**O Impacto da queda na Rotatividade sobre a Produtividade do Trabalho no Brasil[[1]](#footnote-1)♦**

Daniel Góes Cavalcante (SPE/MF) **[[2]](#footnote-2)°**

Denísio Liberato (SPE/MF) **[[3]](#footnote-3)⊥**

Fernando de Holanda Barbosa Filho (SPE/MF) **[[4]](#footnote-4)+**

Fernando Madeira (SPE/MF) **[[5]](#footnote-5)++**

**Resumo**

O presente artigo investiga os efeitos da MP 665, que elevou o tempo mínimo de vínculo empregatício necessário para acessar o seguro desemprego, sobre a produtividade do trabalho. A elevada rotatividade da mão de obra no Brasil, principalmente entre os jovens, reduz os incentivos ao treinamento e o processo de *learning-by-doing* nas empresas brasileiras. A introdução da MP 665 elevaria o tempo de permanência no emprego (“*tenure*”) ao reduzir o acesso aos benefícios pecuniários obtidos com as demissões. Estimamos através de uma equação de Mincer (1974) que o salário se eleva, em média, 3,6% a cada doze meses adicionais de emprego. Desta forma, o artigo estima que uma redução de 20% da rotatividade da mão de obra no Brasil seria capaz de gerar uma elevação da produtividade do trabalho de pelo menos 0,1 p.p. ao ano.

**Palavras Chave:** Rotatividade; Produtividade do Trabalho; Equação de Mincer.

**Abstract**

The present paper investigates the effects of MP 665 on labor productivity, which raised the minimum period of employment required to access the unemployment insurance. The high turnover of labor in Brazil, especially among young people, reduces incentives to training and the process of learning-by-doing in Brazilian companies. The introduction of the MP 665 would increase the time spent in employment ("tenure") by reducing access to financial benefits obtained with the layoffs. We estimate through a Mincer equation (1974) that the salary rises on average 3,6% every twelve additional months of employment. Thus, the article estimates that a 20% reduction in turnover of young labor in Brazil would be able to generate a rise in productivity of at least 0.1 percentage points a year.

**Key Words:** Turnover; Labor Productivity; Mincer Equation.

**Classificação JEL:** J08; J23; J24; J63.

**Área ANPEC:** Área 13 – Economia do Trabalho.

**1 - Introdução**

A edição da Medida Provisória 665 procurou reduzir excessos e corrigir distorções presentes no acesso ao seguro desemprego. As despesas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) com o pagamento do seguro desemprego cresceram de forma substancial entre 2003 e 2014 apesar da expressiva redução da taxa de desemprego ocorrida no período. Ao mesmo tempo, a MP 665 também procura contribuir para reduzir a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, na medida em que eleva o prazo mínimo de permanência no emprego para a solicitação do benefício. A alta rotatividade da mão de obra é um dos principais fatores que contribui para a baixa produtividade do trabalho no Brasil, pois reduz os incentivos das firmas em investir no treinamento dos trabalhadores. A medida provisória em questão atua no sentido de reduzir a rotatividade e estimular a permanência do trabalhador no emprego e aumentar a sua produtividade.

A qualidade do emprego depende, fundamentalmente, da produtividade da mão de obra. Esta, por sua vez, depende da qualificação da força de trabalho, seja via educação formal e/ou pelo conhecimento específico adquirido no ambiente de trabalho. Por isso, políticas públicas que busquem elevar o tempo médio de vínculo empregatício dos trabalhadores são positivas, na medida em que também elevam os investimentos da empresa em treinamentos para o trabalhador ao reduzirem o risco percebido pelas mesmas da não apropriação dos investimentos.

Neste sentido, utilizando os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estimamos uma regressão minceriana para analisar o efeito da duração da relação de trabalho sobre os salários. Os resultados encontrados indicaram que um ano adicional de vínculo empregatício é acompanhado por uma elevação média de 3,6% no salário. Adicionalmente, encontramos que o aumento de salários em virtude da elevação do tempo de vínculo empregatício tem relação intrínseca com o nível de instrução, mostrando que existe uma complementaridade entre qualificação (formal) e experiência[[6]](#footnote-6), indicando que trabalhadores mais escolarizados ganham produtividade no trabalho mais rapidamente do que trabalhadores menos qualificados.

O trabalho conclui destacando os potenciais benefícios em termos de ganhos de produtividade trazidos pela elevação do tempo mínimo de vínculo empregatício para solicitação do seguro desemprego e a consequente redução da rotatividade da mão de obra, sobretudo dos mais jovens. Estimamos que uma redução da rotatividade em 20% poderia gerar um ganho na produtividade do trabalho agregada da economia de, pelo menos, 0,1 ponto percentual ao ano.

O presente artigo está organizado em 6 seções incluindo esta breve introdução. A seção 2 trata dos aspectos teóricos do capital humano, bem como descreve alguns dos pontos da medida provisória 665. A terceira seção faz uma análise acerca da rotatividade do trabalho. As bases de dados e a metodologia utilizada no artigo encontram-se na quarta seção. Os resultados são apresentados na seção cinco enquanto a última seção apresenta as conclusões do trabalho.

**2 - Aspectos Doda Teoria do Capital Humano e a Proposta da MP 665**

*2.1 - A Teoria do Capital Humano*

A teoria do capital humano[[7]](#footnote-7) enfatiza a importância do acúmulo de conhecimento e do desenvolvimento de habilidades pelo indivíduo para elevação da sua produtividade. Esta, por sua vez, determinará o salário (ou rendimento) que o indivíduo irá auferir.

O capital humano pode ser acumulado tanto de forma geral quanto específica. O primeiro representa os conhecimentos e as habilidades adquiridas ao longo do tempo e podem ser adquiridos no ensino escolar ou através de experiências familiares. O segundo representa os conhecimentos e as habilidades adquiridos em um determinado posto de trabalho. Este capital humano específico pode ser naturalmente incorporado pelo trabalhador no exercício de suas funções ou podem se originar de práticas deliberadas de capacitação como, por exemplo, cursos de especialização (Ramos, 2002).

Neste sentido, a capacitação do trabalhador deve ser vista como um investimento da firma. O empregador tende a investir no treinamento do trabalhador em cursos muito específicos e diretamente relacionados ao trabalho exercido na firma, a fim de evitar externalidades (tornar o trabalhador mais interessante também para outras firmas). Ao mesmo tempo, o empregador deve ter uma estimativa da expectativa de tempo que o empregado permanecerá na firma, variável fundamental para decidir sobre o investimento em capacitação.

