

ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO E INCENTIVOS DO ARCABOUÇO INSTITUCIONAL BRASILEIRO

Aluno: Natália Ferreira Trigo
Orientador: Gustavo Gonzaga

Introdução

A rotatividade¹, caracterizada pela movimentação de trabalhadores em postos de trabalho, é um tópico primordial na área de pesquisa de Economia do Trabalho visto seu caráter excessivo no país e consequências alarmantes para produtividade da mão de obra nacional. O Brasil apresenta historicamente uma das maiores taxas de rotatividade do trabalho entre nações com médias comparáveis [7]. O conjunto de mecanismos da legislação brasileira é um dos principais determinantes para a alta rotatividade. Os resultados desse desenho institucional são relações curtas de trabalho, baixo investimento por parte dos trabalhadores nas relações de trabalho e por parte do empregador insuficiente investimento em qualificação e treinamento de seus trabalhadores. Portanto, reduzir o incentivo à rotatividade é fundamental para aumentar os investimentos em qualificação e em treinamento durante a relação de trabalho e, com isto, gerar ganhos de produtividade e crescimento de longo prazo.

Objetivos

O objetivo maior desse projeto é avaliar, através da extração dos dados das Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), a dinâmica das movimentações do mercado de trabalho brasileiro, e como essa se relaciona com os incentivos da legislação trabalhista. Ademais, os dados da pesquisa PNAD Contínua (Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios) também são analisados para fins de pesquisa. Tais dados permitem uma melhor compreensão sobre os impactos da legislação trabalhista no mercado de trabalho.

Desse modo, são feitas três perguntas principais:

- Quais as razões por trás do baixo crescimento da produtividade da mão de obra brasileira?
- Como a legislação trabalhista pode contribuir para a alta rotatividade da mão de obra brasileira? Como isso afeta a qualidade da mão de obra brasileira?
- Como as mudanças propostas pela atual Reforma Trabalhista podem influenciar na probabilidade de desligamento por tempo de serviço?
- Como analisar as movimentações do mercado de trabalho formal? Há um forte componente sazonal?

Por outro lado, outros objetivos cruciais desta pesquisa, são a manutenção e aprimoramento da plataforma Datazoom, a qual se garante acesso fácil e gratuito aos dicionários e pacotes de leitura dos microdados das pesquisas domiciliares e censos do IBGE.

Metodologia

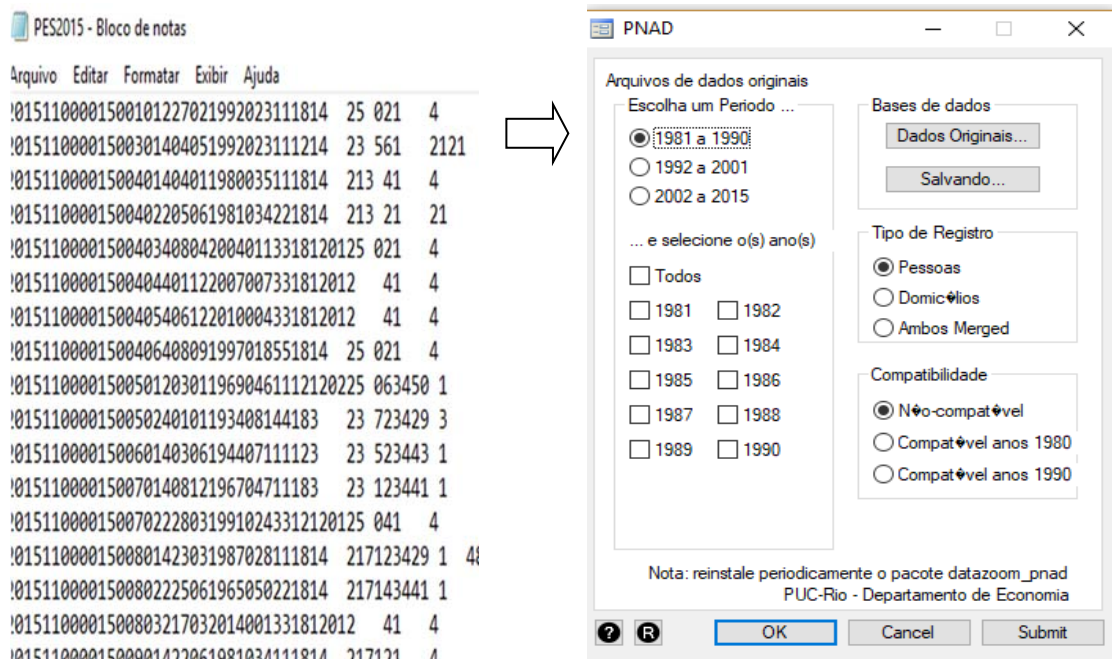
Para fins de pesquisa, realizaram-se a extração dos dados e microdados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e

¹ Rotatividade_{Ano} = $\frac{\text{MÍNIMO (Admissões Totais}_{\text{Ano}}, \text{Desligamentos Totais}_{\text{Ano}})}{\text{MÉDIA (Estoque 31 de dez.}_{\text{Ano-1}}, \text{Estoque 31 de dez.}_{\text{Ano}})}$

Desempregados), registros administrativos do Ministério do Trabalho. Entre as finalidades do projeto voltadas para a análise do mercado de trabalho estão as atualizações contínuas de estimativas das taxas de rotatividade do trabalho, produção de base de dados e elaboração de gráficos.

Os microdados da Rais contêm informações detalhadas do universo de todos os trabalhadores com carteira assinada no Brasil. Em comparação com o Caged, a grande diferença é que a Rais engloba também estatutários, temporários e avulsos, enquanto, o Caged só cobre os trabalhadores celetistas. Pretende-se também discutir propostas de mudanças da legislação trabalhista e seus impactos na rotatividade, com vistas a aumentar os incentivos para relações mais longas de trabalho, entre elas, a proposta recente em Brasília de Reforma Trabalhista.

Além disso, outra parte importante deste projeto de pesquisa está no aprimoramento do Datazoom. O Datazoom é um pacote do programa Stata desenvolvido por professores do Departamento de Economia da PUC e colaboradores, com o objetivo de facilitar a extração de microdados de diversas bases do IBGE para pesquisadores brasileiros e internacionais. Os pacotes e dicionários do programa, disponíveis em versões em português e inglês, permitem a conversão de arquivos de microdados do IBGE, tipicamente registrados de maneira complexa, em base de dados de formato Stata de fácil compreensão. As atualizações dessa plataforma têm como base as próprias novas disponibilizações de dados e modificações de dicionários divulgadas pelo IBGE.



