

<b>Título do capítulo</b>	CAPÍTULO 2 – CINCO MESES DE PERDAS DE EMPREGOS E SIMULAÇÃO DE UM INCENTIVO A CONTRATAÇÕES
<b>Autores(as)</b>	Marcos Hecksher
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4/capitulo2">http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4/capitulo2</a>
<b>Título do livro</b>	IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO E NA DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL
<b>Organizador(es)</b>	Sandro Pereira Silva Carlos Henrique Corseuil Joana Simões Costa
<b>Volume</b>	-
<b>Série</b>	-
<b>Cidade</b>	Brasília
<b>Editora</b>	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)
<b>Ano</b>	2022
<b>Edição</b>	-
<b>ISBN</b>	978-65-5635-042-4
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4">http://dx.doi.org/10.38116/978-65-5635-042-4</a>

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2022

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

## CINCO MESES DE PERDAS DE EMPREGOS E SIMULAÇÃO DE UM INCENTIVO A CONTRATAÇÕES<sup>1</sup>

Marcos Hecksher<sup>2</sup>

De fevereiro a julho de 2020, já se acumularam cinco meses consecutivos de encolhimento do mercado de trabalho brasileiro nas estatísticas públicas. Isso é o que se observa até junho, a partir da mensalização das séries da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) por trimestre móvel, já divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>3</sup> e, em julho, pelos movimentos dos indicadores da PNAD Covid-19, iniciada em maio.

O nível de ocupação estimado caiu mês a mês de fevereiro a junho de 2020 na PNAD Contínua, chegando a 47,1%, contra 54,4% em fevereiro e 54,5% em junho de 2019 (gráfico 1). Desde abril, a maioria das pessoas de 14 anos ou mais de idade está sem trabalhar formal ou informalmente por sequer uma hora nas semanas de referência da pesquisa, o que é inédito, e o nível de ocupação segue em queda, acumulando 7,3 pontos percentuais (p.p.) de fevereiro a junho, o que corresponde a 11,3 milhões de postos de trabalho a menos em quatro meses.<sup>4</sup>

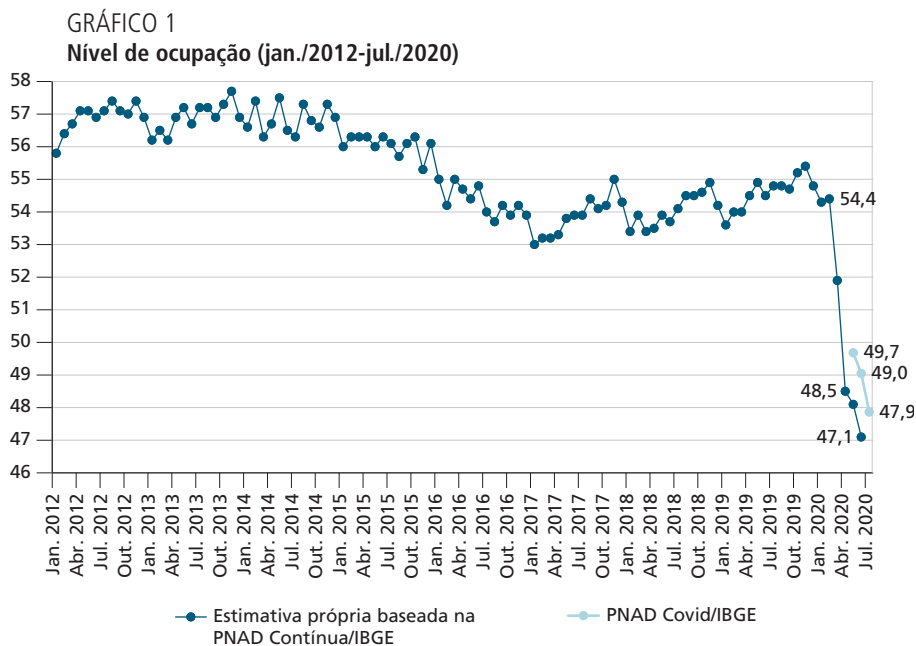
---

1. Originalmente publicado como: Hecksher, M. *Cinco meses de perdas de empregos e simulação de um incentivo a contratações*. Brasília: Ipea, ago. 2020. (Nota Técnica Disoc, n. 87). Disponível em: <<https://bit.ly/3mJDNHq>>.

