

# FGTS E FUNDOS INDIVIDUAIS DE SEGURO-DESEMPREGO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PAÍSES E EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa<sup>1</sup>  
Miguel Nathan Foguel<sup>2</sup>  
Charlotte Bilo<sup>3</sup>

## 1 INTRODUÇÃO

Políticas passivas de emprego têm como objetivo principal garantir um determinado nível de consumo e bem-estar para os trabalhadores que perdem seus empregos. Tais políticas também visam auxiliar o indivíduo na busca de outro emprego e, idealmente, melhorar o pareamento entre empregadores e trabalhadores (*matching*), de forma a gerar efeitos positivos sobre a duração do emprego, a produtividade e os salários. As ações associadas a essas políticas compreendem, em sua maior parte, transferências monetárias para os trabalhadores desempregados. Sob um ponto de vista conjuntural, os sistemas de proteção ao desempregado podem auxiliar na estabilidade da economia em momentos de crise e estimular a formalização (principalmente em países de desenvolvimento), e, em alguns casos, elevar a poupança, especialmente de longo prazo.

Na maior parte dos países, o sistema de proteção contra o desemprego baseia-se essencialmente no uso de um ou mais dos seguintes programas: *i*) seguro-desemprego: fundo geral que financia o período de desemprego pagando certo número de parcelas calculado com base no salário (médio) progressivo na empresa; *ii*) multa por demissão: quantia não provisionada (ou provisionada em fundos não individuais) que é paga pela empresa após a demissão do trabalhador. Normalmente, é calculada com base no salário progressivo e no tempo de emprego na empresa; *iii*) fundos de contas individuais: poupança forçada individual constituída ao longo do período de emprego na empresa e que é acessada pelo trabalhador após a demissão.

Tais programas afetam o comportamento dos indivíduos e tendem a gerar efeitos não triviais sobre os mercados de trabalho. Efeitos adversos na oferta de trabalho podem ser gerados,

1. Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea e professora do Ibmec-RJ. *E-mail*: <ana.barbosa@ipea.gov.br>.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc do Ipea. *E-mail*: <miguel.foguel@ipea.gov.br>.

3. Assistente de pesquisa do International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG). *E-mail*: <charlotte.bilo@ipc-undp.org>.

dependendo das fórmulas dos benefícios e das condições de elegibilidade de cada programa. O seguro-desemprego, por exemplo, pode induzir a uma saída prematura do emprego, aumento na duração do desemprego, na rotatividade (pelo estímulo da saída do emprego) e na informalidade, por meio de demissões simuladas (Barros, Corseuil e Foguel, 2000; Tatsiramos e Van Ours, 2014; Robalino e Weber, 2013; Ribe, Robalino e Weber, 2012).<sup>4</sup> Entretanto, maiores benefícios de seguro-desemprego podem dar maior flexibilidade aos trabalhadores para buscar empregos e gerar um melhor pareamento (*matching*) entre empregador e trabalhador, como é o caso de alguns países europeus (Tatsiramos, 2009). Os efeitos da multa por demissão podem também implicar rigidez no mercado de trabalho e alta taxa de desemprego (Lazear, 1990; Heckman e Pagés, 2000). Do lado do trabalhador, a multa pode elevar o seu salário reserva, e, com isso, reduzir as taxas de saída do desemprego (Ehrenberg e Oaxaca, 1976). Do lado do empregador, a imposição de multa por demissão pode distorcer os incentivos no momento da contratação ou da demissão do trabalhador (Bentolila e Bertola, 1990; Hopenhayn e Rogerson, 1993).<sup>5</sup>

Os fundos de contas individuais (ou *unemployment individual savings account*) têm como vantagem, em relação aos programas anteriores, o fato de que são financiados pela poupança dos próprios trabalhadores, o que faz com que eles tenham maiores incentivos para buscar emprego e/ou empregar-se (Robalino e Weber, 2013). Como uma forma de poupança, saldos nas contas individuais podem, sob determinadas condições, ser usados para financiar investimentos, tais como educação ou compra de um imóvel, ou para aumentar o valor da pensão após a aposentadoria. A principal crítica que se faz a esses fundos é a de que tais programas não fornecem suficiente proteção aos trabalhadores, em particular para os menos qualificados, que tendem a ter menor densidade de contribuição (e, portanto, menos poupança) e a ter períodos mais frequentes de desemprego (mesmo que sejam mais curtos) em relação aos outros trabalhadores. O fato de que tais benefícios são pagos como uma transferência única (*lump sum*) pode ser problemático, na medida em que há um risco de o trabalhador usar todo o benefício (para consumo) antes mesmo de encontrar um novo emprego. Outra crítica é que as taxas de juros abaixo do mercado e a baixa liquidez desses fundos geram um incentivo para que o trabalhador induza sua dispensa ou entre em acordo com o empregador para simular uma demissão (Barros, Corseuil e Foguel, 2000).

Esta nota tem três objetivos. O primeiro é o de analisar a estrutura atual do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) adotado no Brasil, além de apresentar um breve histórico e o arcabouço institucional sobre o programa. O segundo objetivo é o de realizar uma análise comparativa entre o FGTS e os fundos individuais adotados em alguns países da América Latina. Pretende-se apontar as principais semelhanças entre esses programas e algumas características particulares adotadas em cada país.

4. Para uma resenha abrangente sobre a evidência empírica dos efeitos de políticas de seguridade social no mercado de trabalho, ver Krueger e Meyer (2002). Para uma resenha teórica e empírica especificamente sobre efeitos dos programas de seguro-desemprego no mercado de trabalho, ver Tatsiramos e Van Ours (2014).

5. Kugler (2002) ressalta que tais distorções ocorrem em um contexto de multas mandatórias. A autora lembra também que Lazear (1990) foi um dos primeiros a sugerir que as multas poderiam ser “desfeitas” por meio de uma transferência “voluntária” do trabalhador para o empregador, apesar de o sistema de obrigatoriedade de multas ser muito difícil de ser “desfeito” na prática (*ibid.*). Para uma resenha sobre os programas de multa por demissão em diversos países, ver Holzmann *et al.* (2011).