Arquivo txt original retirado do site do IBGE referente ao arquivo “pessoas” da base da PNAD Anual de 2015

Caixa de diálogo do pacote “PNAD” disponibilizado pela plataforma do Datazoom.

Maiores informações: <http://www.econ.puc-rio.br/datazoom/pnad.html>



Resultado final: Base legível em formato dta (programa Stata)

The screenshot shows the Stata Data Editor interface. The main window displays a dataset with the following variables: v0101, uf, v0102, v0103, v0104, and v0105. The data is organized into rows, with the first row highlighted. The right-hand pane shows the 'Variables' list, which includes the following variables and their labels:

Name	Label
<input checked="" type="checkbox"/> v0101	Ano da pesquisa
<input checked="" type="checkbox"/> uf	uf
<input checked="" type="checkbox"/> v0102	Numero de contr
<input checked="" type="checkbox"/> v0103	Numero de serie
<input checked="" type="checkbox"/> v0104	Tipo de entrevista
<input checked="" type="checkbox"/> v0105	Total de moradores
<input checked="" type="checkbox"/> v0106	Total moradores 1...
<input checked="" type="checkbox"/> v0201	Especie de domici
<input checked="" type="checkbox"/> v0202	Tipo de domicilio
<input checked="" type="checkbox"/> v0203	Material paredes e...
<input checked="" type="checkbox"/> v0204	Material do telhado

Resultados e discussões

A. A elevada rotatividade no mercado de trabalho brasileiro

Em primeiro lugar, a rotatividade da mão de obra responde tanto a fatores econômicos e institucionais [1]. Em palavras simples, uma alta rotatividade implica em uma alta probabilidade de entrada no desemprego. No Brasil, uma característica peculiar da rotatividade da mão de obra é seu caráter pró-cíclico.

O gráfico da figura 1 mostra que o número de desligamentos chegou a atingir quase 50% do emprego médio no período 2011-2014. Em outras palavras, uma taxa de desligamento de 50% ao ano, como a mostrada no gráfico da figura 1, significa que a probabilidade de que dois trabalhadores escolhidos aleatoriamente que trabalhavam numa mesma empresa no início de um determinado ano terminem o ano na mesma empresa é de apenas 25%. Com a recessão dos anos seguintes, essa taxa despencou para aproximadamente 37% ao final de 2017.

No entanto, essa alta rotatividade implica na baixa qualidade dos empregos. Essa característica do mercado de trabalho provoca efeitos negativos, uma vez que, uma alta rotatividade causa perda de produtividade e, conseqüentemente, em perda de competitividade. Existem dois canais essenciais para o aumento da qualidade da mão de obra: a educação formal e o treinamento/capacitação. Esse último, por sua vez, é afetado negativamente pelos incentivos perversos da legislação trabalhista. Dessa forma, a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro é uma das razões pelas quais a qualidade da mão de obra é precária, uma vez que, prejudica o investimento em treinamento [6].

Em adição, as demissões sem justa causa, que representam a maior parte dos desligamentos totais, também apresentaram uma queda durante o período recessivo. Dados do gráfico da figura 2 mostram que entre 2008 e 2015, as demissões sem justa causa apresentavam um patamar na faixa de 26-27 %, enquanto, em 2017, sua taxa sofreu uma queda para 22,4 %.

Figura 1: Desligamentos totais sobre Emprego Médio (CAGED, 2007-2017)

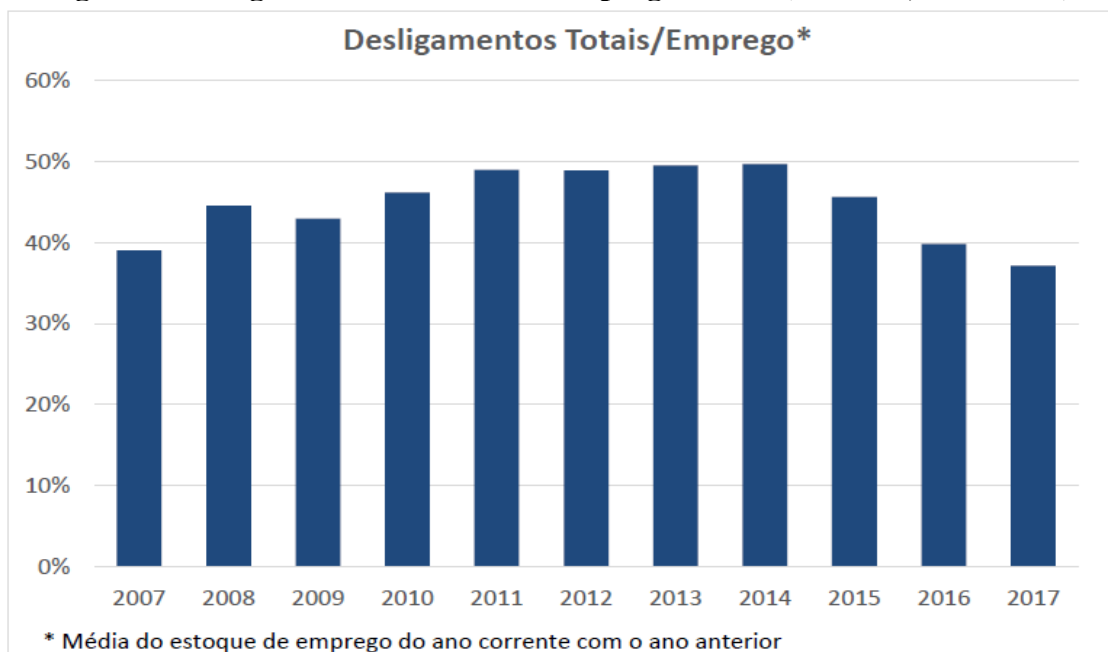
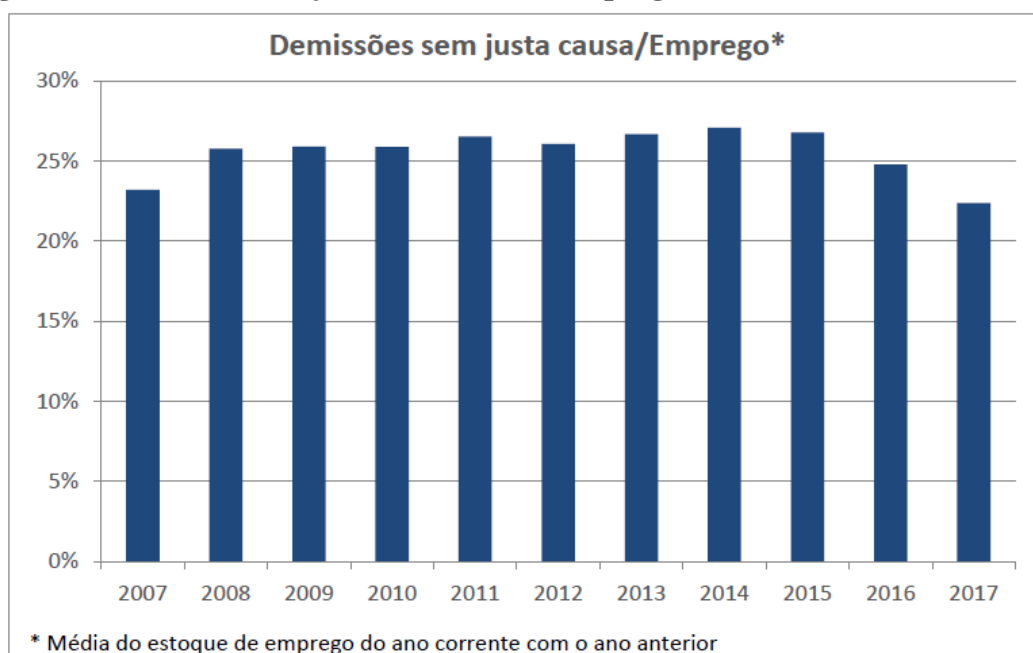


