

*Os incentivos adversos dos programas
de proteção ao trabalhador no Brasil*

Ricardo Paes de Barros, Carlos Henrique Corseuil e Miguel Fogel

Os incentivos adversos dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil*

Ricardo Paes de Barros, Carlos Henrique Corseuil e Miguel Fogel**

1. Introdução

Em 1998 a taxa de desemprego aumentou significativamente no Brasil, principalmente nas regiões metropolitanas.¹ Desde então, essa mudança de patamar ainda não foi revertida.² Além de gerar muita discussão a respeito de suas causas, esse fenômeno também motivou um debate acerca da eficácia do sistema de proteção ao trabalhador. A preocupação com a eficácia desse sistema é compreensível visto que, por um lado, cresce a demanda por essa proteção e, por outro, cresce também a pressão por um orçamento equilibrado.³

Neste trabalho buscamos avaliar o papel de algumas instituições do mercado de trabalho brasileiro como formas de proteção do emprego e da renda dos trabalhadores. Esta avaliação visa identificar se os incentivos são apropriados para um bom desempenho do mercado de trabalho. As instituições a serem avaliadas incluem o *Abono Salarial*, o *Seguro-Desemprego* e o *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*. Investigamos também a importância e a utilidade da *multa pela demissão sem justa causa*, do *aviso prévio* e do *período de experiência*. Não é objetivo deste trabalho abordar as políticas ativas de geração de emprego e renda.⁴

2. Breve descrição dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil

Antes de passarmos à análise propriamente dita dos incentivos associados aos programas de proteção ao trabalhador, apresenta-

mos uma descrição sucinta desses programas. Em linhas gerais, o sistema brasileiro de proteção ao trabalhador contempla três programas e dois dispositivos básicos. O primeiro programa é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que foi criado em 1966 em substituição ao regime de indenização por rescisão do contrato de trabalho.⁵ O FGTS é formado pelo saldo das contas vinculadas e individuais dos trabalhadores, nas quais é depositada mensalmente pelo empregador a quantia correspondente a 8% do salário mensal do trabalhador. Esses depósitos são remunerados pela combinação da correção monetária com uma taxa de juros de 3% ao ano. Assim, como a contribuição mensal é de 8% do salário do trabalhador, o FGTS se acumula à taxa de aproximadamente um salário para cada ano trabalhado em um determinado emprego. Os trabalhadores podem sacar os recursos acumulados em suas contas: *a*) quando são demitidos sem justa causa; *b*) para aquisição de seu imóvel residencial; *e c*) ou por seus dependentes em caso de falecimento do trabalhador. É importante assinalar que, assim como os de-

* Uma versão mais detalhada deste artigo está disponível como texto para discussão do IPEA.

** Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.

1. A taxa de desemprego para as seis principais regiões metropolitanas passou de 5,6% em setembro de 1997 para 7,7% em setembro de 1998, chegando a alcançar 8,2% em março de 1998 (IPEA/MTB 1998).

2. Em setembro de 1999 a mesma taxa era de 7,4%.

3. Zylberstajn (1999) mostra que somente o pagamento com o seguro-desemprego e os saques do FGTS chegam a 2% do PIB brasileiro.

4. Ver a esse respeito Chahad (2000) que analisa inclusive a (falta de) integração dessas políticas com as instituições aqui analisadas.

5. Até então, a CLT determinava que a indenização ao trabalhador demitido se baseasse num salário mensal por ano trabalhado. Além disso, estabelecia a estabilidade no emprego após 10 anos de trabalho na mesma empresa, com o trabalhador podendo ser demitido somente no caso de falta grave ou em circunstâncias de força maior.

mais programas e dispositivos de proteção ao trabalhador, o FGTS só abrange os trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista, ou seja, os trabalhadores formais.