Muitos trabalhos teóricos e empíricos se debruçaram sobre a determinação da relação entre a duração do vínculo empregatício e os salários[[8]](#footnote-8). Becker (1975) e Hashimoto (1981) mostraram que os empregadores recompensam os funcionários pelas habilidades específicas adquiridas em suas funções na firma. Se a duração do vínculo empregatício na firma pode ser uma boa *proxy* para o acumulo de capital humano específico, então a teoria do capital humano prevê que as firmas irão oferecer maiores salários àqueles que estão a mais tempo na empresa.

Há outras teorias que implicam na relação entre a duração do vínculo empregatício na firma e o salário oferecido que tangenciam a questão do aumento do capital humano como causa para o aumento dos salários. Jovanovic (1979a, 1979b) desenvolveu um modelo de *job matching* no qual mostrou que as habilidades específicas dos empregados não são completamente percebidas pelo empregador, mas, à medida que o mesmo permanece na firma, o empregador reconhece as habilidades específicas do empregado e reajusta o seu salário. Com o passar do tempo, a produtividade do trabalhador no desempenho das funções vai sendo reconhecida e aqueles que melhor se encaixam nos trabalhos vão sendo premiados com maiores salários.

Mincer e Jovanovic (1981) encontraram robustas evidências que não somente a duração do vínculo empregatício aumenta o nível salarial, como também diminui a probabilidade de perda do emprego ou de *layoff* para o empregado. Essas evidências também abriram oportunidades para críticas. A maior parte delas envolvendo o fato da maioria dos estudos empíricos ignorarem a decisão de escolha do indivíduo com respeito a permanecer no emprego dado o tempo de vínculo, salários e condições do mercado. Marshal e Zarkin (2010), afirmaram que um grande problema dos resultados empíricos encontrados, em geral, por modelos estimados em Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), foi que os mesmos não levavam em consideração as pessoas que decidiram deixar a empresa, eventualmente por não aceitarem o salário oferecido para permanecer por mais tempo trabalhando. Portanto, os trabalhos levavam em consideração somente os casos de sucesso, em que o trabalhador decidiu continuar na empresa.

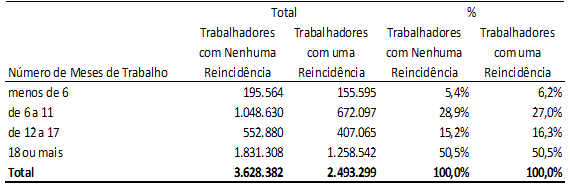
Topel e Ward (2001) mostraram que a decisão de permanecer no emprego tem relação com o tipo de trabalho desempenhado. Empregos que pagam melhores salários tendem a sobreviver por mais tempo, o que corrobora o fato de haver uma relação inversa, ou seja, altos salários afetam a decisão de permanência. A segunda possibilidade é que pessoas mais produtivas trocam de emprego com menos frequência. Pessoas mais qualificadas conseguem aumentar sua produtividade com mais rapidez desempenhando as atividades do trabalho. Os autores encontraram grande impacto da duração do vínculo empregatício sobre os salários dos empregados. Numa análise com dados longitudinais do *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), cobrindo o período de 1968 a 1983, as estimativas indicaram que 10 anos de experiência no trabalho aumentaram em 25%, em média, o salário de um trabalhador homem, quando comparado ao salário disponível a um trabalhador do mesmo perfil em outro lugar. Os autores ainda ressaltaram que o impacto poderia ser maior, pois a pesquisa comparou trabalhadores dentro de um mesmo setor.

*2.2 - O Perfil dos Requerentes ao Seguro-Desemprego e à luz da MP-665*

O acesso ao seguro desemprego e o saque do FGTS são benefícios recebidos pelos trabalhadores demitidos sem justa causa[[9]](#footnote-9). Para os trabalhadores desligados, tais benefícios significam a oportunidade de procurar, cuidadosamente, um novo emprego, possibilitando uma melhora na qualidade do “*matching*” entre emprego e empregado. Por outro lado, para o trabalhador empregado o seguro desemprego representaria um subsídio à busca por um trabalho melhor ao qual teria acesso apenas quando demitido sem justa causa (Barros *et al*, 2001). Nesse sentido, o seguro desemprego e o FGTS incentivam a demissão induzida, principalmente durante períodos de recuperação econômica. No entanto, essa redução na duração da relação de trabalho tem impactos negativos sobre os investimentos em capital humano específico, produtividade e nível salarial, conforme descrito nas seções anteriores. Portanto, os benefícios para os desempregados podem levar a uma redução na duração do emprego e uma elevação na taxa de desemprego. Do ponto de vista da empresa, e ao contrário do que ocorre no sistema americano[[10]](#footnote-10), por exemplo, o seguro desemprego não representa um custo (além da multa do FGTS). No caso brasileiro, esse incentivo não existe uma vez que a contribuição da empresa para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) independe da sua contribuição para o desemprego[[11]](#footnote-11).

Em dezembro de 2014, foi enviada ao Congresso a Medida Provisória número 665 que procurava, dentre outros objetivos, reduzir o crescimento exponencial observado nos últimos anos dos gastos com seguro desemprego, a despeito da redução observada na taxa de desemprego. Ao restringir o acesso ao benefício do seguro desemprego a medida procurava incentivar a permanência do trabalhador no emprego. A medida procurou atingir os trabalhadores com nenhuma reincidência (ou primeira solicitação do benefício) e com uma reincidência (ou segunda solicitação do benefício). Para os primeiros, seriam exigidos pelo menos 12 meses de emprego nos últimos 18 meses anteriores à dispensa[[12]](#footnote-12). Para os trabalhadores com uma reincidência, seriam necessários 9 meses de trabalhos ininterruptos nos últimos 12 meses anteriores à dispensa. Para os trabalhadores na segunda reincidência (ou 3ª solicitação), foi mantido o prazo de seis meses ininterruptos para acesso ao benefício. A regra que vigorava anteriormente, concedia o benefício para os trabalhadores que trabalharam entre 6 e 11 meses nos últimos 36 meses (três parcelas), aqueles que trabalharam entre 12 e 23 meses nos últimos 36 meses (quatro parcelas) e cinco parcelas para aqueles que trabalharam 24 nos últimos 36 meses. Além disso, era exigido um prazo de 16 meses de carência entre uma e outra solicitação. A mudança, dessa forma, exigirá mais tempo de emprego para os trabalhadores com nenhuma ou uma incidência no período aquisitivo[[13]](#footnote-13).