Figura 2: Demissões sem justa causa sobre Emprego Médio (CAGED, 2007-2017)



Numa primeira análise, este gráfico parece contra intuitivo ao mostrar que as demissões sem justa causa caíram nos últimos anos. Em meados de 2014, o Brasil iniciou um período de forte recessão econômica, cujos efeitos repercutem até hoje. Em especial, dados do Cadastro Geral de Empregados e Desemprego na figura 3 mostram que o menor saldo anual entre 2007 e 2017 foi no ano de 2015. Em consonância, dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua na figura 4 refletem a ascensão da taxa de desemprego a partir de 2015.

Figura 3: Saldo Anual entre admitidos e desligados (Caged, 2007- 2017)

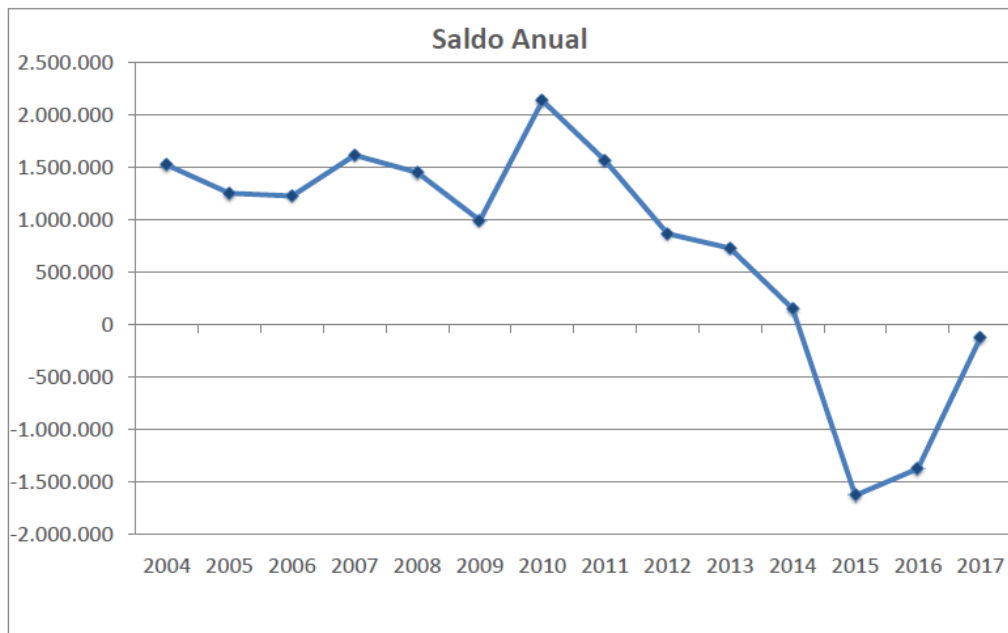
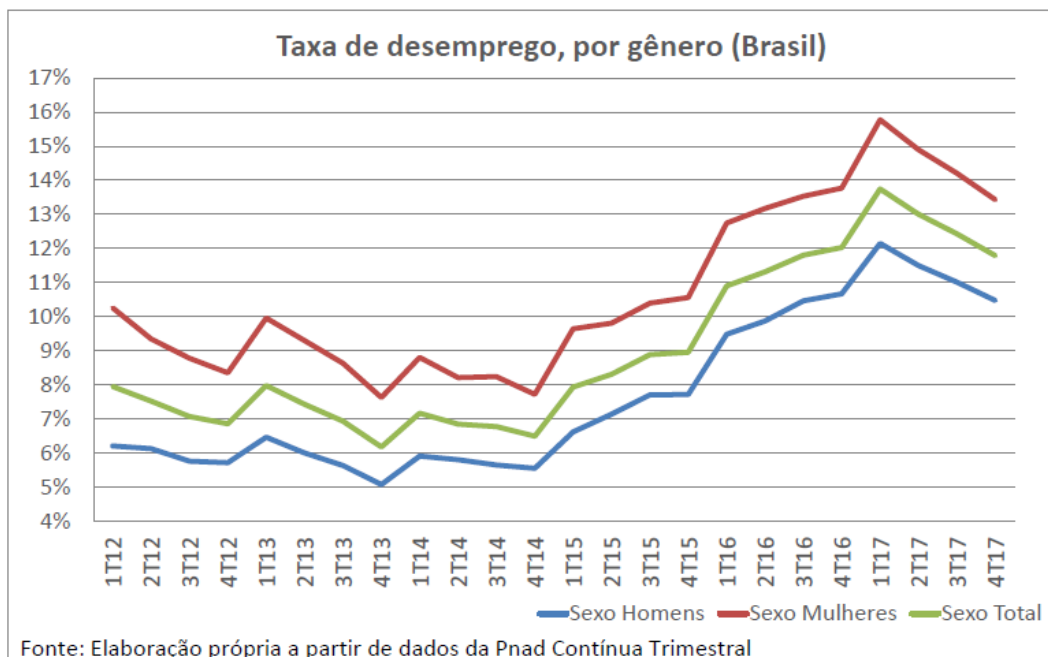
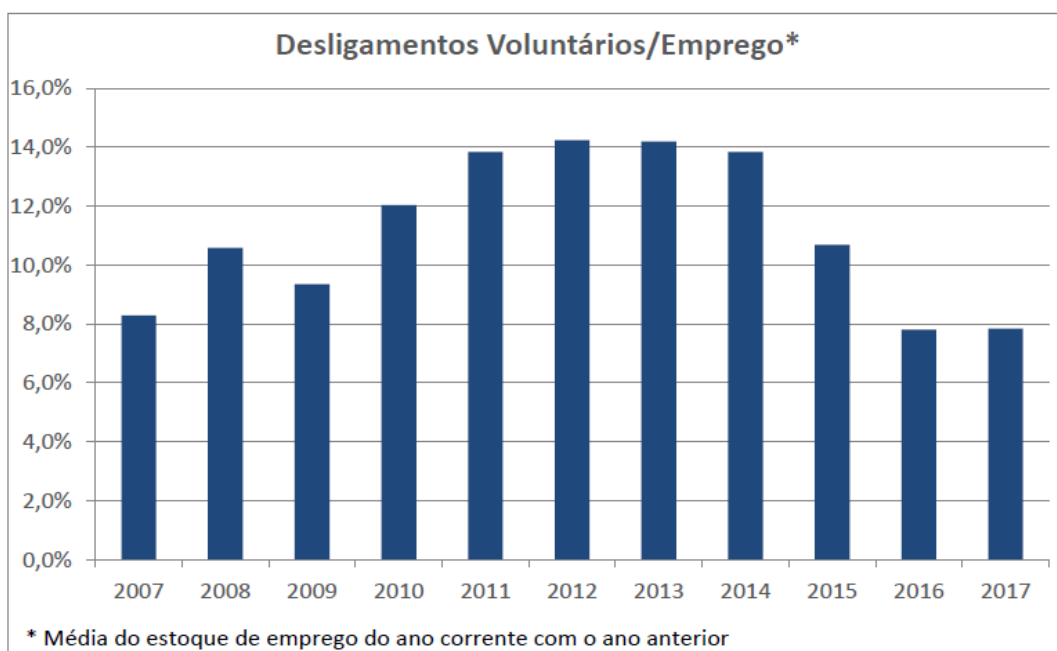