O segundo programa é o seguro-desemprego, a que faz jus todo empregado demitido sem justa causa que comprove ter recebido seis salários no período imediatamente anterior à sua dispensa, e que tenha estado empregado durante pelo menos seis meses nos últimos 36 que antecederam sua demissão. O benefício do seguro-desemprego é concedido por um período variável (três a cinco meses), dependendo do tempo de vínculo empregatício do trabalhador (seis a 11 meses: três parcelas; 12 a 23: quatro parcelas; e 24 meses ou mais: cinco parcelas). O valor do benefício possui um teto, sendo calculado com base na média salarial do trabalhador dos três meses anteriores à dispensa. O programa de seguro-desemprego também estabelece que o trabalhador só pode requerer novamente o benefício a cada período aquisitivo de 16 meses da data da dispensa. É importante notar que, devido aos critérios estabelecidos pelo programa de seguro-desemprego, somente os trabalhadores formais têm tido direito a perceber os benefícios do programa. Embora o benefício não possa ser concedido aos trabalhadores que obtiverem um novo emprego, esse impedimento não tem sido efetivo, uma vez que sua fiscalização é bastante custosa.

O terceiro programa é o abono salarial, que concede um salário mínimo por ano aos trabalhadores que tenham recebido de empregadores que contribuem para o PIS/Pasep até dois salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado. Para fazer jus ao benefício, o trabalhador tem de estar cadastrado no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos. Tal como em outros programas de proteção, o abono salarial só é concedido aos trabalhadores formais.

O primeiro dispositivo é a indenização por demissão sem justa causa, que tem como base de cálculo o montante acumulado de FGTS pelo trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho na empresa. Até 1988, essa indenização era igual a 10%, tendo aumentado para 40% após a promulgação da Cons-

tituição de 1988. Assim, atualmente são necessários cerca de dois anos e meio para que a penalidade decorrente da indenização represente um salário mensal do trabalhador. Antes da Constituição de 1988, esse período era de aproximadamente 10 anos.

O segundo dispositivo é o aviso prévio de um mês, no qual o trabalhador tem duas horas por dia para procurar um novo emprego, sem nenhuma redução no salário. No entanto, como a produtividade do trabalhador tende a cair bastante durante o período de aviso prévio, é comum o empregador dispensar imediatamente o trabalhador pagando-lhe um salário integral.

3. Incentivos: programas de proteção, comportamento dos agentes e desempenho do mercado de trabalho

Nesta seção investigamos os impactos potenciais dos programas mencionados sobre o desempenho do mercado de trabalho. Serão considerados também os dois dispositivos básicos de proteção (multa por demissão e aviso prévio), bem como um outro dispositivo, o período de experiência, que embora não faça parte do sistema interage fortemente com alguns dos seus componentes.

Nossa investigação será preponderantemente em cima de impactos potenciais considerados de forma teórica/conceitual. Resultados empíricos que identificassem o impacto efetivo tornariam essa análise mais completa. No entanto, a inexistência de resultados empíricos sobre o impacto desses componentes do sistema torna essa tarefa mais difícil. De fato, somente a multa por demissão terá sua análise complementada com resultados. Vale dizer que parte dessa escassez de resultados se deve ao fato de alguns componentes não terem sido criados/alterados num período em que se tem informação sobre a performance do mercado de trabalho anterior e posterior à criação/alteração dessas regulações.

3.1. Período de experiência

A principal função do período de experiência é reduzir o custo de contratação tendo

em vista que uma série de características do trabalhador é melhor avaliada observando-se seu comportamento no local de trabalho do que inferindo ou antecipando essas características a partir de testes, entrevistas ou referências de empregadores anteriores.

Na medida em que reduz o custo de admissão, o período de experiência tende a favorecer a formação de “casamentos” de melhor qualidade entre trabalhadores e empresas, aumentando a expectativa de duração do emprego daqueles que superam o período de experiência. Esse aumento na duração esperada incentiva o investimento em capital humano específico por parte das firmas e dos trabalhadores, reforçando ainda mais a tendência a relações de trabalho mais estáveis.

Além disso, como a redução no custo de admissão para a empresa não representa um custo para o trabalhador, o período de experiência tende a reduzir a informalidade e elevar o nível salarial.

3.2. FGTS

Uma vez que os impactos do FGTS em si são bem distintos dos impactos da multa por demissão, vamos estudar esses dois fatores separadamente. Nesta seção, tratamos do impacto do próprio FGTS. Na próxima, dos impactos da multa do FGTS.