**Tabela 1** - N. de Trabalhadores que Requereram o Benefício pela Primeira e Segunda Vez (2014)



Fonte: NOTA INFORMATIVA N.º 94/2015/CGSAP/DES/SPPE/MTE

A Tabela 1 mostra que cerca de 34,3% dos requerentes do seguro desemprego sofreriam impacto com a reforma proposta pela MP, para o caso de trabalhadores com nenhuma reincidência, e cerca de 33,2% deixariam de receber o benefício, para os trabalhadores com uma reincidência.

Analisando por idade, percebe-se que a maior parte dos requerentes do benefício está na faixa dos 18 aos 24 anos, para o caso do primeiro requerimento (40% dos requerentes). Desses 40%, cerca de 62% ficariam sem o benefício com a vigência da nova medida. Dessa forma, a medida atingiria principalmente essa população.

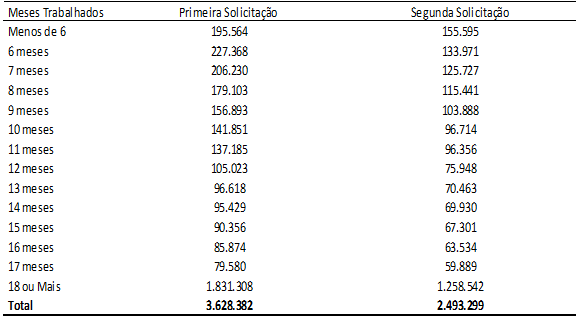
**Tabela 2** - Número de requerentes com 0 reincidência (solicitaram o benefício pela 1° vez) por idade (2014)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Meses trabalhados | Até 17 | | 18 a 24 | | 25 a 29 | | 30 a 39 | |
| Menos de 6 | 5.734 | 2,93% | 99.327 | 50,79% | 32.868 | 16,81% | 32.665 | 16,70% |
| De 6 a 11 | 35.623 | 3,40% | 536.735 | 51,18% | 167.643 | 15,99% | 171.004 | 16,31% |
| De 12 a 17 | 12.649 | 2,29% | 280.301 | 50,70% | 9.353 | 16,92% | 92.324 | 16,70% |
| 18 ou Mais | 4.637 | 0,25% | 538.708 | 29,42% | 361.493 | 19,74% | 470.713 | 25,70% |
| **Total** | **58.643** | **1,62%** | **1.455.071** | **40,10%** | **655.534** | **18,07%** | **766.706** | **21,13%** |
| Meses trabalhados | 40 a 49 | | 50 a 64 | | 65 ou Mais | | Total | |
| Menos de 6 | 1.665 | 8,51% | 8.137 | 4,16% | 176 | 0,09% | 180.572 | 99,99% |
| De 6 a 11 | 91.079 | 8,69% | 45.404 | 4,33% | 1.119 | 0,11% | 1.048.607 | 100,01% |
| De 12 a 17 | 48.288 | 8,73% | 25.144 | 4,55% | 636 | 0,12% | 468.695 | 100,01% |
| 18 ou Mais | 293.166 | 16,01% | 158.223 | 8,64% | 4.329 | 0,24% | 1.831.269 | 100,00% |
| **Total** | **449.183** | **12,38%** | **236.908** | **6,53%** | **626** | **0,17%** | **3.622.671** | **100,00%** |

Fonte: NOTA INFORMATIVA N.º 94/2015/CGSAP/DES/SPPE/MTE

A Tabela 3 mostra que mais de um terço (1,35 milhões) das solicitações de seguro desemprego são de pessoas que contribuíram menos de 12 meses para a primeira solicitação. No caso da segunda solicitação mais de 36% (903 mil) das solicitações são de pessoas com menos de 12 meses de contribuição. Estes dados mostram que a MP deve reduzir de forma significativa o número de pessoas com possibilidade de solicitar o seguro desemprego. Mais, os dados mostram que uma parcela significativa dos pedidos é de pessoas com pequena permanência no emprego e, possivelmente, baixa produtividade.

**Tabela 3** - Número de Requerentes que Solicitaram o Benefício, Segundo a Quantidade de Meses Trabalhados (2014)



Fonte: NOTA INFORMATIVA N.º 94/2015/CGSAP/DES/SPPE/MTE e RAIS 2013.

A Tabela 4 compara três situações hipotéticas de um trabalhador com vínculo celetista que recebe um salário mínimo. Na primeira hipótese, o empregado é desligado da firma depois de 6 meses ininterruptos de trabalho, tendo direito a receber um aviso prévio, três parcelas do seguro desemprego, entre outros direitos. Levando em consideração todos esses direitos, ele embolsa o total de 12,6 salários[[14]](#footnote-14). Na segunda hipótese, o trabalhador permanece no emprego por 12 meses e receberá, além dos salários, o abono, as férias e a gratificação natalina, o que lhe confere um ganho total de 14,3 salários no período. Já na terceira hipótese, o empregado é desligado da empresa depois de 12 meses ininterruptos de trabalho. Com os direitos trabalhistas, o empregado embolsa o total de 20,6 salários.

O que torna tão atrativo para o trabalhador o desligamento da empresa logo após o sexto mês de vínculo empregatício ininterrupto é a possibilidade de obter maior remuneração por mês efetivamente trabalhado. Quando o mesmo se desliga depois do 6º mês conseguirá obter até 2,1 salários por mês trabalhado, enquanto que o trabalhador que permanece na firma por 12 meses receberá 1,2 salários por mês trabalhado e, mesmo o trabalhador desligado depois do 12º mês receberá 1,7 salários por mês efetivamente trabalhado. Ou seja, há um grande incentivo na legislação trabalhista para que o trabalhador prefira ser desligado da firma o quanto antes, depois de completado o sexto mês de vínculo ininterrupto.

