

## **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% 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 paga 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 varia de acordo com o tempo de emprego. Indivíduos com vínculo empregatício de 6 a 11 meses nos 36 meses anteriores a demissão têm direito a receber 03 parcelas do benefício. Aqueles que tiveram vínculo empregatício de 12 a 23 meses têm direito a 04 parcelas e por fim, quem comprovar vínculo de mais de 24 meses tem direito a 05 parcelas.

O estudo tenta mostrar que os benefícios acima citados, quando aplicados conjuntamente, alteram os incentivos das pessoas e induzem 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 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 seguro-desemprego tornam possível o entendimento das vantagens dessa prática.

O FGTS é remunerado a uma taxa abaixo do mercado, 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 de 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 fica menor, já que a multa paga incide sobre o saldo acumulado. A firma ainda pode dividir com o empregado os lucros provenientes da falsa demissão (a divisão dependerá do poder de barganha de cada um).

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 determina o momento da volta do empregado ao emprego.

### **Metodologia**

Os dados para a realização do estudo foram obtidos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), cujos objetivos são o suprimento de informações necessárias ao controle da atividade trabalhista no país e a elaboração de estatísticas.

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. Após esta etapa, 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.

Após a seleção da amostra, foram utilizadas ferramentas gráficas (histogramas) e econométricas (modelo Logit de probabilidade não linear) para testar as hipóteses citadas nas subseções anteriores.

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.

Além disso, esse efeito deveria ser maior para trabalhadores que voltam para a mesma firma (neste caso a probabilidade da demissão ter sido simulada é maior), para trabalhadores que têm baixos salários (o valor do seguro desemprego é proporcionalmente maior em relação ao seu rendimento) e para firmas menores (onde a fiscalização é mais branda e o empregador, normalmente, tem uma relação mais íntima com o empregado).

De fato, com os resultados disponíveis, é possível verificar que estas hipóteses são corroboradas pelos dados. O número de parcelas de seguro-desemprego a que o trabalhador tem direito afeta o *timing* do desemprego de forma mais significativa de acordo com as hipóteses feitas acima (ou seja, 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).

### **Conclusões**

Com o uso dos dados da RAIS e a análise dos resultados do estudo tratado neste resumo, 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**

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