Figura 4: Taxa de desemprego trimestral (PNADC, 2012-2017)



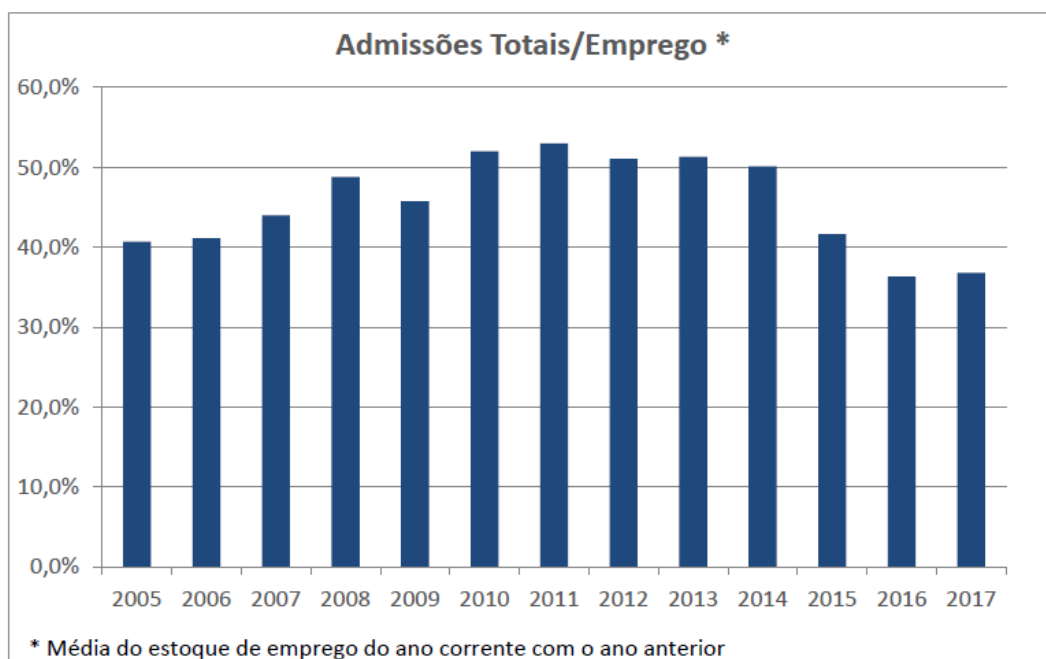
O fato das demissões involuntárias (por iniciativa do empregador) sofrer uma queda durante a recessão mostra que as demissões sem justa causa se comportam de forma semelhante às demissões voluntárias (ambas caíram durante a crise). O gráfico abaixo da figura 5 mostra a queda dos desligamentos voluntários. É natural que, no momento de desaquecimento da economia, as pessoas estejam menos dispostos de pedir demissão, visto a queda de ofertas de emprego durante a recessão e elevada taxa de desemprego.

Figura 5: Desligamentos voluntários sobre Emprego Médio (CAGED, 2007-2017)



Por outro lado, também é compreensível a queda no ritmo de contratações durante um período de estagnação na economia como a figura 6 mostra. De acordo com os dados do CAGED, o número de admissões também correspondeu a mais de 50% do emprego médio entre 2008 e 2014. E também caiu em torno de 36,8% em 2017.