O último objetivo é o de apresentar os principais resultados de estudos empíricos mais recentes que avaliam o impacto da adoção desse programa em alguns indicadores do mercado de trabalho.

Além desta introdução, esta nota está organizada da seguinte forma. Na seção 2, faz-se uma descrição do marco institucional legal e da gestão do FGTS. Na seção 3, é realizada uma comparação do FGTS com outros países que adotam essa forma de política. A seção 4 relata a evidência empírica mais recente dos efeitos dos fundos individuais sobre a rotatividade, a informalidade e os custos trabalhistas, entre outros indicadores do mercado de trabalho. Por fim, as considerações finais constam na seção 5.

## 2 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

O FGTS foi criado no ano de 1966, substituindo na prática o regime de indenização por rescisão do contrato de trabalho então vigente.<sup>6</sup> Com o FGTS, o intuito era forçar as empresas a realizarem uma poupança, com depósitos mensais, em contas vinculadas ao trabalhador. O montante acumulado poderia ser recebido pelo trabalhador no momento de sua aposentadoria, em caso de demissão ou para financiamento de habitação.

Com a Constituição Federal de 1988, conforme disposto em seu inciso III, Artigo 7º, o direito dos trabalhadores (urbanos e rurais) ao fundo alcançou patamar de direito social consuetudinário, sendo seus recursos formados por contribuições mensais, efetuadas pelos empregadores em nome dos seus empregados, no valor equivalente a 8% dos salários dos trabalhadores (Carvalho e Pinheiro, 1999).<sup>7</sup> Os recursos do fundo são depositados mensalmente nas contas dos trabalhadores e, enquanto não utilizados, são aplicados pelo governo em habitação, saneamento básico e infraestrutura.<sup>8</sup>

Antes da implementação do FGTS, os empregadores que demitissem sem justa causa tinham o ônus financeiro de pagar indenizações maiores aos trabalhadores dispensados que tinham mais tempo de serviço (Machado e Neto, 2011). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determinava que a indenização ao trabalhador demitido fosse baseada em um salário mensal por ano trabalhado. Além disso, havia uma regra de estabilidade de dez anos dos trabalhadores na empresa.<sup>9</sup> Tal regra incentivava a demissão dos trabalhadores que estavam próximos de completar dez anos de empresa (Barros, Corseuil e Foguel, 2000). O objetivo principal do FGTS era o de corrigir tais distorções e flexibilizar e dar maior agilidade ao processo de demissão dos trabalhadores brasileiros, por meio de uma poupança prévia para o pagamento de indenizações por dispensa sem justa causa.

6. O fundo foi criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, vigente a partir de 1º de janeiro de 1967.

7. Até a Constituição de 1988, a opção pelo FGTS era facultativa. Como lembram Carvalho e Pinheiro (1999), o trabalhador tinha o direito de optar pelo novo fundo ou pelo regime antigo, mas, na prática, as empresas passaram a contratar trabalhadores somente pelo regime do FGTS. O direito formal à opção pelo regime anterior deixou de existir apenas quando a Constituição de 1988 fixou o direito à indenização exclusivamente na forma do FGTS.

8. Constituem-se, ainda como recursos do fundo, dotações orçamentárias específicas, resultados das aplicações do FGTS; multas, correção monetária e juros moratórios devidos; receitas oriundas da Lei Complementar nº 110/2001, e demais receitas patrimoniais e financeiras.

9. Com esta regra, o trabalhador poderia ser demitido somente no caso de falta grave ou em circunstâncias de força maior.

As contribuições para o FGTS davam-se da seguinte forma: quando a contratação de um indivíduo era efetivada por uma firma, abria-se uma conta bancária, na qual mensalmente era depositado um valor de 8% do salário pago, corrigido por juros e correção monetária. Os trabalhadores poderiam ter acesso aos saldos da conta no momento de sua demissão. Alguns autores sugerem, no entanto, que este arranjo institucional conduziu à estratégia dos trabalhadores não qualificados e com baixos salários de forçarem sua demissão, de forma a receberem o montante de recursos do FGTS, o que gerou uma elevação de rotatividade de mão de obra (Machado e Neto, 2011; Cardoso *et al.*, 2006). Como os empregadores não precisavam mais pagar grandes indenizações no momento da dispensa do trabalhador, reduziu-se a proteção financeira ao trabalhador desempregado. Isso porque os critérios do fundo foram feitos para garantir ao trabalhador algo como um salário por ano trabalhado. No entanto, com a elevada rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, grande parte dos trabalhadores permanecia menos de um ano em um mesmo emprego, obrigando-os a sacar constantemente os recursos do FGTS. O resultado é que a proteção financeira no momento do desemprego, oferecida como substituto da estabilidade, deixou de existir (Ipea, 2006).

A estrutura atual do FGTS, regida pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, é gerida e administrada por um conselho curador, um colegiado tripartite composto por entidades representativas dos trabalhadores (entidades sindicais), empregadores (confederações de setores de atividade) e do governo federal (Caixa Econômica Federal, Casa Civil da Presidência da República, entre outras). Tal conselho é presidido pelo ministro do Trabalho, e ao Ministério do Trabalho (MTb) compete, entre outras atribuições, a fiscalização do recolhimento das contribuições ao FGTS. O agente operador dos recursos do fundo é a Caixa Econômica Federal.

