As variáveis explicativas utilizadas tinham como objetivo testar as hipóteses elaboradas (elas serão mencionadas no próximo item) e controlar algumas características dos funcionários e das firmas.

Além disso, como instrumento acessório, gráficos foram utilizados. Em particular, o histograma foi uma ferramenta de grande ajuda.

## Resultados

A partir da análise dos incentivos de empregadores e empregados e as possibilidades para cada tipo de firma, poder-se-ia esperar que o número de parcelas do seguro-desemprego afetasse o *timing* da duração do desemprego. É natural esperar que quanto maior o número de parcelas que o funcionário tem direito, maior seja o tempo que ele demorará a voltar a trabalhar com a sua carteira assinada.

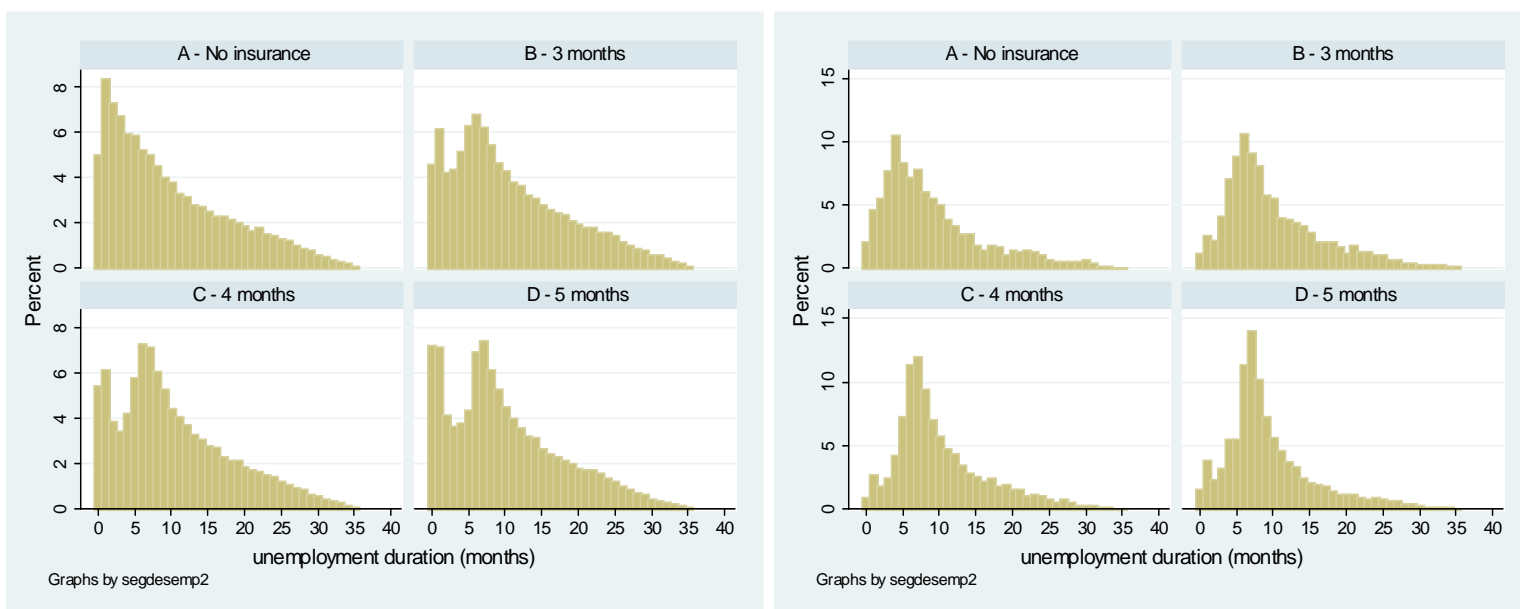
Os gráficos abaixo mostram claramente que, quanto maior o número de parcelas do seguro-desemprego a que o funcionário tem direito, maior é o tempo que, em média, ele demora a voltar à situação de empregado.



Além disso, algumas características institucionais da firma e outras em relação ao funcionário também devem ser relevantes.