Figura 6: Admissões totais sobre o Emprego Médio (CAGED, 2005-2017)



Em geral, as demissões sem justa causa são anticíclicas. Durante períodos de desaquecimento da economia, o intuitivo seria esperar um aumento de demissões por iniciativa do empregador. Dessa forma, o comportamento pró-cíclico das demissões involuntárias sugere que, na verdade, parte das demissões sem justa causa é fruto de falsos

acordos entre o empregado e empregador. Em consonância com os pedidos de demissão voluntária, os falsos acordos tornam menos atrativos durante os períodos recessivos. Na seção adiante, discute-se mais a respeito e os mecanismos de incentivos que levam a tais práticas de acordos.

Como consequência dessa alta rotatividade, há o incentivo tanto por parte de trabalhadores e empresas a ter preferência por relações curtas de trabalho. A tabela 1 elaborada a partir de dados da Rais confirma esse resultado. Em 2013, 49,7% dos trabalhadores tinham menos de 12 meses de tempo de serviço; 32,1% tinham menos de seis meses na mesma empresa; enquanto 32,8% estavam na mesma empresa há 24 meses ou mais. Já em 2016, 39,6% dos trabalhadores tinham menos de 12 meses de tempo de serviço; 24,6% tinham menos de seis meses na mesma empresa e 42,1% estavam na mesma empresa há 24 meses ou mais. Em adição, os dados também apresentam uma heterogeneidade entre os setores e a variação por tamanho da firma.

Tabela 1: Distribuição dos trabalhadores por tempo de serviço (RAIS, 2013 e 2016)

Características das firmas																		
Distribuição dos vínculos ativos em 31 de dezembro por tempo de serviço (%)																		
	Total		Setor								Tamanho da Firma (núm. de funcionários)							
			Indústria de Transformaçã		Construção Civil		Serviços		Comércio		Até 9		De 10 a 49		De 50 a 249		250 ou mais	
Tempo de serviço	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
0-3 meses	19,6	15,2	14,7	10,0	27,3	21,5	19,5	16,7	20,8	15,4	19,2	15,1	21,1	16,4	21,1	16,5	17,2	13,2
3-6 meses	12,5	9,4	10,0	7,7	18,4	14,2	12,4	9,6	12,3	9,1	13,3	10,1	13,0	9,8	12,6	9,4	11,3	8,7
6-12 meses	17,6	15,0	15,7	12,3	21,9	20,8	17,7	15,1	17,5	15,4	19,0	16,4	18,0	15,8	17,6	15,1	16,5	13,4
12-24 meses	17,6	18,2	16,4	15,3	15,6	17,9	18,4	18,9	18,4	19,6	18,8	19,7	17,7	18,8	17,3	18,0	17,1	16,8
24 meses ou mais	32,8	42,1	43,2	54,8	16,8	25,7	32,1	39,7	31,1	40,4	29,8	38,8	30,1	39,2	31,4	41,0	37,9	47,9

Número de vínculos no ano/Número de vínculo ativos em 31 de dezembro																		
	Total		Setor								Tamanho da Firma (núm. de funcionários)							
			Indústria de Transformaçã		Construção Civil		Serviços		Comércio		Até 9		De 10 a 49		De 50 a 249		250 ou mais	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
	1,6	1,5	1,5	1,4	2,0	2,0	1,6	1,5	1,6	1,5	1,7	1,6	1,6	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4

Número de desligamentos/Número de vínculos ativos em 31 de dezembro																		
	Total		Setor								Tamanho da Firma (núm. de funcionários)							
			Indústria de Transformaçã		Construção Civil		Serviços		Comércio		Até 9		De 10 a 49		De 50 a 249		250 ou mais	
Desligamentos	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Totais	0,6	0,5	0,5	0,4	1,0	1,0	0,6	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,4
Sem Justa Causa	0,3	0,3	0,3	0,2	0,7	0,7	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2

B. Mecanismos gerais de incentivos perversos da Legislação Trabalhista

Do ponto de vista institucional brasileiro, há incentivos para vínculos empregatícios de curta duração. A legislação trabalhista estimula a percepção tanto por parte dos trabalhadores quanto dos empregadores de que é possível extrair ganhos de curto prazo com a interrupção da relação de trabalho através de demissões sem justa causa.

Sob a ótica do trabalhador, a demissão sem justa causa pode lhe conferir benefícios trabalhistas e ganhos de renda. Destacam-se as seguintes vantagens:

- i) Recebimento do 13º salário pró-rata e aviso prévio.
- ii) Direito de sacar o fundo FGTS (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço) em adição do recebimento de uma multa de 40% sobre o valor depositado no FGTS.

iii) Recebimento de parte dos benefícios trabalhistas não pagos durante o período de trabalho, que são recebidos apenas após a demissão na Justiça do Trabalho.

Por outro lado, as empresas incorrem em custos com trabalhadores com mais tempo de serviço, entre eles, a necessidade de homologação da rescisão de contrato após doze meses de tempo de serviço (regra alterada pela Reforma Trabalhista a partir de novembro de 2017) e o aviso prévio crescente e incerteza jurídica a respeito do tipo de indenização o funcionário terá direito em caso de demissão imotivada.

A questão primordial está no fato de que, no Brasil, os desligamentos voluntários ou induzidos são estimulados pela combinação conjunta de dispositivos institucionais: o FGTS e o seguro desemprego. Entre os principais objetivos desses programas está a garantia de uma renda mínima aos trabalhadores que perderam seu emprego involuntariamente [2]. No entanto, na prática, tais mecanismos de proteção ao emprego presentes na legislação trabalhista fazem com que o custo de desligamento do emprego decline para o trabalhador conforme o tempo de serviço.

Desse modo, o foco da discussão está em reduzir os incentivos da legislação trabalhista brasileira à demissão sem enrijecer o mercado de trabalho. Com alta rotatividade, empresas são desestimuladas a investir em treinamento dos seus funcionários e os trabalhadores não têm estímulos a se capacitar em relações de emprego com baixa expectativa de longa permanência. O resultado desse cenário é baixo investimento em capital humano.