A cobertura do FGTS inclui todos os trabalhadores com contrato de trabalho formal, regido pela CLT, e também pelos trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros e atletas profissionais. Para o trabalhador doméstico, o recolhimento obrigatório começou a valer somente em outubro de 2015.<sup>10</sup> O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito.<sup>11</sup> Como é uma obrigação do empregador, o FGTS não é descontado do salário do trabalhador. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, acrescidos de atualização monetária e juros. O valor da contribuição corresponde a 8% do salário bruto pago ao trabalhador.<sup>12</sup>

Até o ano de 2017, os recursos dos trabalhadores depositados no FGTS eram remunerados em 3% ao ano (a.a.), mais a variação da taxa referencial (TR), taxa usada como referência para os juros no Brasil e que faz a correção moneária de vários investimentos e aplicações. Historicamente, o retorno do FGTS sempre ficou bem abaixo da inflação. Em 2016, por exemplo, a inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) foi de 6,29%, enquanto a remuneração do fundo foi de 5,01%.<sup>13</sup>

10. Pela Lei Complementar nº 150, sancionada em 1º de junho de 2015.

11. O trabalhador terá tantas contas vinculadas quantos forem os contratos de trabalhos firmados.

12. Para aprendizes, o percentual é reduzido para 2% (Lei nº 11.180/2005).

13. Mais informações em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)> e <[www.bcb.gov.br](http://www.bcb.gov.br)>. Acesso em: 28 set. 2017.

A baixa remuneração do FGTS, comparada a outras aplicações com risco equivalente, reduz o valor que o trabalhador atribui ao seu fundo. Essa situação faz com que o benefício percebido pelo trabalhador seja menor do que o custo para a empresa: cada R\$ 1 depositado pela empresa no FGTS é percebido como menos de R\$ 1 pelo trabalhador. Essa diferença entre benefício e custo é uma fonte de ineficiência, que aumenta o custo do trabalho. Para o mercado de trabalho de forma geral, a subvalorização do FGTS pode gerar consequências adversas em vários indicadores. No que tange à rotatividade, por exemplo, há um incentivo para o trabalhador induzir sua demissão, o que é magnificado pelo recebimento da multa por demissão. Ademais, como a subvalorização aumenta com o tempo de emprego, o FGTS desestimula relações de trabalho mais longas. A diferença entre benefício percebido pelo trabalhador e custo incorrido pela empresa também gera incentivo à informalidade, na medida em que, em vez de depositar no FGTS, o empregador pode pagar diretamente ao trabalhador. O acesso simultâneo ao seguro-desemprego também pode aumentar o incentivo à informalidade, ao estimular demissões simuladas. Por fim, a subvalorização do fundo gera efeitos negativos sobre a demanda por trabalho devido à ineficiência (benefício menor do que o custo do fundo), ocasionando aumento do custo do trabalho (World Bank, 2002).

Uma recente alteração na Lei nº 8.036/1990 teve como objetivo elevar a remuneração das contas vinculadas do FGTS do trabalhador, na medida em que foi permitida a distribuição de 50% dos lucros do fundo auferidos no exercício anterior (Lei nº 13.446, de 25 de maio de 2017).<sup>14</sup> Com a distribuição de metade do lucro anual do FGTS aos trabalhadores, a estimativa do governo era a de que a remuneração anual ficasse em torno de 5% a 6% a.a. (TR + 3%). Os últimos dados oficiais sugerem que, considerando o resultado apurado no ano de 2016 de R\$ 14,5 bilhões, foram creditados nas contas vinculadas dos trabalhadores R\$ 7,2 bilhões para cerca de 88 milhões de trabalhadores. Com isso, a rentabilidade total das contas contempladas alcançou 7,14% a.a., acima do percentual previsto anteriormente.

Os saques do FGTS podem ser realizados em diversas ocorrências, sendo que as principais são a demissão sem justa causa, aposentadoria e para financiamento na aquisição de moradia própria do trabalhador. Inatividade da conta vinculada por três anos ininterruptos fora do regime do FGTS e motivos de doença grave também são fatores que permitem o saque por parte dos trabalhadores.<sup>15</sup> A tabela 1 revela que, em termos de composição, a demissão sem justa causa é a categoria mais representativa em termos de quantidade e de valor dos saques realizados em 2016 (49% e 63%, respectivamente). Em seguida, a aposentadoria representou cerca de 23% do total de saques e 14% do valor total para o mesmo ano; empréstimos para financiamento habitacional representaram a terceira categoria mais importante para quantidade e valor do FGTS.

14. Os lucros do FGTS são obtidos, basicamente, com aplicações e com os empréstimos à habitação.

15. Devido às restrições de saque, e sendo caracterizado como uma poupança forçada do trabalhador, o FGTS oferece baixa liquidez.

TABELA 1

**Brasil: modalidades de saques do FGTS (2016)**

Modalidades	Saques	Composição	Valor	Composição
	(Qtde)	(%)	(R\$ mil)	(%)
Demissão sem justa causa	18.026.687	48,6	68.186.401	62,6
Aposentadoria	8.475.800	22,8	15.714.008	14,4
Moradia	2.224.626	6,0	13.842.886	12,7
Inatividade da conta	1.233.273	3,3	1.685.490	1,5
Neoplasia maligna/HIV/doença fase terminal	440.311	1,2	717.816	0,7
Demais modalidades	6.725.587	18,1	8.746.013	8,0
<b>Total</b>	<b>37.126.284</b>	<b>100,0</b>	<b>108.892.614</b>	<b>100,0</b>

Fonte: FGTS.  
Elaboração dos autores.

Além da mudança na forma de remuneração do FGTS, a Lei nº 13.446/2017 também alterou as regras de saque de contas inativas por um breve período em 2017. Como visto anteriormente, o direito de saque do FGTS de uma conta inativa era válido só para quem estivesse desempregado por, no mínimo, três anos ininterruptos. Com a lei, o governo permitiu, de forma excepcional, o saque de contas inativas até 31 de dezembro de 2015 ao longo do período entre 10 de março e 31 de julho de 2017.<sup>16</sup> As informações mais recentes sugerem que, neste período, foram injetados mais R\$ 44 bilhões pagos a 25,9 milhões de trabalhadores titulares de contas vinculadas do FGTS que se enquadravam nas regras estabelecidas na lei.<sup>17</sup>

Um dispositivo de proteção ao trabalhador que está diretamente vinculado ao FGTS é a multa por demissão sem justa causa. O valor da multa rescisória é de 40% sobre o saldo da conta vinculada ao FGTS do trabalhador dispensado.<sup>18</sup> A partir do final de 2001, foi adicionado o pagamento de contribuições sociais ao governo, pelos empregadores, de 10% sobre os saldos das contas vinculadas individuais (Lei Complementar nº 110/2001).