O FGTS é um fundo de propriedade do trabalhador ao qual, entretanto, só tem acesso quando demitido. O fato de o acesso do trabalhador ao seu FGTS ser restrito, leva a que o FGTS seja um ativo com baixa liquidez. A baixa liquidez e a baixa remuneração financeira recebida pelo FGTS reduzem o valor que cada trabalhador atribui ao seu fundo. Essa subvalorização do FGTS tem duas conseqüências importantes. Por um lado, leva a que cada R\$1 depositado pela empresa no FGTS do trabalhador seja percebido como valendo algo inferior a R\$1 pelo trabalhador. Dessa forma, como o benefício para o trabalhador é inferior ao custo para a empresa, a presença do FGTS torna-se uma fonte de ineficiência e, portanto, de elevação do custo do trabalho. A ineficiência induz a informalidade, uma vez que empregados e empregadores têm preferência por um contrato em

que, ao invés de depositar recursos no FGTS do empregado, o empresário lhe faz uma transferência direta. Surge daí o incentivo à informalidade. Cumprido ressaltar que o aumento no custo do trabalho não é uma decorrência do FGTS em si, mas sim da existência de uma diferença entre o benefício para o trabalhador e o custo para a empresa. Esse aumento no custo do trabalho leva também a uma queda na demanda por trabalho e, por conseguinte, a um aumento no desemprego e/ou a uma queda no nível salarial.

Por outro lado, a subvalorização do FGTS pelo trabalhador leva a um crescimento na taxa de rotatividade, na medida em que uma das principais formas do trabalhador assumir controle sobre o seu fundo é ser demitido ou simular a sua demissão. De fato, como a subvalorização do FGTS cresce à medida que o fundo cresce — sendo portanto proporcional à duração da relação de trabalho —, relações de trabalho mais longas passam a ser desincentivadas. Em outras palavras, à medida em que o FGTS se acumula, o incentivo para o trabalhador ser demitido ou simular uma demissão cresce, uma vez que essa é uma das principais formas de tornar líquido o seu FGTS ou obter o controle do seu fundo de forma que lhe possa garantir um rendimento financeiro a taxas de mercado. Esse aspecto negativo do FGTS tem sido insistentemente mencionado por diversos autores [ver Macedo (1985) e Amadeo e Camargo (1996)]. A Tabela 1 apresenta algumas evidências baseadas na PNAD de 1990 e na PME de 1998 de que existe uma forte demanda dos empregados por assumirem controle sobre o seu FGTS.

De fato, essa tabela revela que mais de 2/3 dos empregados com carteira que pediram para sair do seu emprego atual simularam uma demissão para poder ter acesso ao seu FGTS. Essas estimativas mostram apenas que os trabalhadores têm grande interesse em assumir o controle sobre o seu fundo. Entretanto, elas não indicam qual o impacto do FGTS sobre a rotatividade. Para isso seria necessário determinar quanto das demissões simuladas são ou não de fato conseqüência do interesse dos trabalhadores por controlar pessoalmente seu FGTS. Assim, embora

TABELA 1
 PERCENTAGEM DOS TRABALHADORES
 DESEMPREGADOS QUE RETIRAM FGTS

REGIÕES METROPOLITANAS	TOTAL	PEDIU DEMISSÃO	FOI DIMITIDO
PME 1998			
SÃO PAULO	85	64	89
RIO DE JANEIRO	84	66	88
BELO HORIZONTE	81	70	85
PORTO ALEGRE	81	68	84
SALVADOR	82	74	83
RECIFE	81	65	84
PNAD de 1990			
BRASIL	79	62	88

Fonte: Construída com base na PME de 1998 e na PNAD de 1990.

essa informação não permita estimar a magnitude do impacto sobre a rotatividade, ela documenta claramente a existência de incentivos para os trabalhadores induzirem separações e, portanto, elevarem a taxa de rotatividade acima do desejável.

Por fim, tem-se que, como o FGTS dá aos trabalhadores incentivos para induzirem a sua demissão, tanto trabalhadores como empresas têm expectativas de que a relação de trabalho será curta, levando a que ambos tenham muito pouco incentivo para investir em capital humano específico, o que, por sua vez, leva a que a relação seja pouco duradoura, elevando novamente a taxa de rotatividade. Em outras palavras, expectativas de que as relações de trabalho não serão duradouras reduzem os incentivos a investimentos na relação, o que acaba por elevar ainda mais a taxa de rotatividade.