B.1. O caso FGTS

A característica do FGTS ser um fundo de propriedade do trabalhador ao qual só pode ser sacado após ser demitido faz com que ele seja um ativo de subvalorização e baixa liquidez [2]. Em soma, como no Brasil, a maior parte da multa de 40% do FGTS, em caso de demissão sem justa causa, é alocada para o trabalhador, é recorrentes práticas de falsos acordos entre o empregador e o empregado. Essa situação é frequente quando o trabalhador deseja sair voluntariamente do emprego, no entanto, realiza um acordo com seu empregador para ser demitido e ganhar o direito de sacar seu FGTS e receber o seguro desemprego. Também é comum, a prática do trabalhador de induzir sua demissão, provocando fortes razões para que seu empregador o demita.

Em outras palavras, sob a ótica do trabalhador, as duas formas de ganhar acesso ao FGTS é ser demitido ou simular sua demissão. Desse modo, esse aspecto negativo do FGTS faz com que à medida que o saldo se acumula, o trabalhador tenha incentivo a ser demitido ou a induzir sua demissão, com o intuito de garantir o acesso ao fundo.

Enfatiza-se que as demissões induzidas tornam mais atrativas, sobretudo, em épocas de crescimento econômico. Com a economia aquecida e maior oferta de vagas de emprego, o custo de perder o emprego é mitigado visto a maior facilidade de se obter novo emprego. Esse caráter pró-cíclico das demissões induzidas pode ser observado com no gráfico da figura 2 já visto de demissões sem justa causa. Como já foi discutido, em época de crise econômica, os falsos acordos tornam-se menos vantajosos dada a menor probabilidade de entrada em um novo emprego, e por essa razão, observa-se um declínio das demissões sem justa causa.

B.2. Probabilidade de desligamento por tempo de serviço: efeito do seguro desemprego

Em primeiro lugar, o seguro desemprego é um benefício recebido pelo trabalhador formal ao ser demitido sem justa causa, mas que não implica em custo para a firma. É uma assistência financeira temporária ao empregado que cumpriu certos requisitos relativos tanto ao tempo de emprego antes da demissão quanto ao número de vezes que recebeu o seguro.

No entanto, dado que, o seguro desemprego só pode ser acessado após a demissão, esse mecanismo pode criar desincentivos à longevidade de relações de trabalho [3]. Para

trabalhadores mais dispostos de trocar de emprego, o mecanismo do seguro desemprego pode funcionar como um incentivo ao rompimento do vínculo empregatício.

Na prática, como o seguro desemprego é recebido pelo empregado, mas depende de o desligamento ter sido sem justa causa, os dados obtidos pela Rais de 2013 sugerem a existência de acordo entre os trabalhadores e as empresas. Entre o quinto e o sexto mês de tempo de serviço, há um aumento substancial (de 4% para 5%) da probabilidade de demissões, pois o trabalhador passou a ter direito a receber no mínimo três parcelas de seguro desemprego. Em outras palavras, a aceleração das demissões sem justa causa a partir do quinto e sexto mês é resultado do fato de que pela lei, o candidato a partir do sexto mês de tempo de serviço se habilita a receber as parcelas do seguro desemprego.

Ao mesmo tempo, os critérios de elegibilidade para os benefícios do seguro desemprego criam incentivos para a colusão entre empresas e trabalhadores para fins de extrair ganhos de renda [5]. Como os trabalhadores podem receber benefícios enquanto continuam sendo empregados informalmente, há o estímulo à indução da informalidade. Em outras palavras, como o recebimento do seguro desemprego é cessado a partir do ingresso do trabalhador no mercado de trabalho formal, há o incentivo por parte tanto dos trabalhadores como das empresas a engajarem-se em relações informais de trabalho durante o período em que o trabalhador recebe o seguro-desemprego [3].

C. Mudanças recentes na Legislação Trabalhista

- Extinção da necessidade de homologação das rescisões dos contratos de trabalho: o fim da exigência da homologação da rescisão de contrato deve reduzir a probabilidade de demissão sem justa causa do trabalhador antes de seu tempo de serviço atingir 12 meses. No entanto, antes da reforma, havia a obrigatoriedade até novembro de 2017 da rescisão de contrato. O processo de homologação de rescisão é necessário para o empregador conseguir acesso ao saldo do seu Fundo de Garantia e ao seguro desemprego. Na prática, para muitas firmas, tal processo é custoso, visto o receio de pagar obrigações trabalhistas não cumpridas. Dessa forma, muitas empresas, com o intuito de não arcar com possíveis custos da inspeção do Ministério do Trabalho, preferem demitir seu funcionário antes de completar 12 meses de serviço. Dados da Rais de 2013 evidenciam que a probabilidade de demissão sem justa cai de 3,9% no décimo primeiro mês de tempo de serviço para 3% no décimo segundo mês.
- O aumento do período de 6 meses para 12 meses de tempo de serviço necessário para o trabalhador se habilitar pela primeira vez para receber o seguro desemprego: Dados da Rais de 2016 evidenciam que a nova legislação do seguro desemprego que entrou em vigor em 2015 reduziram a aceleração da probabilidade de demissão sem justa causa a partir do quinto e sexto mês, período em que, pela lei antiga, se habilitava o acesso ao seguro-desemprego.
- Inclusão da nova variável “desligamento por acordo empregado e empregador” a partir de novembro de 2017 no quadro de movimentações do CAGED: o impacto esperado é a redução de falsos acordos, incluídos previamente na demissão sem justa causa.

D. Sazonalidade no mercado de trabalho

No que tange a discussão da análise de movimentação do mercado de trabalho, é fundamental destacar também o forte componente sazonal. Uma parte importante do projeto foi entender o papel de cada variável de movimentação na variabilidade cíclica do saldo entre admitidos e demitidos do Caged.

Tipicamente, no final do ano com o aquecimento das vendas para o natal, aumenta-se a contratação de temporários justamente para atender a demanda deste curto período de tempo, com término de contrato no final de dezembro. Já a partir de janeiro, com a queda de

vendas típica desta época de ano, não há mais necessidade de excesso de mão de obra e observa-se um aumento na taxa de desemprego nos primeiros meses do ano como a figura 6. Em adição, no gráfico da figura 7, é possível observar bem esse componente sazonal no final do ano com saldos negativos significativos em todos os anos.

Por outro lado, o gráfico da figura 8 aponta para a média histórica da variável “Término de contrato de prazo determinado”. Durante os anos, observa-se que, em dezembro, a variável sofre um “pulo” em relação aos outros meses. Neste gráfico, a média histórica de cada mês é representada pela linha preta tracejada, enquanto, as linhas vermelhas representam o resultado de cada ano naquele mês entre 2007 e 2018.