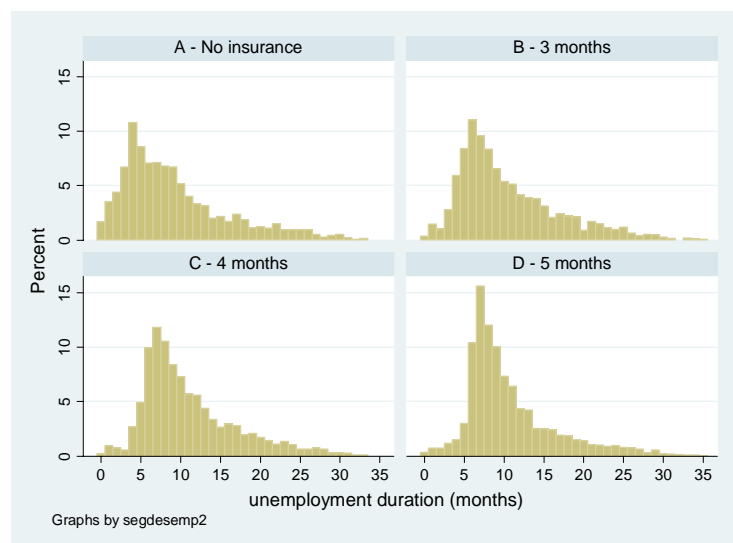
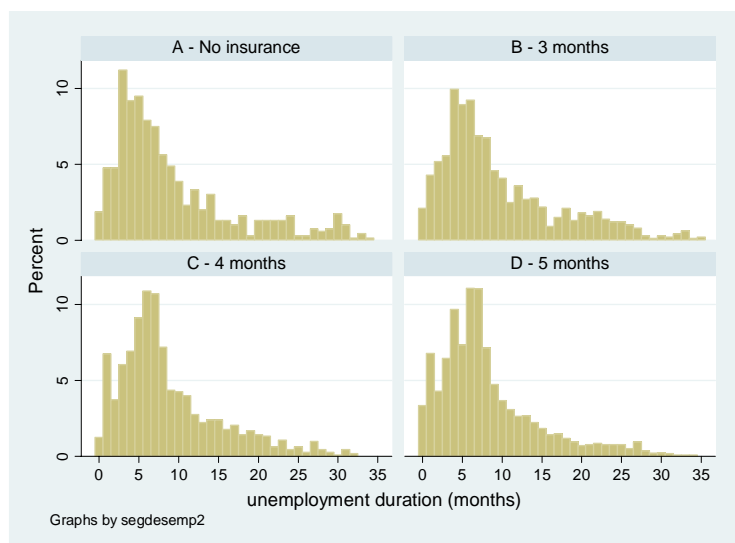
O efeito mencionado acima deveria ser maior para trabalhadores que voltam para a mesma firma, uma vez que neste caso a probabilidade da demissão ter sido simulada é maior. No Brasil, o hábito de uma firma recontratar trabalhadores que foram demitidos não é muito comum. Logo, se isto acontece, podemos acreditar que há uma grande probabilidade de esta demissão seguida por recontração ter sido simulada.

Utilizando um conjunto de gráficos semelhante ao apresentado anteriormente, esta hipótese é facilmente confirmada. Abaixo, os gráficos no quadro à esquerda são constituídos por trabalhadores que foram para firmas diferentes após a demissão. Enquanto isso, os gráficos à direita representam apenas funcionários que voltaram para a mesma firma. Neste segundo conjunto de gráficos (trabalhadores que voltam para a mesma firma), é possível perceber que uma maior parte da amostra está concentrada ao redor do ponto que se esperaria, caso realmente os indivíduos estivessem atrasando sua volta ao trabalho. O efeito é perceptivelmente mais acentuado.



Para trabalhadores que recebem baixos salários, o efeito também deve ser maior. Para essa parte da amostra, o valor do FGTS e do seguro desemprego é proporcionalmente maior em relação ao seu rendimento, o que torna mais atrativo o arranjo descrito neste trabalho.