Além do FGTS, a estrutura do sistema brasileiro de proteção ao desempregado no Brasil dispõe do seguro-desemprego (instituído em 1986).<sup>19</sup> Para ter direito ao

16. Pelo decreto nº 9.108/17, os titulares das contas inativas que estavam impossibilitados de comparecer no período estabelecido por estarem com diagnóstico de doença grave ou em situação de cumprimento de pena com prisão restritiva de liberdade, a efetuar o saque até 31 de dezembro de 2018.

17. O governo já autorizou em outros momentos o saque da conta vinculada do FGTS por condições excepcionais. O Decreto n. 7.220, de 2010 permitiu que trabalhadores residentes em áreas afetadas por desastre natural. Naquele ano, os trabalhadores residentes em Alagoas e Pernambuco que foram atingidos pelas enchentes ou inundações ocasionadas pelas puderam realizar o saque total das contas vinculadas.

18. Vale observar que até a Constituição Federal de 1988, o valor da multa era de 10%. As regras dessa indenização constam na Lei 8.036/90.

19. Embora não seja o foco desta Nota, vale observar que o sistema brasileiro conta também com os seguintes programas e dispositivos de proteção ao trabalhador: Aviso Prévio, *Lay-Off* (Bolsa Qualificação) e Programa de Seguro Emprego (PSE).

seu recebimento, é necessário que o trabalhador esteja desempregado, tendo sido demitido do seu posto de trabalho sem justa causa. O trabalhador poderá receber de três a cinco parcelas do benefício, dependendo de quanto tempo ele trabalhará com a carteira assinada. A Lei nº 13.134, de 2015, estabeleceu novas regras desse benefício em termos de carência e duração do recebimento do seguro. Por exemplo, antes dessa lei, o trabalhador precisaria de apenas seis meses trabalhados para poder fazer sua primeira solicitação. Com a lei, é preciso de no mínimo doze meses trabalhados na primeira solicitação, nove meses na segunda e seis meses na terceira. Em relação ao número de parcelas, na primeira solicitação, para receber quatro parcelas, o trabalhador deverá comprovar no mínimo doze meses trabalhados, e, para o recebimento de cinco parcelas, 24 meses trabalhados.<sup>20</sup> O financiamento do seguro-desemprego dá-se pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que é um fundo contábil-financeiro que se destina ao custeio do programa seguro-desemprego, do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.<sup>21</sup>

De um lado, como o recurso acumulado no FGTS do trabalhador pode exaurir-se antes de se encontrar outro emprego (o que pode ser problemático para trabalhadores com baixa remuneração), há um incentivo maior, em relação ao seguro-desemprego, para uma busca mais intensa de emprego. No caso do seguro-desemprego, o trabalhador fica mais seletivo em relação à qualidade do emprego que aceitará, o que tende a aumentar a duração do desemprego. De outro lado, com menor tempo para buscar emprego, o FGTS pode piorar a qualidade do pareamento entre empregador e empregado (*matching*), enquanto, ao buscar emprego com mais cuidado, o seguro-desemprego pode melhorar a qualidade do *matching*. Vale observar que o seguro-desemprego é financiado por uma contribuição com alíquota uniforme sobre o faturamento das empresas, o que implica que o seu custo não é proporcional ao total de demissões realizada pelas empresas. Do ponto de vista macroeconômico, o FGTS, como conta individual vinculada, não interfere em questões fiscais de *deficit* público e subsidia políticas de investimento em habitação, saneamento básico e infraestrutura. Já o seguro-desemprego tem impacto fiscal, tendo em vista ser financiado por um fundo público, e tem como piso de benefício o salário mínimo.

### 3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PAÍSES

Os sistemas mais comuns de proteção ao desemprego são o seguro-desemprego e a multa por demissão. De 183 países pesquisados em Robalino e Weber (2013), 42% adotam o seguro-desemprego como programa de proteção ao desempregado, 77% têm multa por demissão e somente alguns países (principalmente na América Latina) têm o sistema de

20. Para uma análise detalhada das mudanças instituídas no seguro-desemprego formal e nas outras modalidades, ver Ipea (2016).

21. As principais fontes de recursos do FAT são as contribuições do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep).

fundos individuais.<sup>22</sup> Os autores observam que mais da metade desses países tem pelo menos dois programas de benefícios ao desempregado (em particular, nos países desenvolvidos).<sup>23</sup>

Com exceção do programa brasileiro (criado em 1966), os programas de fundos individuais (*unemployment insurance savings accounts*) são relativamente novos e têm sido utilizados em alguns países em desenvolvimento, particularmente na América Latina. O quadro 1 apresenta as características básicas dos programas de fundos individuais adotados em alguns países (incluindo o Brasil).

A tabela revela que, no Chile, o sistema equivalente ao FGTS brasileiro compreende dois tipos de fundos: *i*) fundo individual puro, que é uma conta vinculada pertencente ao trabalhador e financiada pelo empregador; e *ii*) fundo solidário, que é um fundo destinado a todos os trabalhadores, financiado em parte pelos empregadores e em parte pelo governo.<sup>24</sup>

Para todos os países analisados, a elegibilidade para saques dos fundos pode depender do tipo de dispensa do trabalhador (sem ou com justa causa). Por exemplo, no Brasil e no Equador, os saques são condicionados ao desligamento sem justa causa do trabalhador, enquanto no Chile não há esse tipo de condicionamento. Em todos os países, os saques podem ser realizados no momento da aposentadoria, e, em quase todos, os saques são permitidos para financiamento na compra de casa própria e por motivos de saúde (doença terminal). Alguns permitem saques como garantia de empréstimo (Equador e Peru) e para gastos com educação (Colômbia e Venezuela). Em 2002, o governo peruano autorizou, em caráter excepcional, que os trabalhadores sacassem 100% dos saldos de suas contas individuais (*compensacion por tiempo de servicio*) para pagamento de dívida e para “estimular a demanda doméstica” (Ferrer e Riddle, 2011). Os saques foram permitidos até janeiro de 2005.