Na análise das variações do saldo entre novembro e dezembro de 2015- 2016 e entre 2016-2017, verificamos que o peso do ritmo de queda das contratações foi maior do que o aumento dos desligamentos. Em 2015, admissões explicam em torno de 56% da variação do Saldo de novembro para dezembro, em 2016, explicam aproximadamente 67% e em 2017, explicam 64%. Dessa forma, conclui-se a importância de levar em conta o padrão sazonal da série antes de analisar as movimentações do mercado de trabalho formal.

Figura 6: Taxa de desemprego trimestre móvel (PNADC Mensal, 2014-2017)

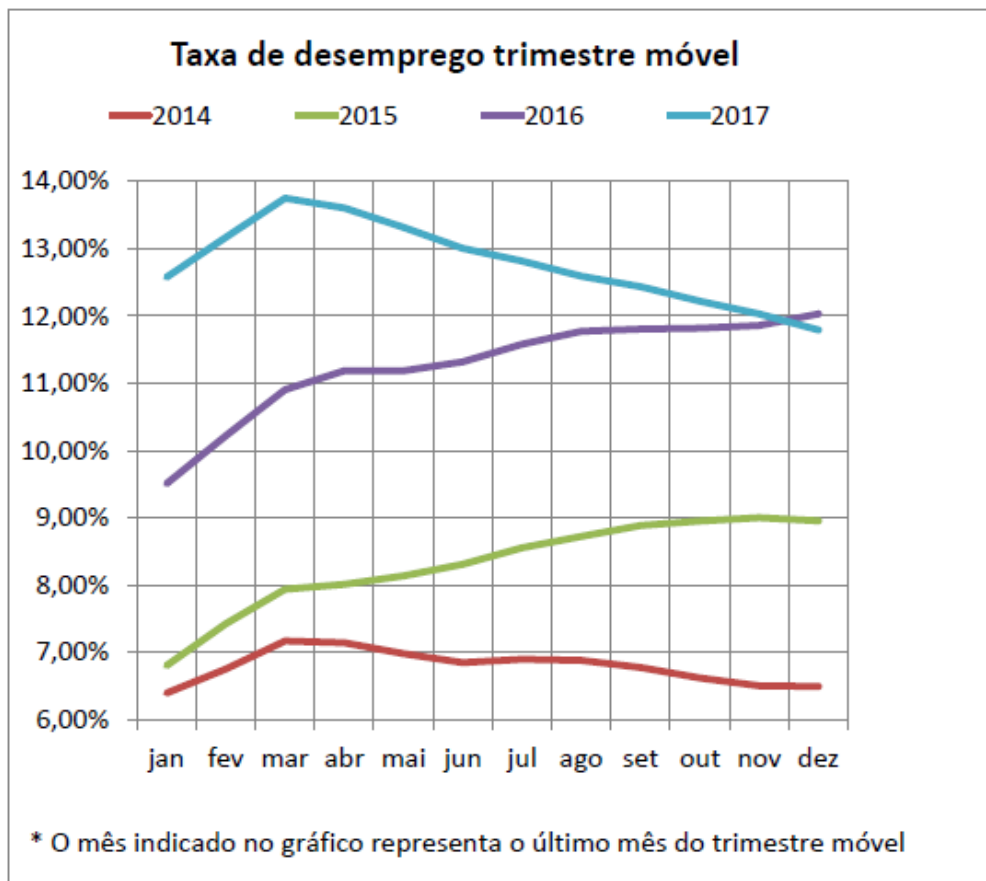


Figura 7: Saldo Mensal entre Admitidos e Desligados (CAGED, 2004-2017)

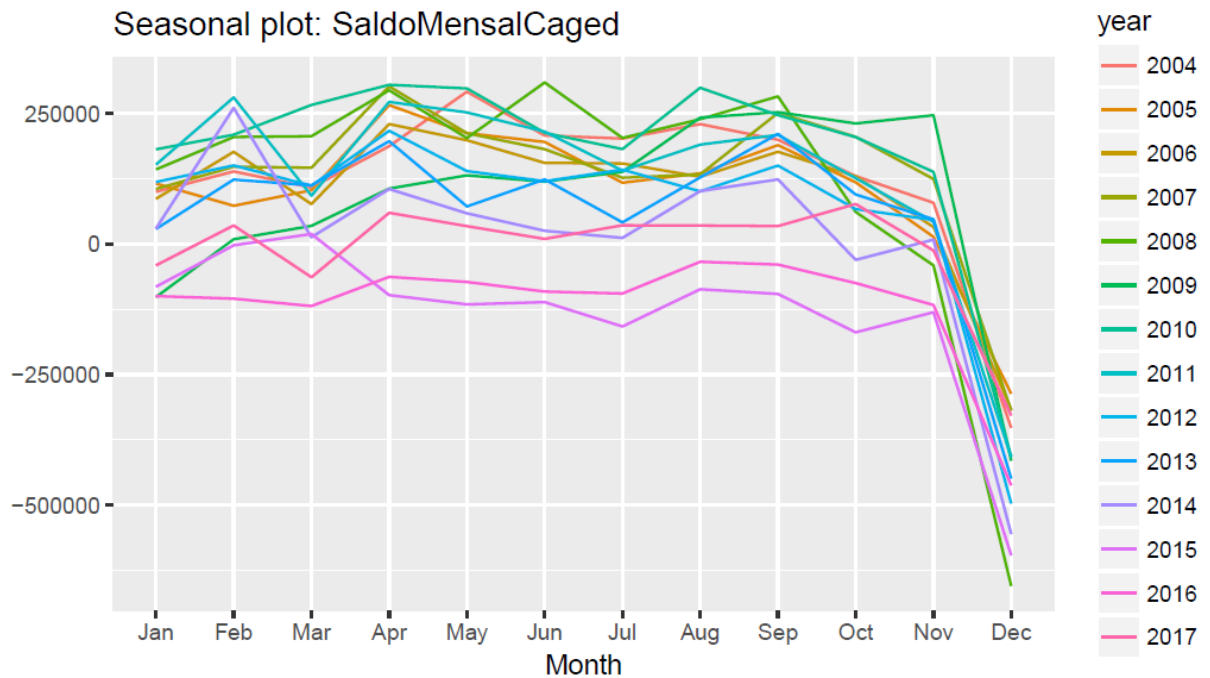
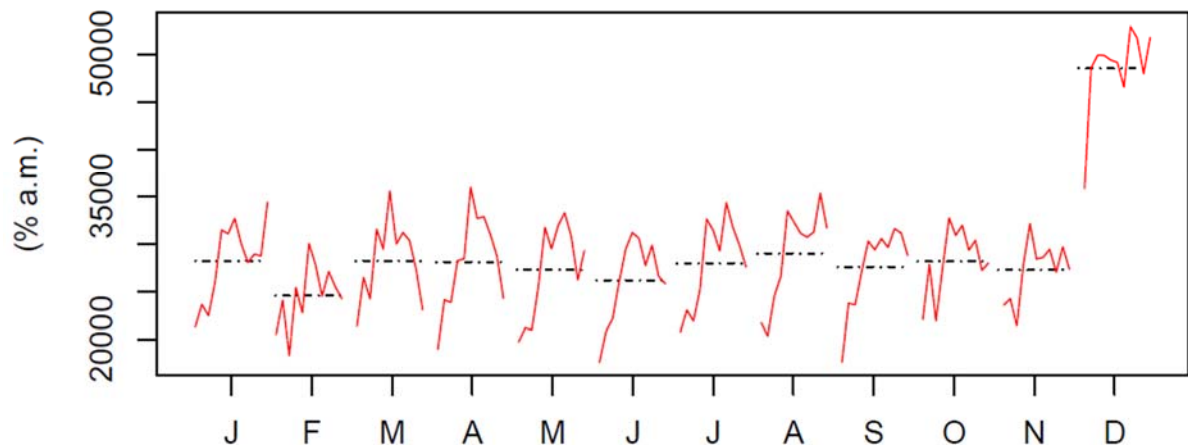