3.3. Multa por demissão

A multa por demissão tem duas características que influenciam sobremaneira o comportamento de trabalhadores e empresas. Por um lado, ela é paga pela empresa apenas na eventualidade de uma demissão sem justa causa. Por outro, essa multa é apropriada pelo trabalhador e também apenas na eventualidade de uma demissão sem justa causa. Essas características da multa levam a que ela tenha uma série de conseqüências sobre o comportamento do mercado de trabalho. Por exemplo, visto pelo lado da empresa, a

existência da multa leva a que ela seja mais cautelosa quanto às demissões que pretende realizar após o período de experiência.

Vale notar, entretanto, que a existência da multa pode ter impacto também nas admissões. À medida que as empresas considerarem o período de experiência insuficiente para observar o desempenho do trabalhador, elas tenderão a investir mais no processo de recrutamento. O resultado seria um aumento no custo das admissões, talvez acima do que seria eficiente, uma vez que as empresas procurarão identificar e antecipar características do trabalhador que seriam mais facilmente observáveis durante o seu período já como trabalhador na empresa.⁶

Além de elevar o custo de admissão, um alto custo de demissão pode induzir a prática de discriminação, na medida em que, dado o alto custo de experimentar com um determinado trabalhador, as empresas podem vir a recorrer a todo tipo de indicador que possa estar de alguma forma correlacionado com alguma de suas características pessoais observáveis, tais como gênero e cor.

Como resultado de um processo mais cuidadoso de seleção, os casamentos entre trabalhadores e empresas serão melhor selecionados, levando a aumentos na produtividade e provavelmente nos salários. Além disso, a melhor qualidade do casamento e a existência da multa alimentam as expectativas de que a relação de trabalho será mais longa, o que, por sua vez, induz maiores investimentos em capital humano específico. Esses investimentos adicionais em capital humano específico aumentam a produtividade e os salários e também reduzem as possibilidades de demissão.

Em suma, a existência da multa, via o seu impacto sobre o comportamento das empresas, pode levar a uma queda na rotatividade com aumento na duração das relações de trabalho e melhoria na produtividade, em decorrência tanto da escolha mais cuidado-

6. Caso as firmas considerem o período adequado para a finalidade mencionada, haveria uma intensificação no processo de observação/avaliação do trabalhador nesse período. Nesse caso, é de se esperar que a firma antecipe para o período de experiência demissões que ocorreriam posteriormente se não houvesse a intensificação no processo citado.

sa dos trabalhadores por parte das empresas quanto de um maior volume de investimentos em capital humano específico. Os salários devem se elevar devido ao aumento na produtividade. Entretanto, a existência da multa eleva o custo da mão-de-obra, reduzindo a demanda por trabalho com conseqüentes quedas no salário. Assim, o impacto final sobre os salários depende da importância relativa desses dois fatores.

Finalmente, vale ressaltar que o impacto sobre o nível do emprego é incerto uma vez que declinam tanto as demissões quanto as contratações. Se, por um lado, durante um período recessivo declinam as demissões, por outro, numa recuperação, reduz-se o número de novas contratações. O efeito líquido sobre o nível do emprego depende da tecnologia de produção, da forma do custo de ajuste e das regras associadas ao pagamento da multa.⁷ Por exemplo, se a tecnologia e o custo de ajuste, incluindo a multa, forem quadráticos, um aumento na multa não terá qualquer impacto sobre o nível de emprego, influenciando apenas a duração média das relações de trabalho.

A multa, entretanto, tem também conseqüências sobre o comportamento dos trabalhadores. Note-se que ela é paga diretamente ao trabalhador demitido e não a um fundo, do conjunto dos trabalhadores, voltado para financiar, por exemplo, um programa de seguro-desemprego ou treinamento. Assim, no sistema atual, o trabalhador demitido apropria-se privadamente da multa, o que passa a ter um importante impacto sobre o seu comportamento. Nesse caso, todas as considerações valem para trabalhadores empregados por mais de três meses na firma empregadora atual.