**Tabela 4** – Comparação Entre o Rendimento de um Trabalhador em Três Situações Hipotéticas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Trabalha 6 Meses e é Desligado** | **Trabalha 12 Meses e é Desligado** | **Trabalha 12 Meses e Permanece** |
| Meses Trabalhados (1) | 6,0 | 12,0 | 12,0 |
| Parcelas de Seguro Desemprego | 3,0 | 4,0 | 0,0 |
| Aviso Prévio | 1,0 | 1,0 | 0,0 |
| Décimo Terceiro Proporcional | 0,6 | 1,0 | 1,0 |
| Férias Proporcional | 0,2 | 0,3 | 0,3 |
| Abono | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Sub Total | 11,8 | 19,3 | 14,3 |
| FGTS + Multa | 0,8 | 1,3 | 0,0 |
| Total (2) | 12,6 | 20,6 | 14,3 |
| Razão (2)/(1) | 2,1 | 1,7 | 1,2 |

  Elaboração: SPE/MF

**3 - Rotatividade da mão de obra no Brasil: alguns indicadores**

A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) são as duas fontes de informação mais utilizadas para dimensionar a duração dos vínculos trabalhistas e a rotatividade no mercado de trabalho. A RAIS possui frequência de dados anual, enquanto o CAGED mensal.A fim de dimensionar a taxa de rotatividade, podemos usar a seguinte fórmula:

A fórmula acima é utilizada pela seguinte explicação. Suponha que em um determinado mês, as admissões são maiores do que os desligamentos. Todas as admissões não foram criações de emprego. Parte das admissões (igual à quantidade de desligamentos) foi reposição de mão de obra perdida. Caso os desligamentos sejam maiores do que as admissões, a explicação é análoga. Neste caso, a rotatividade seria a taxa de reposição da força de trabalho. A rotatividade calculada exclui os trabalhadores estatutários, entrando apenas os trabalhadores com vínculo celetista.

O Gráfico 1 sugere que a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro é pró-cíclica. Considerando a média móvel de 12 meses da rotatividade, pode-se observar que a mesma apresentou trajetória crescente entre 2005 e 2011, excetuando-se o período da crise do período 2008/2009. Entre 2012 e 2014, a rotatividade apresentou comportamento estável e, a partir de 2015, sinaliza tendência decrescente.

**Gráfico 1** – Rotatividade no Mercado de Trabalho (em %)

Fonte: CAGED, RAIS/MTE; Elaboração Própria.

O caráter pró-cíclico da rotatividade pode ser explicado pelo comportamento dos trabalhadores. Os benefícios proporcionados pela legislação trabalhista brasileira combinados com a atividade econômica aquecida tornam mais atrativo para os mesmos forçar o seu desligamento. As oportunidades de trabalho no mercado informal, bem como o posterior retorno ao mercado formal (após o fim de todos os benefícios, incluindo o seguro desemprego), são facilitadas pela grande disponibilidade de empregos gerados pela expansão econômica. O contrário ocorre num período de declínio econômico. Do ponto de vista setorial, a rotatividade é maior em alguns setores da economia como Agricultura, Construção Civil e Comércio, sendo que, no ano de 2014, 6,9% dos trabalhadores da Construção Civil eram repostos todos os meses, em média.

**Gráfico 2** – Rotatividade Média Mensal (em %), por Ano e Setores de Atividade

Fonte: CAGED, RAIS/ MTE; Elaboração própria

Em relação à rotatividade da força de trabalho, por nível de instrução, percebe-se que ela atinge de forma mais contundente a população menos educada. Enquanto apenas 1,2% dos trabalhadores com ensino superior são repostos, em média, todos os meses, essa proporção sobe para 5,5% para trabalhadores com até o ensino fundamental completo (Gráfico 3).

**Gráfico 3** – Rotatividade Média Mensal em 2014 (em %), por Nível de Instrução

Fonte: CAGED, RAIS/ MTE; Elaboração própria

A relação entre rotatividade e faixa etária, Gráfico 4, mostra uma trajetória declinante da mesma com o aumento das faixas de idade, indicando que existe uma maior rotatividade entre os trabalhadores mais jovens.

**Gráfico 4** – Rotatividade Média Mensal em 2014 (em %), por Faixa de Idade

Fonte: CAGED, RAIS/ MTE; Elaboração própria

Considerando que o indicador de rotatividade no mercado de trabalho tem uma relação negativa com o tempo médio de permanência no emprego, é possível ter uma ideia do quão grande é a nossa rotatividade em relação a outros países.

A Tabela 5 faz uma comparação entre o Brasil e diversos países do mundo com respeito ao tempo de permanência do trabalhador no mesmo emprego. Dentre todos os países selecionados, o Brasil é o país que mais concentra trabalhadores no primeiro ano de vínculo com o emprego atual (34,9%). Para efeito de comparação, a média da OCDE é de 18,6% dos trabalhadores no primeiro ano de emprego.

**Tabela 5 –** Distribuição dos Empregados por Faixa de Tempo de Permanência no Atual Emprego para Todas as Faixas Etárias – Brasil e Países Selecionados – 2013 (em %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Até 1 ano | De 1 a 3 anos | De 3 a 5 anos | De 5 a10 anos | 10 anos ou mais |
| **Brasil¹** | **34,9** | **25,6** | **11,4** | **12,9** | **15,2** |
| Coréia do Sul | 32,8 | 21,7 | 11,3 | 14,5 | 19,7 |
| Chile | 32,6 | 20,3 | 13,1 | 14,2 | 19,9 |
| México | 25,7 | 12,2 | 16,8 | 19,1 | 26,3 |
| Austrália ² | 22,2 | 23,2 | 15,1 | 18,3 | 21,2 |
| Dinamarca | 22,0 | 16,9 | 9,9 | 22,5 | 28,7 |
| Estados Unidos² | 21,1 | 11,2 | 16,6 | 21,8 | 29,3 |
| Canadá | 20,2 | 20,1 | 11,9 | 18,7 | 29,1 |
| Suécia | 20,1 | 14,7 | 9,2 | 19,9 | 36,1 |
| Finlândia | 19,7 | 14,9 | 8,5 | 19,7 | 37,1 |
| OCDE | 18,6 | 15,1 | 11,0 | 21,0 | 34,3 |
| Áustria | 16,0 | 14,9 | 10,3 | 20,1 | 38,6 |
| Estônia | 15,9 | 17,4 | 11,0 | 24,5 | 31,2 |
| Hungria | 15,7 | 14,1 | 11,7 | 23,6 | 34,9 |
| Noruega | 15,5 | 16,5 | 11,1 | 22,8 | 34,0 |
| Reino Unido | 15,4 | 15,2 | 10,7 | 25,3 | 33,5 |
| Espanha | 15,3 | 10,2 | 8,0 | 24,4 | 42,1 |
| Holanda | 14,9 | 13,9 | 9,7 | 22,4 | 39,1 |
| Irlanda | 14,8 | 12,6 | 9,1 | 26,5 | 37,1 |
| Alemanha | 14,3 | 14,9 | 9,4 | 18,2 | 43,2 |
| Portugal | 13,3 | 10,0 | 8,6 | 19,9 | 48,1 |
| França | 12,8 | 11,5 | 7,9 | 20,2 | 47,6 |
| Polônia | 12,7 | 14,7 | 10,2 | 25,4 | 37,1 |
| Eslovênia | 11,9 | 10,3 | 7,6 | 23,5 | 46,7 |
| Bélgica | 11,4 | 13,4 | 9,4 | 21,4 | 44,3 |
| República Tcheca | 10,5 | 12,2 | 10,5 | 25,2 | 41,7 |
| Grécia | 10,3 | 8,8 | 8,6 | 24,0 | 48,3 |
| Itália | 9,8 | 9,7 | 8,3 | 22,3 | 50,0 |

Fonte: OCDE.statextracts; Rais/MTE

Nota: 1) Para o Brasil, as informações foram extraídas da Rais 2013; 2) Para os EUA e Austrália, os dados se referem a 2012.