Figura 8: Gráfico da variação mensal do Término Contrato Trabalho prazo determinado (CAGED, 2007-2018)

Varição mensal do Término Contrato Trabalho prazo determinado (jan/2007 a jan/2018)



Conclusões

O acompanhamento dos dados mostra que até 2017, a rotatividade no país tem sido bastante elevada. Tal fato está intimamente ligado ao arcabouço institucional que permite que a rotatividade produza ganhos de curto prazo tanto para as firmas quanto para os trabalhadores [7]. Fatores da legislação, como o seguro-desemprego e FGTS, estimulam as

demissões induzidas. Destaca-se que o desenho institucional do FGTS estimula um cenário de alta rotatividade no mercado de trabalho [8]. Os dados mostram que os incentivos perversos dessa legislação tendem a elevar a taxa de desligamentos para trabalhadores com menos de um ano de tempo de serviço. Há um salto expressivo nas demissões sem justa causa quando o trabalhador completa seis meses de trabalho, período em que, por lei, se habilita o acesso ao seguro-desemprego.

Ademais, ao contrário da maioria dos países, uma característica peculiar da taxa de rotatividade brasileira é seu caráter pró-cíclico, sendo maior em período de economia aquecida e baixa taxa de desemprego [4]. Em períodos de crescimento econômico, o número de demissões sem justa causa aumenta devido à percepção de possibilidades de ganhos significativos de renda. Com a recessão nos últimos anos, as demissões por iniciativa do empregador caíram para 22,4%. Apesar de contraintuitivo o fato das demissões involuntárias caírem durante a crise, tal paradoxo sugere que parte desses registros desses desligamentos é resultado de falsos acordos de demissão. Durante a crise, tais falsos acordos ficam menos atraentes, contribuindo, assim, para a queda das demissões.

Por outro lado, mudanças recentes da legislação trabalhistas como a extinção da obrigatoriedade da homologação da rescisão de contrato e a reforma do seguro de desemprego em 2015 provocaram importantes efeitos no mercado de trabalho. Os dados da RAIS de 2016 evidenciam a queda do pico de demissões após seis meses de emprego com a reforma do seguro-desemprego de 2015, que aumentou para doze meses de emprego o período para se habilitar a receber o seguro desemprego pela primeira vez. Já, com o fim da obrigatoriedade da homologação a partir de novembro de 2017, observou-se uma queda na probabilidade de demissão sem justa causa antes do período do funcionário completar doze meses de tempo de serviço.

Desse modo, o campo de análise sobre a questão de rotatividade é amplo e de extrema relevância para a compreensão do contexto atual brasileiro e situação do mercado de trabalho nacional.

Referências

1. BARROS, Ricardo Paes de; CAMARGO, José Márcio; MENDONÇA, Rosane. A estrutura do desemprego no Brasil. **Texto para discussão: IPEA**, Rio de Janeiro, v. 478, maio. 1997.
2. 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.” **Planejamento e Políticas Públicas - PPP: IPEA**, n. 22, dez. 2000.
3. CAMPOS, André G. et al. INSTITUIÇÕES TRABALHISTAS E PRODUTIVIDADE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO. In: NEGRI, João Alberto De; ARAÚJO, Bruno César; BACELETTE, Ricardo (Org.). **Desafios da Nação: artigos de apoio**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2018. cap. 16, p. 13-44. v. 2.
4. Corseuil, Carlos Henrique et al. “**Youth Labor Market in Brazil through the Lens of the Flow Approach**.” Anais do 41º Encontro Nacional de Economia, Anpec, 2013.
5. DOORNIK, Bernardus Ferdinandus Nazar Van; SCHOENHERR, David; SKRASTINS, Janis. Unemployment Insurance, Strategic Unemployment, and Firm-

- Worker Collusion. **SSRN**, p. 1-67, abr. 2018. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3168769>>. Acesso em: 19 jul. 2018.
6. Gonzaga, Gustavo. 1998. “Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil.” **Revista de Economia Política**, 18(1): 120-140.
 7. GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. **Rotatividade do Trabalho e Incentivos da Legislação Trabalhista**. In: BONELLI, Regis; VELOSO, Fernando (Org.). *Panorama do mercado de trabalho no Brasil*. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014. p. 181-199.
 8. GONZAGA, Gustavo. Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil. **Economía: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association**, v. 4, n. 1, p. 165-222, ago. 2003.