A existência de uma multa privadamente apropriada pelo trabalhador gera interesses antagonísticos entre trabalhadores e empresas. De fato, num momento de recuperação da economia, quando existem boas possibilidades de obter emprego em outras empresas, o trabalhador é incentivado a induzir sua demissão, uma vez que só assim é capaz de obter a multa. Quer dizer, do ponto de vista do trabalhador a multa é um benefício que cresce a cada dia que permanece na empresa, mas

que ele só tem acesso caso seja demitido. Por isso, a multa gera um antagonismo de interesses entre trabalhadores e empresas, na medida em que durante uma recuperação da economia os trabalhadores podem estar interessados em induzir sua demissão e as empresas em evitá-la.

Na medida em que os trabalhadores são capazes de induzir sua própria demissão, a existência da multa estará reduzindo a duração média das relações de trabalho e aumentando a taxa de rotatividade. Assim, se os trabalhadores e as empresas percebem essa tendência a uma taxa de rotatividade maior, declinam os incentivos para trabalhadores e empresas investirem em capital humano específico, reduzindo assim a produtividade, os salários e, portanto, também a duração do emprego.

Em suma, por um lado o fato de a multa ser paga pela empresa leva a uma queda na rotatividade e, por conseguinte, a aumentos na qualidade do casamento, de maiores investimentos em capital humano específico e de aumentos nos salários e na duração do emprego. Por outro lado, o fato de a multa ser apropriada pelo trabalhador tem os efeitos opostos: eleva a rotatividade e reduz os investimentos em capital humano específico, levando a quedas na produtividade e nos salários.

A questão de qual desses dois efeitos é dominante não pode ser determinada teoricamente, sendo, portanto, uma questão empírica. O aumento substancial ocorrido na multa trazido pela Constituição de 1988 fornece um experimento natural para responder a essa questão. A seguir descrevemos os resultados obtidos por dois estudos recentes que investigaram essa questão empiricamente.

O efeito da multa sobre a rotatividade foi investigado empiricamente em dois trabalhos recentes: Barros, Corseuil e Gonzaga (1999) e Barros, Corseuil e Bahia (1999). Os trabalhos diferem em relação à metodologia empregada, à base de dados e ao universo de trabalhadores analisados.

7. Hamermesh e Pfann (1996) mostram qual seria o efeito sob diversas alternativas de tecnologia e custo de ajuste.

O primeiro [Barros, Corseuil e Gonzaga (1999)] reporta estimativas mensais para os parâmetros da demanda por trabalho no período 1986/97. Um dos parâmetros investigados está relacionado ao nível de rotatividade. Esse parâmetro reporta quão significativo é o nível de emprego do mês anterior para a determinação do nível de emprego do mês corrente.⁸ Caso a multa tenha de fato algum efeito sobre a rotatividade, é de se esperar que o valor desse parâmetro tenha sido alterado após o aumento no valor da multa estipulado pela Constituição de 1988 (de 10% para 40% do saldo do FGTS acumulado pelo trabalhador durante seu período na empresa). O sentido dessa alteração dependerá da atitude dos trabalhadores e firmas ante essa regulação, tal como mencionado na seção anterior.

O trabalho não fornece nenhuma evidência de que o nível de rotatividade foi significativamente afetado pela mudança constitucional de 1988. A relação entre o nível de emprego de um determinado mês e o do mês anterior se manteve em torno de uma média estável ao longo de todo o período analisado.

O segundo trabalho [Barros, Corseuil e Bahia (1999)] reporta estimativas da probabilidade de separação entre o trabalhador e seu posto de trabalho condicionada à duração dessa união (*hazard rates*). Obviamente maiores valores dessa probabilidade estarão associados a maiores níveis de rotatividade. Estimativas desses valores foram computadas em dois períodos: pré e pós-Constituição (1986/87 e 1991/92).

As evidências são compatíveis com a hipótese de que as demissões foram inibidas no período imediatamente posterior ao de experiência (relações com duração entre três e seis meses). No entanto, essa inibição pode ter sido compensada por uma indução maior do desligamento em empregos de duração mais longa.