As contribuições são, em sua maior parte, realizadas pelo empregador e equivalem a um salário integral por ano. No Chile, as taxas de contribuição são menores, e o governo subsidia o fundo solidário. Alguns países impõem um período mínimo de contribuição (Chile: doze meses; Equador: 48 meses). Os benefícios, por sua vez, são pagos integralmente no desligamento. No Chile, o benefício é pago em parcelas com taxa de reposição decrescente. Caso o trabalhador não tenha saldo suficiente, ele pode ter acesso ao fundo solidário. Em todos os países, o gerenciamento dos fundos é feito por instituições financeiras reconhecidas ou pelo governo, e a remuneração acompanha a taxa de juros (real) da economia.

22. Vale observar que, em muitos casos, a distinção de fundos individuais em relação aos outros instrumentos de proteção ao desemprego torna-se um tanto complexa ou pouco precisa. Tal dificuldade advém do fato de que os instrumentos de seguro-desemprego e/ou da multa por demissão, adotados em diversos países (que não adotam o programa de fundos individuais), podem assumir algumas características ou objetivos inerentes nos fundos individuais. O auxílio de relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Serviço de Administração de Seguridade Social americano foi fundamental para maior precisão na definição dos instrumentos de proteção ao desemprego adotada nesta nota (ILO, 2014; SSA e ISSA, 2016, p. 13).

23. Vale ressaltar que, na maior parte desses países, há outros programas/dispositivos de proteção ao trabalhador (como, por exemplo, o aviso prévio e a redução temporária de jornada de trabalho e salários ou suspensão temporária de contrato de trabalho – *lay-off*).

24. Em 2012, o governo mexicano deu início às discussões sobre a criação de um sistema de contas individuais similar ao chileno. No entanto, o processo de implementação deste novo sistema está estagnado desde 2014.

Todos os países têm multa indenizatória por demissão como instrumento de proteção contra o desemprego, sendo que no Equador e na Venezuela, as multas são dispositivos independentes dos programas de fundos individuais.<sup>25</sup> Holzman *et al.* (2011) fazem uma análise comparativa abrangente entre os programas de multas por demissão adotados em diversos países. Os autores sugerem que os programas de multas indenizatórias adotados nos países desenvolvidos impõem menos restrições sobre os empregadores do que os países emergentes e em transição. Nos países desenvolvidos, os valores das multas são menores, a administração desses programas é mais simples (menos custosa) e, na maior parte dos casos, as multas não são mandatórias e são determinadas por acordos coletivos ou ao nível da firma (*Ibid.*).

O quadro 1 revela ainda que, entre os países analisados, apenas o Brasil tem o programa de seguro-desemprego. Interessante destacar também que o Brasil é um dos poucos países que adotam os três instrumentos de proteção ao desemprego simultaneamente (fundo individual, multa por demissão e seguro-desemprego). A análise comparativa entre países mostra que, na maior parte dos casos, há adoção de apenas dois destes instrumentos: fundos individuais e multa recisória.

Ferrer e Riddell (2011) analisam a experiência de países da América Latina que utilizam fundos de contas individuais. Os autores concluem que, de forma geral, o efeito destes programas depende do arranjo das características específicas de cada país e dos parâmetros dos programas. A forma como o sistema é implementado, a legislação trabalhista existente, o tamanho da economia informal e o espaço para comportamentos colusivos entre empregadores e trabalhadores podem influenciar, de forma significativa, o sucesso desses programas. Os autores sugerem ainda que o ambiente político e institucional dos países deve ser levado em conta.

---

25. Como visto anteriormente, as multas por demissão representam a principal forma de compensação para os desempregados, principalmente para os países emergentes (Robalino e Weber, 2013).

QUADRO 1

## Características dos programas de fundos de contas individuais – Brasil e América Latina

	Fundos	Elegibilidade para saques	Contribuições	Benefícios	Gerenciamento	Regulação/remuneração	Outros programas de proteção ao desempregado	
							Multa	Seguro-desemprego
Brasil (1966)	FGTS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demissão sem justa causa;</li> <li>• casa própria; saúde;</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• outros.</li> </ul>	<p>Empregador (8% do salário mensal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento integral após a demissão;</li> <li>• saques para compra da casa própria e motivos de saúde;</li> <li>• saques autorizados pelo governo (em 2017).</li> </ul>	Caixa Econômica Federal	Taxa de juros de 3% + TR + 50% dos lucros do fundo	Sim	Sim
Chile (2002)	Cuentas Individuales de Cesantía (CIC) Fondos de Cesantía Solidario (CS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIC: qualquer desligamento e doze meses de contribuição;</li> <li>• CS: desligamento involuntário e doze meses de contribuição;</li> <li>• saldos insuficientes no CIC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIC: empregador (1,6% do salário mensal); empregado (0,6% do salário mensal);</li> <li>• CS: empregador (0,8% do salário mensal); governo (0,6% do salário mensal).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIC: determinado pelo tempo de contribuição (máximo de cinco saques);</li> <li>• CS: determinado pela taxa de reposição (50%) do salário médio dos beneficiários nos últimos doze meses; taxa de reposição decrescente de 5 p.p. por mês (quatro meses).</li> </ul>	Instituição financeira reconhecida (com dedicação exclusiva)	<p>Regras dos fundos de pensão</p> <p>Taxa juros real média (2002-2010): 2,8% CIC e 3,1% CS</p>	Sim	-
Colômbia (1990)	Fondos de Cesantía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demissão;</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• casa própria, educação.</li> </ul>	<p>Empregador (8,3% do salário mensal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento integral após a demissão;</li> <li>• saques parciais para casa própria, educação.</li> </ul>	Instituições financeiras reconhecidas (com dedicação exclusiva)	Reguladas pelas regras da superintendência bancária Taxa juros real: 3%	Sim	-
Equador (2001)	Fondo de Reserva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• desligamento involuntário, doze meses de empresa e 48 meses de contribuição;</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• garantia de empréstimo.</li> </ul>	<p>Empregador (um salário mensal por ano)</p>	<p>Pagamento após a demissão (três salários mensais por ano)</p>	Instituições de poupança	Reguladas pelas regras da superintendência bancária Taxa juros real (2009): 7,8%	-	-