Ainda com base nos dados do CAGED, calculamos a probabilidade esperada do indivíduo ser desligado do emprego. O tempo esperado de permanência no emprego de um indivíduo qualquer depende da probabilidade de desligamento do trabalhador do emprego no mês seguinte, que seria de p\*. Modelamos a probabilidade de desligamento com uma distribuição geométrica, constituída por uma função de probabilidades discreta do tipo Bernoulli (número de tentativas até alcançar o sucesso) e que possui a propriedade de perda de memória. Isto significa que ao se tentar repetir uma experiência antes do primeiro sucesso, dado que o primeiro sucesso ainda não ocorreu, a função de distribuição condicional do número de tentativas adicionais não depende de quantos insucessos foram observados até então. No caso em questão, sucesso seria ocorrer o desligamento.

Portanto, se a probabilidade de desligamento do emprego a cada período é p\*, então a probabilidade de n meses serem necessários para ocorrer o desligamento é dada por:

O valor esperado de uma variável aleatória geometricamente distribuída seria:

Resultando no valor esperado (duração média no emprego) de:

Como o CAGED já nos fornece o tempo que o indivíduo permaneceu no último emprego ao ser desligado, podemos usar a fórmula acima para determinar então a probabilidade esperada de ser demitido no mês seguinte para cada tipo de trabalhador. As probabilidades foram calculadas com base no ano de 2014. Portanto, seguem os seguintes gráficos (5 e 6) com as probabilidades de desligamento de acordo com a idade e por escolaridade:

|  |  |
| --- | --- |
| **Gráfico 5** - Probabilidade de Desligamento no Mês Seguinte - Por Faixa de Idade | **Gráfico 6** - Probabilidade de Desligamento no Mês Seguinte - Por Nível de Escolaridade |
|  |  |

Fonte: Caged/MTE; Elaboração própria

Constata-se que a probabilidade de desligamento é inversamente relacionada com as faixas de idade. No entanto, a relação entre a probabilidade de desligamento é não linear com relação ao nível educacional: existe um aumento da probabilidade até o término do ensino médio e esta se reduz a partir do superior incompleto. A despeito do viés de seleção no CAGED[[15]](#footnote-15), é possível observar a compatibilidade das probabilidades estimadas com os dados de rotatividade.

**4 - Dados e Metodologia**

*4.1 - Dados*

O trabalho foi realizado com a utilização dos microdados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para os meses de janeiro, maio e setembro de 2014. A seleção desses meses tem como objetivo minimizar o impacto da ocorrência de qualquer fator sazonal na série, embora testes anteriores indiquem que os coeficientes das regressões tiveram variações mínimas.

O CAGED mostra a relação de empregados formais admitidos e desligados pela firma no mês de referência. Entretanto, para fins de interesse deste trabalho, apenas utilizamos as informações de desligamento. Dessa forma, queremos saber se o salário do trabalhador, no momento do desligamento, foi impactado de alguma forma pela duração do vínculo empregatício. Nossa base de dados contou com 5,15 milhões de indivíduos.

*4.2 - Metodologia*

*4.2.1 - Impacto da duração do vínculo empregatício sobre Salários*

A fim de estimarmos a relação entre a duração do vínculo empregatício e os salários utilizamos uma equação minceriana (Mincer, 1974). A equação de Mincer (1974) avalia como o mercado de trabalho remunera diversas características dos trabalhadores nos salários. O autor concebeu uma equação para rendimentos que seria dependente de fatores explicativos associados à escolaridade e à experiência, além de possivelmente outros atributos, como raça e gênero, por exemplo. Uma das grandes virtudes da utilização da equação de Mincer é incorporar em uma só equação diferentes elementos que impactam os salários dos trabalhadores, sendo possível separar como cada um dos atributos é “remunerado” no mercado de trabalho. A metodologia é utilizada extensivamente para avaliar desde o retorno da educação até prêmios salariais público/privado e discriminações por raça e gênero, por exemplo.

Neste trabalho utilizamos a equação de Mincer para avaliar como o mercado de trabalho valora, por meio dos salários, o tempo de permanência do empregado na firma. A partir do impacto estimado de uma maior permanência no emprego sobre o salário, inferimos seu impacto sobre a produtividade do trabalho. Em outras palavras, estamos querendo medir quanto o aumento do tempo de permanência no emprego (redução na rotatividade) adicionaria aos salários/produtividade.

O modelo econométrico de regressão típico decorrente da equação minceriana é dado por:

em que é o salário recebido pelo indivíduo no último mês de permanência no emprego, é a sua escolaridade, geralmente medida por anos de estudo, é sua experiência, aproximada pela idade do indivíduo, é o tempo de permanência no último emprego medido em meses e é um vetor de características observáveis do indivíduo, como raça, gênero, região, etc. e é um erro estocástico.

A equação minceriana é um modelo de regressão log-linear, isto é, a variável dependente (o salário) está em formato logaritmo e a variável independente mais relevante para o nosso objeto de estudo, o tempo no emprego, está em nível. Portanto, o coeficiente mede o quanto um mês adicional no emprego causa de variação proporcional no salário médio do indivíduo. Por exemplo, se é estimado em 0,01, isto quer dizer que cada mês adicional de tempo no emprego está relacionado, em média, com um aumento de salário de 1%. Isto corresponde ao prêmio do atributo.

As estimativas foram realizadas utilizando as seguintes variáveis de controle: idade, idade ao quadrado, regiões do país, ciclos escolares, raça, gênero e a variável de interesse tempo de permanência no emprego.