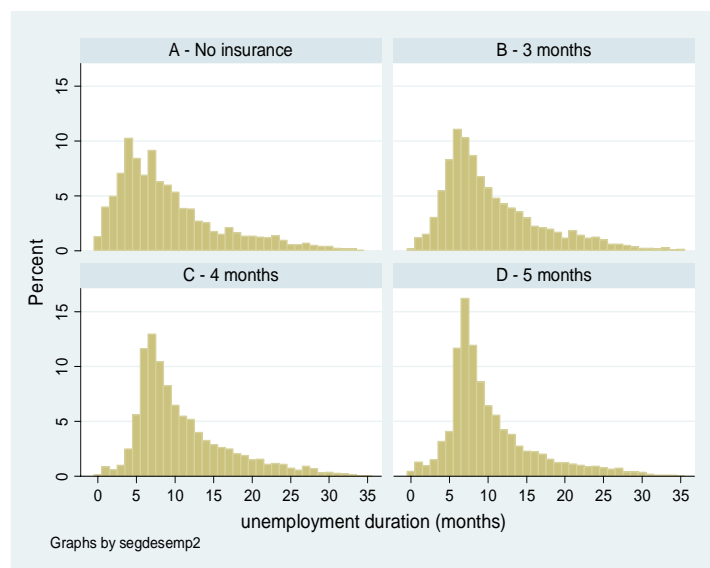
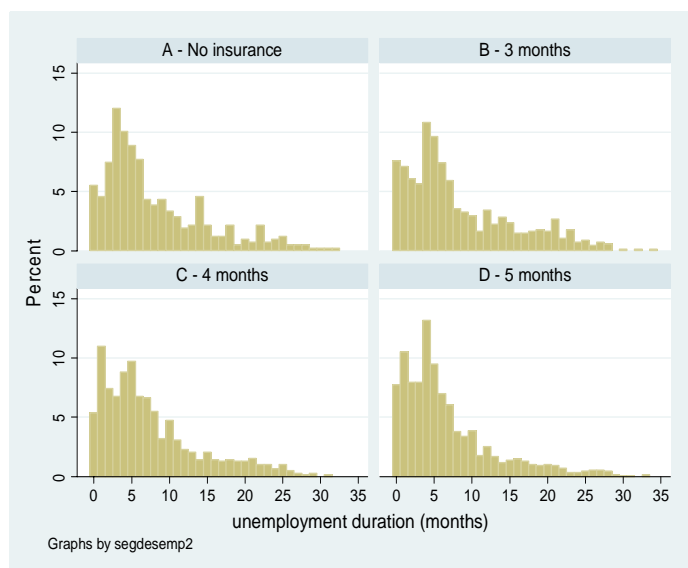
Mesmo em casos onde não ocorre a falsa demissão, o empregado muitas vezes demorará um pouco mais a voltar ao emprego, já que o seu custo de oportunidade (o salário) é relativamente mais baixo. Uma análise gráfica semelhante a anterior nos mostra que esta hipótese de fato é consistente.



Os gráficos da esquerda são constituídos pela parte da amostra que recebia mais de seis salários mínimos, enquanto os gráficos da direita são formados pelos trabalhadores com renda mensal menor do que dois salários mínimos.

Por fim, podemos esperar que em firmas menores os casos de falsas demissões aconteçam em maior número. Nestas, a fiscalização é mais branda e o empregador, normalmente, tem uma relação mais íntima com o empregado.

Os quadros abaixo tentam mostrar este fato. O quadro à esquerda é formado por trabalhadores de firmas grandes e o quadro à direita é formado por trabalhadores que foram demitidos de micro e pequenas firmas. A diferença é, mais uma vez, bastante clara.



De fato, como visto acima, é possível verificar que as hipóteses feitas são corroboradas pelos dados. O número de parcelas de seguro-desemprego a que o trabalhador tem direito afeta o *timing* do desemprego.

Além disso, este efeito é mais significativo nos três casos mostrados acima. Podemos dizer, portanto, que o efeito máximo seria percebido em trabalhadores de baixa renda, que são empregados em micro e pequenas empresas e que após o período de desemprego voltam para a mesma firma.

A tabela abaixo mostra o resultado das regressões que foram rodadas. Ela, em conjunto com os gráficos mostrados acima, ajuda a confirmar as hipóteses feitas. Cada coluna representa uma regressão diferente. Todas elas com a mesma variável dependente e com diferentes variáveis explicativas.

Cada número fornecido pela tabela tem como interpretação a variação na probabilidade de o tempo de desemprego ser maior do que o tempo dos benefícios recebidos por determinado desempregado. Por exemplo, na primeira regressão, o fato de um funcionário ter sido demitido de uma firma pequena aumenta em 0,058 a probabilidade de ele ficar desempregado por um período maior do que o período em que ele receberá o benefício.