(Continua)

(Continuação)

	Fundos	Elegibilidade para saques	Contribuições	Benefícios	Gerenciamento	Regulação/remuneração	Outros programas de proteção ao desempregado	
							Multa	Seguro-desemprego
Peru (1991)	Compensacion por Tiempo de Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demissão;</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• garantia de empréstimo;</li> <li>• emergências.</li> </ul>	Empregador: dois depósitos por ano (50% do salário mensal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento integral após a demissão;</li> <li>• empréstimos (50%);</li> <li>• emergências;</li> <li>• saques autorizados pelo governo (2002).</li> </ul>	Instituições bancárias e cooperativas de poupança	Taxa de juros (2008): 4,5% bancos; 11% cooperativas	Sim	-
Venezuela (1997)	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demissão;</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• casa própria, educação, saúde.</li> </ul>	Empregador (cinco dias de salário mensal + dois dias de salário mensal por ano, no máximo por trinta dias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento integral após a demissão;</li> <li>• casa própria, educação, saúde.</li> </ul>	Instituição financeira reconhecida ou empregador	Retorno das aplicações de mercado	-	-
México <sup>1</sup> (2014)	Cuenta Individual de Ahorro (CI) Fondo Solidario (FS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• estar desempregado e 24 meses de contribuição (em 36 meses);</li> <li>• aposentadoria;</li> <li>• casa própria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CI: empregador (2% do salário mensal);</li> <li>• FS: empregador (1% do salário mensal), governo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pagamento integral após a demissão;</li> <li>• casa própria;</li> <li>• quando saldo das CIs é insuficiente, pode-se recorrer ao FS.</li> </ul>	Governo (fundo solidário)	-	Sim	-

Fonte: OECD (2011), SSA e ISSA (2016), ILO (2014), Robalino e Weber (2013), Ferrer e Riddell (2011), Hartley, Van Ours e Vodopivec (2011), Holzman *et al.* (2011) e Kugler (2005).

Nota: <sup>1</sup> No México, o programa de contas individuais está em discussão. Uma reforma no programa de seguro-desemprego deste país começou a ser discutida em 2012, mas, desde abril de 2014, a aprovação da reforma está estagnada no Congresso mexicano.

#### 4 EFEITOS DOS FUNDOS INDIVIDUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Dado os incentivos adversos gerados pelos programas de seguro-desemprego, muitos países tentaram redesenhar o sistema de proteção ao emprego com a criação de programas de fundos de contas individuais de seguro-desemprego. Como mostrado em diversos estudos teóricos, os programas *unemployment individual savings account* podem mudar radicalmente os incentivos dos trabalhadores (Orszag e Snower, 2002; Orszag, Snower e Sitglitz, 1999). De acordo com o arcabouço teórico, a principal vantagem dos fundos em relação ao sistema tradicional de seguro-desemprego é o seu potencial para aumentar os incentivos dos desempregados a buscarem emprego.<sup>26</sup>

Dada a escassez de experiências empíricas com sistemas de fundos individuais, vários estudos são baseados em simulações e focam a questão da viabilidade destes programas em alguns países. A maior parte das simulações feitas sugerem que o sistema de fundos de contas individuais vinculadas, além de ser uma alternativa viável em relação ao programa de seguro-desemprego, pode melhorar os incentivos no mercado de trabalho.<sup>27</sup>

Os poucos estudos empíricos existentes sobre a avaliação da adoção de fundos de contas individuais não revelam ainda resultados bem estabelecidos sobre os efeitos desses programas. A seguir, apresentamos os resultados de estudos para três países: Chile, Colômbia e Brasil.

Para o Chile, Hartley, Van Ours e Vodopivec (2001) sugerem que os beneficiários que utilizam somente os fundos de contas individuais encontram emprego mais rapidamente do que os que usam o fundo solidário. Além disso, os autores sugerem que as chances de reemprego (*job finding rates*) estão positivamente correlacionadas com os saldos das contas vinculadas antes da saída do emprego entre aqueles que utilizam os fundos solidários, mas não são correlacionadas com os beneficiários somente dos fundos individuais. Já Sanhueza e Castillo (2008) analisam o impacto da introdução do sistema chileno sobre o risco de desemprego e encontram efeitos de redução nos riscos do desemprego, embora os autores não façam distinção entre os componentes do sistema de fundos individuais do sistema de fundo solidário.

Kugler (2005), por sua vez, mostra evidência de que a introdução do sistema dos fundos de contas individuais na Colômbia, em 1990, permitiu que as empresas repassassem de 75% a 87% das contribuições aos trabalhadores via redução de salários. O estudo ainda sugere que o novo sistema gerou aumento no número de demissões e de contratações ao mesmo tempo. A autora, no entanto, não analisa os efeitos desses fundos sobre os incentivos de busca de emprego.

A literatura para o caso brasileiro também é escassa. Barros, Corseuil e Foguel (2000) mostram que mais do que dois terços dos que pediram demissão retiraram o FGTS, sugerindo a existência de demissões simuladas e um elevado interesse do trabalhador

26. Ao internalizar os custos do desemprego, o sistema de fundos de contas individuais evita o problema do risco moral inerente no tradicional programa de seguro-desemprego.