*4.2.2 - Impacto da redução da Rotatividade Sobre a Produtividade*

O impacto de uma redução da rotatividade sobre a produtividade na economia depende do aumento do tempo médio de vínculo empregatício e do ganho de produtividade devido ao maior tempo de emprego para cada grupo.

O tempo médio no emprego em uma economia (“*tenure*”) é dado pela soma do tempo médio (*TM*) de diferentes grupos ponderados pelo peso relativo de cada grupo. Da mesma forma, a variação do tempo médio no emprego depende da variação do tempo médio no emprego de cada grupo e da variação em seus pesos relativos na força de trabalho. Logo, o tempo médio no emprego e a variação do tempo médio no emprego são representados na equação abaixo:



Ou seja, a variação do tempo médio de emprego pode ocorrer por dois efeitos. O primeiro se relaciona a elevação na duração média do emprego dos trabalhadores (efeito nível, ) e um segundo efeito sobre o peso relativo de cada grupo de trabalhadores (efeito composição, ).

Como a rotatividade é mais elevada entre os grupos mais jovens, podemos fazer esta análise por faixa etária. Usando a hipótese simplificadora de que as mudanças nas regras do seguro desemprego vão afetar somente os trabalhadores mais jovens *(j)* [[16]](#footnote-16) e supondo um efeito composição zero, podemos afirmar que a variação do tempo médio de emprego será dada por:



A duração do tempo médio de emprego depende da probabilidade de desligamento do trabalhador (*p*). Utilizando uma distribuição geométrica temos que o tempo médio de emprego é dado conforme:



Logo, a duração média do emprego dos jovens é dada pelo inverso da probabilidade de desligamento dos jovens . A variação do tempo médio de emprego dos jovens será função da redução da probabilidade de desligamento  devido às novas regras de seguro desemprego. Logo, o novo tempo médio de duração do emprego dos trabalhadores jovens será dado por:



Com isso, a variação do tempo médio de emprego do trabalhador jovem será dada por  e a do tempo médio total dado por , em que:





Com base na equação anterior podemos inferir que o impacto da elevação do tempo médio do trabalhador jovem sobre a sua produtividade será dado por:



em que  representa o impacto de um mês a mais de emprego sobre o salário. Utilizando a hipótese de que o mercado de trabalho é competitivo, o aumento de salário corresponde a um ganho de produtividade equivalente.Com isso o impacto na produtividade agregada da economia será dado pelo peso relativo dos jovens no emprego total, conforme:



**5 - Resultados**

*5.1 – Equação de Mincer*

Em relação às estatísticas descritivas, observamos que o tempo médio de permanência no emprego (em meses) pelos trabalhadores formais que foram desligados (nos meses de janeiro, maio e setembro), em 2014, foi de apenas 17 meses, conforme mostra a Tabela 6. Este baixo número médio deveu-se, em grande medida, aos setores de Construção, Comércio e Serviços que, além do elevado peso na absorção da mão de obra na economia, também possuem uma elevada rotatividade intrínseca. O setor de Serviços, por exemplo, apresentou tempo médio de vínculo de 17,8 meses e foi responsável por 38% dos desligamentos no período.

**Tabela 6** – Estatísticas Descritivas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Setores | No. Médio de Meses Trabalhados | Qte. Trabalhadores Desligados |
| Todos os Setores | 17,0 | 5.157.276 |
| Extrativismo | 43,6 | 13.880 |
| Transformação | 21,7 | 925.370 |
| SIUP | 30,6 | 22.854 |
| Construção | 10,4 | 650.192 |
| Comércio | 15,6 | 1.302.278 |
| Serviços | 17,8 | 1.962.429 |

Fonte: MTE/Caged; Elaboração própria

Os coeficientes da equação minceriana foram estimados tanto de maneira agregada quanto setorial, tendo como base os trabalhadores desligados. Os resultados da equação são apresentados na Tabela 7. A equação foi estimada com duas especificações distintas. A primeira estimou o ganho salarial do tempo de permanência no emprego de forma separada dos níveis de escolaridade. O modelo 2 estimou o impacto do tempo de permanência no emprego de forma conjunta ao grau de escolaridade, com interações entre tempo de vínculo e nível de escolaridade. Tal mecanismo tem o objetivo de mostrar em que grupos/setores o tempo de permanência tem maior impacto sobre os salários.

Os resultados da Tabela 7 mostraram que as variáveis relacionadas ao grau de escolaridade e experiência (neste caso idade) possuem os sinais esperados e estão em linha com a literatura. Trabalhadores que possuíam ensino completo ganhavam, em média, 92,4% mais que um trabalhador com ensino fundamental completo. Os empregados que trabalhavam em estabelecimentos com CNPJ ganhavam, em média, 7,7% mais do que os empregados que tinham Cadastro Específico no INSS (CEI).

Um resultado importante do trabalho mostrou que trabalhadores demitidos sem justa causa ganhavam, em média, 4% mais do que empregados demitidos por justa causa. Este resultado indica que o problema de causalidade reversa (trabalhadores ficarem mais tempo no emprego devido ao emprego pagar mais) não deve ser relevante neste caso. Ou seja, encontra-se um indicativo de que trabalhadores que ganham mais costumam forçar a sua demissão com mais frequência do que os que ganham menos. Adicionalmente, este resultado indica que a elevada rotatividade da mão de obra (demissões sem justa causa) encontra-se relacionada aos trabalhadores de maior produtividade, implicando em perda de eficiência econômica.

No que concerne a variável de interesse, duração do vínculo empregatício, estimamos que um mês adicional de permanência no emprego gera um retorno positivo de 0,3% ao salário. Isso indica que a elevação na permanência no emprego de um ano estaria associada a um aumento médio no salário de 3,6%[[17]](#footnote-17). Considerando a hipótese de um mercado de trabalho em concorrência perfeita, com salários livremente determinados, pode-se dizer que um ano adicional de vínculo empregatício faria a produtividade média do trabalho aumentar em 3,67%. Essa elevação no rendimento varia de acordo com os setores, tendo apresentado valores mais altos na indústria de transformação (4,65%) e nos serviços (4,47%).