3.4. Aviso prévio

O aviso prévio, tanto na forma de redução da carga horária como na forma de pagamento de um salário adicional, representa apenas mais um custo relacionado à demissão. Em termos dos incentivos que desenca-

deia, o aviso prévio tem, portanto, o mesmo impacto que a multa por demissão sobre o comportamento de trabalhadores e empresas e, conseqüentemente, sobre o desempenho do mercado de trabalho. Por conseguinte, toda a análise da subseção anterior pode ser aplicada ao aviso prévio. O único ponto que diferencia esses dois componentes do sistema de proteção no que diz respeito aos incentivos gerados é que o custo do aviso prévio não depende da duração do emprego.

3.5. Seguro-desemprego

Com vistas a compreender os incentivos gerados pelo seguro-desemprego, é importante notar que esse é um benefício recebido pelo trabalhador demitido sem justa causa que, entretanto, não se constitui num custo para a empresa que demitiu. De fato, no Brasil, ao contrário do que ocorre nos Estados Unidos, a história da empresa com demissões não tem impacto sobre o imposto que ela deve pagar para formar o fundo de onde saem os benefícios do seguro-desemprego.

Do ponto de vista do trabalhador, o seguro-desemprego funciona como uma fonte de renda adicional no momento em que é demitido. Nesse sentido, um dos impactos dessa fonte adicional de renda é permitir que o trabalhador desempregado seja mais seletivo na escolha de seu próximo emprego. De fato, a existência dessa fonte adicional de renda eleva o seu salário de reserva e, em decorrência disso, aumenta o seu período de busca, mas também a qualidade do emprego finalmente aceito. Por conseguinte, por um lado o seguro-desemprego tende a elevar a taxa de desemprego na medida em que eleva a duração do desemprego. Por outro, melhora a qualidade dos “casamentos” e, portanto, a produtividade e o nível dos salários dos trabalhadores ocupados. A melhoria na qualidade do “casamento” tem também o efeito de elevar a durabilidade do emprego. Isso aumenta os incentivos a investimentos em capital humano específico, levando a maior produtividade, maiores salários e relações de trabalho de mais longa duração.

8. Valores próximos de 0 (1) indicam alta (baixa) rotatividade na medida em que revela que o emprego do mês corrente tem pouca (muita) relação com o do mês anterior.

Se para os trabalhadores desempregados o seguro-desemprego significa a possibilidade de uma busca mais cuidadosa, para os trabalhadores empregados o seguro-desemprego significa a possibilidade de buscar um emprego melhor. Nesse sentido, o seguro enfraquece as relações de trabalho, em particular, em períodos em que a economia entra em um processo de recuperação. A presença do seguro-desemprego leva a que os trabalhadores sejam menos avessos aos riscos de buscar um emprego melhor do que o que tem atualmente. Sob esse ângulo, o seguro-desemprego representa um subsídio à busca por trabalho, induzindo a intensificação e o alargamento do processo de busca, o que leva a um aumento na taxa de desemprego e a uma queda na duração das relações de trabalho, com todas as já repetidamente mencionadas conseqüências sobre o investimento em capital humano específico, produtividade e salários.

Em suma, o seguro-desemprego para os desempregados significa a oportunidade de buscar cuidadosamente um novo emprego, o que provoca uma melhora na qualidade do “casamento” e, portanto, incentiva investimentos em capital humano específico. Por outro lado, para o trabalhador empregado o seguro-desemprego representa um subsídio à busca por um trabalho melhor ao qual teria acesso apenas quando demitido sem justa causa. Nesse sentido, o seguro-desemprego incentiva a demissão induzida, principalmente durante períodos de recuperação econômica. Essa redução na duração da relação de trabalho tem então impactos negativos sobre os investimentos em capital humano específico, produtividade e nível salarial. É de se esperar que os impactos positivos do seguro-desemprego sobre a duração das relações de trabalho dominem, mas essa questão é, em última instância, mais empírica do que teórica.⁹ De qualquer forma, é inequívoco que o seguro-desemprego leva a um aumento na duração do desemprego e, provavelmente, também a uma elevação na taxa de desemprego.