Dependent variable: Dummy (1 if duration of unemployment greater than the duration of the unemployment benefits; 0 otherwise)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Same Firm	0.058*** (0.002)	0.054*** (0.002)	0.051*** (0.002)	0.055*** (0.002)	0.050*** (0.002)	0.027*** (0.002)	0.027*** (0.002)	0.025*** (0.002)	0.027*** (0.002)	0.005 (0.007)	-0.071*** (0.006)	-0.073*** (0.009)
Less than 2 mw		0.176*** (0.003)	0.149*** (0.003)	0.136*** (0.003)	0.088*** (0.003)	0.073*** (0.002)	0.074*** (0.002)	0.072*** (0.003)	0.066*** (0.003)	0.070*** (0.003)	0.074*** (0.002)	0.073*** (0.003)
From 2 to 5 mw		0.135*** (0.003)	0.121*** (0.003)	0.112*** (0.003)	0.073*** (0.003)	0.061*** (0.002)	0.063*** (0.002)	0.056*** (0.002)	0.053*** (0.002)	0.060*** (0.002)	0.063*** (0.002)	0.062*** (0.002)
From 5 to 10 mw		0.043*** (0.004)	0.042*** (0.004)	0.038*** (0.004)	0.014*** (0.004)	0.020*** (0.003)	0.020*** (0.003)	0.016*** (0.003)	0.015*** (0.003)	0.022*** (0.003)	0.021*** (0.003)	0.022*** (0.003)
Micro firm			0.092*** (0.003)	0.091*** (0.003)	0.100*** (0.003)	0.052*** (0.002)	0.053*** (0.002)	0.048*** (0.003)	0.054*** (0.002)	0.052*** (0.002)	0.042*** (0.002)	0.042*** (0.002)
Small firm			0.067*** (0.003)	0.066*** (0.003)	0.074*** (0.003)	0.040*** (0.002)	0.041*** (0.002)	0.034*** (0.002)	0.039*** (0.002)	0.040*** (0.002)	0.028*** (0.002)	0.029*** (0.002)
Medium firm			0.041*** (0.003)	0.040*** (0.003)	0.045*** (0.003)	0.024*** (0.002)	0.025*** (0.002)	0.019*** (0.002)	0.022*** (0.002)	0.025*** (0.002)	0.018*** (0.002)	0.018*** (0.002)
Same firm x less than 2 mw										0.039*** (0.008)		0.009 (0.008)
Same firm x from 2 to 5 mw										0.024*** (0.008)		0.008 (0.008)
Same firm x from 5 to 10 mw										-0.009 (0.009)		-0.009 (0.009)
Same firm x micro firm											0.117*** (0.007)	0.112*** (0.007)
Same firm x small firm											0.128*** (0.007)	0.125*** (0.007)
Same firm x medium firm											0.075*** (0.008)	0.074*** (0.008)
Age, age <sup>2</sup> , gender, contractual hours	no	no	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Educ. level (7 dummies)	no	no	no	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Month of firing (11 dummies)	no	no	no	no	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Month of hiring (34 dummies)	no	no	no	no	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Municipality (79 dummies)	no	no	no	no	no	no	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Sector (518 dummies)	no	no	no	no	no	no	no	yes	no	no	no	no
Occupation (333 dummies)	no	no	no	no	no	no	no	no	yes	no	no	no
Constant	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Observations	258154	258154	258154	258050	258050	258050	258050	258050	258050	258050	258050	258050
R-squared	0.00	0.02	0.03	0.03	0.04	0.46	0.46	0.47	0.46	0.46	0.46	0.46

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

### **Trabalhos Futuros**

Apesar das constatações já feitas com o estudo tratado neste relatório, alguns avanços ainda podem ser dados na direção de melhorar estes resultados já obtidos. Um primeiro avanço pode ser a utilização de mudanças institucionais como instrumento na obtenção de novas conclusões. Como exemplo, seria possível utilizar a mudança gerada pela Lei 110, de Setembro de 2001, que determinou pagamento de uma multa de 10% sobre o saldo do FGTS para o governo (esta modificação gera um custo adicional à demissão sem justa causa, o que pode ter gerado uma diminuição das falsas demissões).

Outro avanço que pode ser realizado é a utilização dos trabalhadores que pedem demissão como grupo de controle. Uma última incorporação que pode ser feita ao trabalho é a criação e utilização de uma variável *proxy* para o saldo acumulado do FGTS.

### **Conclusões**

Com o uso dos dados da RAIS e a análise dos resultados desse estudo, é possível verificar que o arranjo institucional e a política de benefícios do governo afetam os incentivos e, conseqüentemente, as decisões dos agentes.

Portanto, a constatação feita pelo estudo de que a legislação de demissões e seguro-desemprego gera “incentivos perversos” deve ser considerada na elaboração destas políticas.

### **Bibliografia**

[1] WOOLDRIDGE, JEFFREY M. **Introdução à Econometria – Uma Abordagem Moderna** 1 ed. São Paulo: Editora Thomson Learning, 2006.

[2] STOCK, JAMES H. & WATSON MARK W. **Econometria** 1 ed São Paulo: Editora Pearson Addison Wesley, 2004

[3] [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)