**Tabela 7** – Equação Minceriana, Todos os setores

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Modelo 1 | Modelo 2 |
|  | Coef. | Coef. |
| Idade | 0,021 | 0,021 |
| Idade ao Quadrado | 0,000 | 0,000 |
| Tipo Estab. (CNPJ=1) | 0,077 | 0,079 |
| Sexo= (homem=1) | 0,173 | 0,172 |
| Superior Completo | 0,927 | 0,856 |
| Superior Incompleto | 0,344 | 0,264 |
| Médio Completo | 0,103 | 0,078 |
| Médio Incompleto | 0,036 | 0,023 |
| Desl.Sem Justa Causa | 0,040 | 0,038 |
| Desl. A Pedido | 0,003 | 0,002 |
| Desl. Término de Contrato | -0,005 | -0,007 |
| Norte | -0,115 | -0,115 |
| Nordeste | -0,188 | -0,187 |
| Sul | 0,004 | 0,004 |
| Centro-Oeste | -0,085 | -0,085 |
| Tempo de Permanência | 0,003 | 0,002 |
| Tempo de Permanência² | -0,000 | -0,000 |
| Tempo de Permanência Fundamental Completo |  | 0,001 |
| Tempo de Permanência Médio Incompleto |  | 0,001 |
| Tempo de Permanência Médio Completo |  | 0,002 |
| Tempo de Permanência Superior Incompleto |  | 0,004 |
| Tempo de Permanência Superior Completo |  | 0,003 |
| R quadrado | 0,351 | 0,358 |
| Teste F | 164211,410 | 130448,260 |

Fonte: Micro dados Caged 2014. Elaboração: SPE/MF

Obs: Todos os coeficientes tiveram p-valores menores do que 0,01. Isso significa que todos os coeficientes foram significantes a 99% de

probabilidade.

Em relação aos resultados do modelo 2 observamos que, com exceção dos setores da Indústria Extrativa Mineral e do SIUP, o aumento de salários em virtude do tempo de vínculo tem relação intrínseca com o nível de instrução.

**Tabela 8 –** Ganho Salarial com Um Ano a Mais de Permanência no Emprego, por setor de atividade (resultados do Modelo 2)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Todos os Níveis de Ensino | Fundamental Completo | Médio Incompleto | Médio Completo | Superior Incompleto | Superior Completo |
| Todos os Setores | 1,98% | 0,85% | 1,14% | 2,23% | 5,54% | 3,91% |
| Extrativa | 5,53% | 0,33% | -1,22% | 0,67% | 0,00% | -1,78% |
| Transformação | 2,93% | 1,49% | 1,31% | 2,54% | 4,58% | 3,41% |
| Siup | 2,43% | 0,83% | 0,84% | 1,56% | 1,68% | 0,00% |
| Construção | 2,35% | 1,40% | 1,45% | 2,91% | 8,38% | 6,22% |
| Comércio | 2,15% | 0,72% | 0,93% | 1,52% | 5,62% | 5,31% |
| Serviços | 2,70% | 0,31% | 1,09% | 2,02% | 5,71% | 3,83% |
| Agricultura | 2,03% | 0,95% | 0,77% | 1,97% | 5,71% | 4,86% |

Fonte: Micro dados Caged 2014. Elaboração: SPE/MF

*5.2 – Impacto sobre a Produtividade*

Utilizando a metodologia apresentada na seção 4.2, podemos calcular os efeitos de uma redução da probabilidade de desligamento do trabalhador (que reduz a rotatividade) ocasionada pela modificação da regra de acesso ao seguro desemprego sobre a produtividade. No entanto, não temos uma estimativa de quanto será a redução deste desligamento  devido à nova regra[[18]](#footnote-18) e, portanto, realizamos uma simulação do impacto da mesma sobre a produtividade com cenários de redução do desligamento . Consideramos que o grupo mais afetado pela política será o de jovens entre 18 e 29 anos de idade. Com isso, calculamos a taxa de desligamento desse grupo e utilizamos o impacto de uma redução na rotatividade sobre o tempo de trabalho e o salário destes trabalhadores. Na sequencia, calculamos o impacto sobre a produtividade do trabalho agregada da economia.

Desta forma, a Tabela 9 utiliza a estimativa do impacto da ampliação do tempo de emprego sobre o salário (apresentado na Tabela 7), e simulações de redução da rotatividade para estimar o impacto sobre a produtividade da economia. Os resultados mostram que uma redução de 10% da taxa de desligamento possui baixo impacto sobre a duração média do emprego, sobre o salário e praticamente nenhum impacto na produtividade da economia. Porém, à medida que a redução da taxa de desligamento eleva os ganhos tanto em termos de ampliação da jornada como em termos salariais, observa-se um ganho de produtividade do trabalho cada vez mais relevante. Desta forma, em caso de queda do número de desligamentos de trabalhadores entre 18 e 29 anos de pelo menos 20%, a economia apresentaria um ganho de produtividade do trabalho de 0,1 ponto percentual. Ou seja, a medida provisória 665 ao incentivar a permanência do trabalhador no emprego poderá ter um impacto de ampliação permanente do crescimento do PIB de pelo menos 0,1 p.p. ao ano.

**Tabela 9** - Impacto sobre a produtividade de um aumento do tempo médio no emprego

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Redução da taxa de desligamento | | | | |
| 10% | 20% | 25% | 50% | 75% |
| Ampliação da jornada de trabalho (em meses) | | | | |
| 0,6 | 1,4 | 1,9 | 5,6 | 16,8 |
| Ganho de Salário dos trabalhadores mais jovens (em p.p.) | | | | |
| 0,2 | 0,4 | 0,6 | 1,7 | 5,0 |
| Ganho de produtividade do Trabalho na Economia (em p.p.) | | | | |
| 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,4 | 1,3 |

**6 - Considerações Finais**

A Medida Provisória número 665 procurou, dentre outros objetivos, corrigir distorções relacionadas aos pagamentos do seguro desemprego que se ampliaram nos últimos anos de forma significativa, apesar da redução observada da taxa de desemprego. Este artigo argumenta que tal medida deve reduzir a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, na medida em que eleva o tempo mínimo de vínculo empregatício para solicitação do benefício, o que deverá estimular a permanência no emprego, principalmente dos mais jovens.

Como apresentado ao longo do texto, a rotatividade da mão de obra é muito elevada no Brasil, especialmente entre os mais jovens. A fim de diminuir as elevadas taxas de rotatividade, a principal dimensão para fins de política deve ser a de reduzir a taxa de desligamento.

Entendemos que a medida proposta irá reduzir o atual incentivo (perverso) para o encurtamento do vínculo empregatício, especialmente para os trabalhadores mais jovens e que acessam o benefício pela primeira vez, na medida em que, a renda extra auferida na demissão (sem justa causa) seria reduzida com a medida.