Do ponto de vista da empresa, e ao contrário do que ocorre no sistema norte-americano, o seguro-desemprego não representa um custo. De fato, nos Estados Unidos o seguro-

desemprego funciona como uma multa adicional por demissão, na medida em que eleva a contribuição da empresa para o fundo do seguro-desemprego. Assim, no sistema norte-americano, o seguro-desemprego dá às empresas um incentivo adicional para não demitir. 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.

Finalmente, vale ressaltar que, como o recebimento do seguro-desemprego é interrompido no momento em que o trabalhador aceita um emprego no segmento formal da economia, existe um incentivo para os trabalhadores e as empresas engajarem-se em relações informais de trabalho durante o período em que o trabalhador recebe o seguro-desemprego. Essa indução à informalidade é importante, uma vez que, de acordo com Barros, Corseuil e Fogel (2000), quase 50% daqueles que recebem o seguro-desemprego declaram já estar ocupados.

4. Conclusão

O artigo mostra que os desenhos dos programas brasileiros de proteção social podem estar tendo impactos negativos importantes sobre o desempenho do mercado de trabalho, induzindo um alto grau de informalidade e de rotatividade, com conseqüências negativas sobre a duração das relações de trabalho, investimento em capital humano específico, produtividade e nível salarial.

A principal questão que se coloca a respeito do desenho dessas políticas é, sem dúvida, a tendência que esses programas têm na direção de aumentar a taxa de rotatividade. Fundamentalmente, essa tendência advém do fato de o sistema dar incentivos para os trabalhadores induzirem sua demissão, em particular, em momentos de recuperação econômica. Esse incentivo advém da existência de uma série de benefícios que o trabalha-

9. No Brasil, não dispomos de nenhuma avaliação sobre o efeito do seguro-desemprego na duração das relações de trabalho. Não dispomos nem mesmo de estimativas do efeito desse mecanismo sobre a duração do desemprego, embora haja disponibilidade de dados e metodologia desenvolvida em estudos para países desenvolvidos.

dor só tem acesso em caso de demissão. Esse é o caso da multa do FGTS, do aviso prévio e do seguro-desemprego. O FGTS propriamente dito é um pouco distinto, apesar de as conseqüências serem as mesmas. Nesse caso, o trabalhador não perde o benefício se pedir demissão ou continuar no mesmo emprego. Assim, o que incentiva a demissão no caso do FGTS é a falta de liquidez e a baixa remuneração do fundo. Quer dizer, dadas a falta de liquidez e a baixa remuneração, os trabalhadores passam a buscar acesso a seu fundo por meio da demissão.

BIBLIOGRAFIA

AMADEO, E., CAMARGO, J. M. Instituições e o mercado de trabalho brasileiro. In: CAMARGO, J. M. (ed.). *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

BARROS, R. P. de, CORSEUIL, C. H., GONZAGA, G. *Labor market regulations and the demand for labor in Brazil*. Rio de Janeiro: IPEA, jul. 1999 (Texto para Discussão, 656).

BARROS, R. P. de, CORSEUIL, C. H., BAHIA, M. *Labor market regulations and the duration of employment in Brazil*. Rio de Janeiro: IPEA, out. 1999 (Texto para Discussão, 676).

BARROS, R. P. de, CORSEUIL, C. H., FOGEL, M. Os incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, jul. 2000, mimeo.

CHAHAD, J. P. Z. As transformações no mundo do trabalho e o futuro do seguro-desemprego no Brasil. *Economia Aplicada* v. 4, n.1, jan. mar. 2000.

HAMERMESH, D., PFANN, G. A. Adjustment costs in factor demand. *Journal of Economic Literature*, v. 34, set. 1996.

IPEA/MTb. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, n. 10, 1998.

MACEDO, R. B. M. Diferenciais de salários entre empresas privadas e estatais no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, v. 39, n. 4, out./dez. 1985.

MACHADO, D. C., SILVA, A. F. R. E., URANI, A. "Uma avaliação do sistema de seguro-desemprego no Brasil", MTb/IPEA, dez., 1996, mimeo.

MEYER, B. D. Lessons from the U.S. unemployment insurance experiments. *Journal of Economic Literature*, v. 33, n. 1, mar., 1995.

ZYLBERSTAJN, Hélio. *Seguro-desemprego, FGTS e a proteção ao desempregado*. São Paulo: Fipe/USP, nov., 1999, mimeo.