27. Ver Feldstein e Altman (1998) para os Estados Unidos; Jogen (2009) para a Holanda; Vodopivec (2010) para a Eslovênia; e Bovenberg, Hansen e Sorensen. (2008) para a Dinamarca.

em ter acesso aos seus fundos individuais. Robalino *et al.* (2008), via modelagem de escolha intertemporal, propõem um sistema de proteção de renda do trabalhador que consiste na integração do programa seguro-desemprego com o FGTS. Um dos principais pontos na proposta seria a transferência dos recursos obtidos com o programa seguro-desemprego para as contas do FGTS como forma de subsídios para os trabalhadores com saldos reduzidos e baixa capacidade de poupança. Outro ponto da proposta é que os benefícios seriam pagos em bases mensais, e não de forma única. Os autores mostram que a integração entre esses dois sistemas poderia melhorar os incentivos dos empregadores e trabalhadores e gerar efeitos positivos substanciais nas densidades de contribuição, nas poupanças e nos sistemas de aposentadoria.<sup>28</sup>

## 5 CONCLUSÕES

Embora a experiência com programas de fundos de contas individuais vinculadas seja recente e haja certa escassez de evidências empíricas sobre os efeitos desse tipo de programa, parece haver um crescente consenso na literatura (por exemplo, Barros, Corseuil e Foguel, 2000; Vodopivec, 2004; Robalino *et al.*, 2008; Robalino e Weber, 2013) de que o melhor sistema de proteção ao desemprego deve combinar os sistemas de seguro-desemprego tradicionais, que têm como vantagem principal o compartilhamento do risco, com os sistemas de fundos de contas individuais (ou fundos tradicionais de aposentadoria), que estimulam a poupança, suavizam o consumo ao longo do tempo e geram maiores incentivos aos desempregados na busca por emprego (Tatsiramos e Van Ours, 2014). Robalino e Weber (2013) sugerem um arcabouço mais flexível no desenho do sistema de proteção ao desempregado, em que o principal objetivo é encontrar um equilíbrio entre eficiência e proteção ao trabalhador. O marco inicial desse novo sistema seria definir o nível de benefícios (taxa de reposição e valor mínimo do benefício) a ser oferecido para diferentes níveis de renda, além da duração dos benefícios. Com relação ao financiamento desse sistema, haveria quatro alternativas: *i*) contribuições pagas pelo empregador; *ii*) tributação sobre os salários; *iii*) tributação dos fundos individuais com saldos positivos; e *iv*) receitas gerais do governo. Os autores sugerem que a melhor opção seria uma combinação entre a tributação sobre os fundos individuais de contas vinculadas com saldos positivos (abaixo de 100%) e as receitas provenientes de impostos sobre o consumo, sobre a riqueza, entre outros impostos.

---

28. Há alguns estudos sobre os efeitos da multa rescisória, que é calculada com base na quantia depositada na conta individual do trabalhador durante o período de emprego na empresa. Gonzaga (2003) encontra evidências de aumento da duração do emprego tanto para a mudança do valor da multa rescisória (de 10% para 40%) com a Constituição de 1988 quanto para o aumento das contribuições dos empregadores pela Lei nº 110/2001 (10% adicionais pagos pelo empregador). Barros, Corseuil e Gonzaga (1999), por sua vez, não encontram evidências de que o aumento da multa de 10% para 40% (em 1988) mudou a velocidade de ajuste no emprego na indústria, e, portanto, sobre a rotatividade. Barros, Corseuil e Bahia (1999) analisam os efeitos das multas indenizatórias e encontram evidências de queda na probabilidade de desligamento para formais com três a seis meses de experiência, mas as evidências são ambíguas para os com mais de seis meses de experiência.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, R.; CORSEUIL, C.; BAHIA, M. **Labor market regulations and the durations of employment in Brazil**. Rio de Janeiro: Ipea, 1999. (Texto para Discussão, n. 676).
- BARROS, R.; CORSEUIL, C.; FOGUEL, M. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 22, 2000.
- \_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. **Os incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2001. (Texto para Discussão, n. 784).
- BARROS, R.; CORSEUIL, C.; GONZAGA, G. **Labor market regulations and the demand for labor in Brazil**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 1999. (Texto para Discussão, n. 398).
- BENTOLILA, S.; BERTOLA, G. Firing costs and labor demand: how bad is Euroclerosis. **Review of Economic Studies**, v. 57, n. 3, p. 381-402, 1990.
- BOVENBERG, A. L.; HANSEN, M. I.; SORENSEN, P. B. Individual savings accounts for social insurance: rationale and alternative designs. **International Tax and Public Finance**, v. 15, p. 67-86, 2008.
- CARDOSO, J. *et al.* **Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil**: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo. Brasília: Ipea, 2006. (Texto para Discussão, n. 1237).
- CARVALHO, C. E.; PINHEIRO, M. M. **FGTS**: avaliação das propostas de reforma e extinção. Rio de Janeiro: Ipea, 1999. (Texto para Discussão, n. 671).
- EHRENBERG, R.; OAXACA, R. Unemployment insurance, duration of unemployment, and subsequent wage gain. **American Economic Review**, v. 66, n. 5, p. 754-766, 1976.
- FELDSTEIN, M.; ALTMAN, D. **Unemployment insurance savings accounts**. Cambridge: NBER, 1998. (NBER Working Paper, n. 6860).
- FERRER, A. M.; RIDELL, W. C. **Unemployment insurance accounts in Latin America**: overview and assessment. Bonn: IZA, 2011. (IZA Discussion Paper, n. 5577).
- GONZAGA, G. Labor turnover and labor legislation in Brazil. **Economía – Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association**, v. 4, n. 1, p. 165-207, 2003.
- HARTLEY, G.; VAN OURS, J.; VODOPIVEC, M. Incentive effects of unemployment insurance savings accounts: evidence from Chile. **Labour Economics**, Chile, v. 18, p. 798-809, 2011.
- HOLZMANN, R. *et al.* **Severance pay programs around the world**: history, rationale, status, and reforms. Bonn: IZA, 2011. (IZA Discussion Paper, n. 5731).
- HOPENHAYN, H.; ROGERSON, R. Job turnover and policy evaluation: a general equilibrium analysis. **Journal of Political Economy**, v. 101, n. 5, p. 915-938, 1993.
- HECKMAN, J.; PAGÉS, C. **The Cost of Job Security Regulation**: evidence from Latin American Countries. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2000. (NBER Working Paper, n. 7773).
- ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World Social Protection Report 2014/2015**: building economic recovery, inclusive developments and social justice. Geneva: ILO, 2014.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil. *In*: TAFNER, P. (Org.). **Brasil**: o estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade. Rio de Janeiro: Ipea, 2006. c. 7.