No entanto, parte importante da medida se relaciona aos ganhos salariais dos trabalhadores que ampliam o seu tempo de permanência no emprego, pois o mesmo tem efeitos positivos sobre o rendimento do trabalhador. Em nossas estimativas, um ano adicional de vínculo empregatício pode elevar, em média, em 3,6% o salário/produtividade do trabalhador.

Além disso, visto que elevações de salários em mercados de trabalho competitivos ocorrem devido a ganhos de produtividade dos trabalhadores, o artigo estima que uma queda de 20% na taxa de desligamento, entre os jovens trabalhadores de 18 a 29 anos, poderia acarretar em um ganho permanente de pelo menos 0,1 ponto percentual ao ano na produtividade do trabalho e no crescimento da economia.

**Referências Bibliográficas**

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.

Becker, Gary. *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.* *Journal of Political Economy.* Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), pp. 9-49.

Becker, Gary S. *Human capital*. 2d. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

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 “Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil.” Revista de Economia Política, 18(1): 120-140, 1998.

Hashimoto, Masanori. “Firm-specific Human Capital as a Shared Investment.” *American Economic Review* 71, no. 3 (June 1981): 475-82.

Jovanovic, B. “Firm-specific Capital and Turnover.” *Journal of Political Economy 87*, no 6 (1979): 1246-60. (a)

Jovanovic, B. “Job Matching and the Teory of Turnover.” *Journal of Political Economy 87*, no. 5 (1979): 972-990. (b).

Mincer, J. Schooling, “Experience and Earnings”. *Columbia University Press*, 1974.

Mincer, J. and Jovanovic, B. “Labor Mobility and Wages.” In Studies in Labor Markets, edited by Sherwin Rosen. Chicago: University of Chicago Press, 1981.

Ramos C.A. , Carneiro, F. “Os Determinantes da Rotativade do Trabalho no Brasil:

Instituições x Ciclos Econômicos”. *Nova Economia,* Belo Horizonte, 2002.

Robert C. Marshall and Gary A. Zarkin. “The Effect of Job Tenure on Wage Offer”. Journal of Labor Economics, Vol. 5, No. 3 No. 3 (Jul., 1987), pp. 301-324. The University of Chicago Press on behalf of the Society of Labor Economists and the National Opinion Research Center.

Schultz, Theodore. “Investment in Human Capital”. American Economic Review, Vol. 51, No. 1. (March., 1961), pp.1-17.

Topel, R. Specific, “Mobility and Wages: Wages Rise with Job Seniority”.Instituições x Ciclos Econômicos”. *The Journal of Political Economy*, Volume 99, Issue 1 (Feb., 1991), 145-176.

1. **♦Este artigo não representa as opiniões do Ministério da Fazenda. As opiniões expressas neste trabalho são exclusivamente dos autores e não refletem, necessariamente, a visão do Ministério da Fazenda.** [↑](#footnote-ref-1)
2. ° [daniel.cavalcante@fazenda.gov.br](mailto:daniel.cavalcante@fazenda.gov.br). [↑](#footnote-ref-2)
3. ⊥ [denisio.delfino@fazenda.gov.br](mailto:denisio.delfino@fazenda.gov.br) [↑](#footnote-ref-3)
4. + [fernando.barbosa-filho@fazenda.gov.br](mailto:fernando.barbosa-filho@fazenda.gov.br) [↑](#footnote-ref-4)
5. ++ [fernando.madeira@fazenda.gov.br](mailto:fernando.madeira@fazenda.gov.br) [↑](#footnote-ref-5)
6. A relação entre nível de escolaridade e experiência é bem estabelecida na literatura existindo diversos artigos na literatura internacional e brasileira, a partir dos estudos de Becker (1962) e Schultz (1961), dentre outros. [↑](#footnote-ref-6)
7. Trabalhos seminais de Becker (1962) e Schultz (1961). [↑](#footnote-ref-7)
8. A alocação de capital humano geral possui um impacto bem estabelecido na literatura acerca do retorno da educação no mercado de trabalho. O capital humano geral possui um desempenho ainda maior do que o específico para a determinação dos salários. [↑](#footnote-ref-8)
9. O número de parcelas de seguro-desemprego a que o trabalhador tem direito depende do tempo que o mesmo 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. [↑](#footnote-ref-9)
10. Nos Estados Unidos o seguro desemprego funciona como uma multa adicional para cada demissão, à medida que eleva a contribuição da empresa para o fundo do seguro desemprego. Assim, no sistema americano, o seguro desemprego dá as empresas um incentivo adicional para não demitir. [↑](#footnote-ref-10)
11. No entanto, a demissão do trabalhador por parte da empresa representa um custo adicional proporcional a 50% do FGTS. [↑](#footnote-ref-11)
12. A MP 665 enviada possuía regras mais rígidas de acesso que foram abrandadas no Congresso. [↑](#footnote-ref-12)
13. As condições de acesso ao benefício eram assimétricas, na medida em que para a 1ª solicitação era necessário ter trabalhado, de maneira ininterrupta, nos últimos 6 meses enquanto que, para as demais, o trabalhador tinha de cumprir carência de 16 meses adicionais em relação ao pedido anterior. Essa assimetria fazia com que a maioria dos benefícios se concentrasse na 1ª solicitação. [↑](#footnote-ref-13)
14. Para trabalhadores que recebem até 2 salários mínimos e recebem o abono salarial. [↑](#footnote-ref-14)
15. O CAGED só capta as informações dos admitidos e dos desligados. Para o cálculo do tempo de permanência ele só considera os desligados. Entretanto, há uma tendência de que as pessoas desligadas sejam na verdade reincidentes no desligamento, ou por iniciativa própria ou por iniciativa dos empregadores. Enquanto o tempo médio de permanência no último emprego de um empregado de 30 a 39 anos em 2014 no CAGED é de 9,4 meses, o tempo médio de um trabalhador com o mesmo perfil no emprego atual na RAIS é de 46,2 meses. Isso faz com que as probabilidades de desligamento pelos dados do CAGED sejam muito maiores. No entanto, para analisar o problema relacionada à rotatividade e desligamento, o CAGED parece uma base de dados mais adequada. [↑](#footnote-ref-15)
16. O efeito deve ser predominante sobre este grupo. [↑](#footnote-ref-16)
17. Existe a possibilidade de causalidade reversa neste caso. Ou seja, o trabalhador ficaria mais tempo no emprego devido a salários mais elevados. [↑](#footnote-ref-17)
18. Como a regra ainda não estava em vigor não foi possível realizar uma estimativa de seu impacto. [↑](#footnote-ref-18)