\_\_\_\_\_. Trabalho e renda. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 24, p. 309-360, 2016.

JOGEN, E. L. W. **An analysis of individual accounts for the unemployment risk in the Netherlands**. Bezuidenhoutseweg: CPB, 2009. (CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, n. 186).

KRUEGER, A. B.; MEYER, B. D. Labor supply effects of social insurance. **Handbook of Public Economics**, v. 4, p. 2327-2392, 2002.

KUGLER, A. Wage-shifting effects of severance payment savings accounts in Colombia. **Journal of Public Economics**, v. 89, p. 487-500, 2005.

KUGLER, A. **From Severance Pay to Self-Insurance**: effects of severance payments savings accounts in Colombia. Bonn: IZA, 2002. (IZA Discussion Paper, n. 434)

LAZEAR, E. Job security provisions and employment. **Quarterly Journal of Economics**, v. 105, n. 3, p. 699-726, 1990.

MACHADO, D. C.; NETO, J. H. **Políticas ativas e passivas de mercado de trabalho**: panorama atual. Rio de Janeiro: UFF, 2011. (Texto para Discussão, n. 39).

OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. The labour market effects of social protection systems in emerging economies. *In*: \_\_\_\_\_. **OECD Employment Outlook 2011**. Paris: OECD, 2011. c. 2.

ORSZAG, J. M.; SNOWER, D. J. **From unemployment benefits to unemployment accounts**. Bonn: IZA, 2002. (Discussion Paper, n. 532).

ORSZAG, J. M.; SNOWER, D. J.; SITGLITZ, J. E. The impact of individual accounts: piecemeal vs. comprehensive approaches. *In*: ANNUAL BANK CONFERENCE ON DEVELOPMENT ECONOMICS, 1999, Washington. **Annals...** Washington: World Bank, 1999.

RIBE, H.; ROBALINO, D.; WALKER, I. **From right to reality**: incentives, labor markets, and the challenge of universal social protection in Latin America and the Caribean. Washington: World Bank, 2012.

ROBALINO, D. A. *et al.* **An ex-ante evaluation of the impact of social insurance policies on labor supply in Brazil**: the case for explicit over implicit redistribution. Washington: World Bank, 2008. (Social Protection Discussion Paper, n. 0826).

ROBALINO, D.; WEBER, M. **Designing and implementing unemployment benefit systems in middle and low-income countries**: key choices between insurance and savings accounts. Washington: World Bank, 2013. (Discussion Paper, n. 1303).

SANHUEZA, C.; CASTILLO, J. L. **Individual risk factors and unemployment insurance**: the case of Chile. Santiago: Universidad Alberto Hurtado, 2008. (Documento de Investigación, n. 214).

SSA – SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION; ISSA – INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION. **Social security programs throughout the world**: the Americas, 2015. Washington: SSA; ISSA, 2016. (SSA Publication, n. 13-11802).

TATSIRAMOS, K. Unemployment insurance in Europe: unemployment duration and subsequent employment stability. **Journal of European Economic Association**, v. 7, n. 6, p. 1225-1260, 2009.

TATSIRAMOS, K.; VAN OURS, J. C. Labor market effects of unemployment insurance design. **Journal of Economic Surveys**, v. 28, n. 2, p. 284-311, 2014.

VODOPIVEC, M. **Income support for the unemployed: issues and options**. Washington: World Bank, 2004.

\_\_\_\_\_. How viable are unemployment insurance savings accounts: simulation results for Slovenia. **Comparative Economic Studies**, v. 52, p. 225-247, 2010.

WORLD BANK. **Brazil Jobs Report**. Washington: World Bank, 2002. v. 1. (Report n. 24408-BR).

#### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARROS, R.; CORSEUIL, C.; BAHIA, M. **Labor market regulations and the durations of employment in Brazil**. Rio de Janeiro: Ipea, 1999. (Texto para Discussão, n. 676).

GONZAGA, G.; PINTO, R. Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista. *In*: BONELLI, R.; VELOSO, F. (Orgs.). **Panorama do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibre/Editora FGV, 2014.

HOLMUND, B. Unemployment insurance in theory and practice. **Scandinavian Journal of Economics**, v. 100, p. 113-141, 1998.

PINTO, R. **Three essays on labor market institutions and labor turnover in Brazil**. Tese (Doutorado em Economia) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

POUGET, Y.; VODOPIVEC, M.; WEBER, M. **Severance pay programs around the world: history, rationale, status, and reforms**. Bonn: IZA, 2011. (IZA Discussion Paper, n. 5731).

ROBALINO, D. A. **Designing unemployment benefits in developing countries**. Bonn: IZA, 2014.

ROBALINO, D. A. *et al.* **From right to reality: how can Latin America and the Caribbean extend the coverage of social protection to all citizens? Adapting programs to informality and labor mobility, making subsidies fair and transparent, and strengthening labor services and safety nets**. Washington: World Bank, 2009.

ROBALINO, D. A.; ZYLBERSTAJN, E.; ROBALINO, J. D. **Incentives effects of risk pooling, redistributive and savings arrangements in unemployment benefit systems: evidence from a job-search model for Brazil**. Bonn: IZA, 2011. (IZA Discussion Paper, n. 5476).

ROBALINO, D.; VODOPIVEC, M.; BODOR, A. **Savings for unemployment in good or bad times: options for developing countries**. Bonn: IZA, 2009. (IZA Discussion Paper, n. 4516).

STIGLITZ, J. E.; YUN, J. Integration of unemployment insurance with retirement insurance. **Journal of Public Economics**, v. 89, p. 2037-2067, 2005.