2. Assessor especializado na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: <[marcos.hecksher@ipea.gov.br](mailto:marcos.hecksher@ipea.gov.br)>.

3. Método descrito em Hecksher (2020).

4. Os 11,3 milhões podem ser considerados uma estimativa conservadora. Ao contrário da PNAD Covid-19, a PNAD Contínua não é calibrada por grupos de idade e sexo, o que faz sua estimativa para a população de 14 anos ou mais oscilar conforme os erros de cada amostra mensal e, junto com ela, todas as estimativas de subgrupos em valor absoluto. Multiplicando-se a perda de ocupações de 7,3 p.p. pela projeção do IBGE para a população de 14 anos ou mais em julho de 2020, chega-se a uma perda de 12,5 milhões de postos de trabalho entre fevereiro e junho.

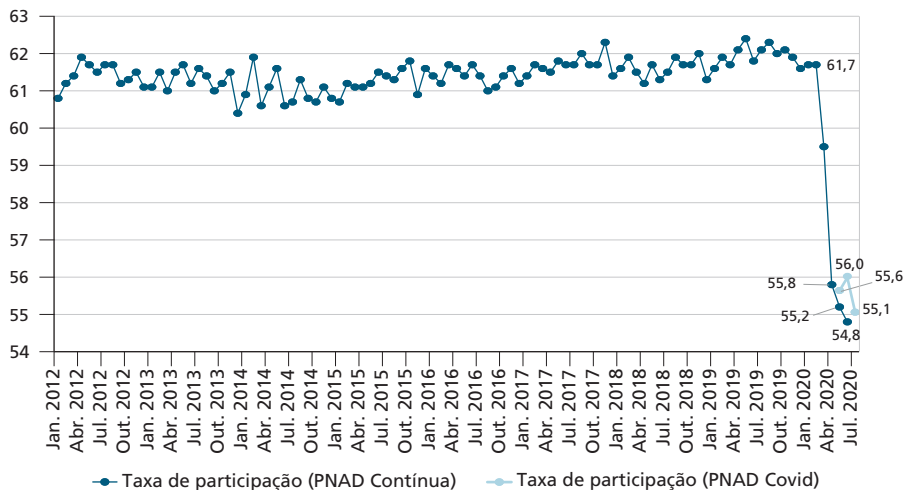


Fontes: PNAD Covid-19/IBGE e estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

O gráfico 1 também mostra que, enquanto o nível de ocupação estimado a partir da PNAD Contínua caía de 48,1%, em maio, para 47,1%, em junho, o indicador da PNAD Covid-19 caía de 49,7% para 49,0%. Aparentemente, a PNAD Contínua tende a apontar níveis de ocupação mais baixos que os da PNAD Covid-19, mas as tendências foram declinantes em ambas as bases nos períodos comuns. A PNAD Covid-19 já tem dados disponíveis para julho, com nova queda do nível da ocupação até 47,9%. Isso configura o quinto mês consecutivo de quedas no indicador.

Embora os indicadores do mercado de trabalho devam seguir tendências parecidas nas duas pesquisas, isso não significa que todos eles andem necessariamente em paralelo mês após mês. O gráfico 2, por exemplo, mostra que a taxa de participação subiu de 55,6%, em maio, para 56,0%, em junho, na PNAD Covid-19, mas esse movimento não foi acompanhado pela mensuração da PNAD Contínua, em que a taxa estimada caiu de 55,2% para 54,8% no mesmo período. Isso representou o quarto mês de queda na pesquisa, acumulando 6,9 p.p. de retração. Em relação a julho, a PNAD Covid-19 indicou outra queda, revertendo a alta inicial e levando a taxa de participação ao menor nível registrado na pesquisa, de 55,1%.

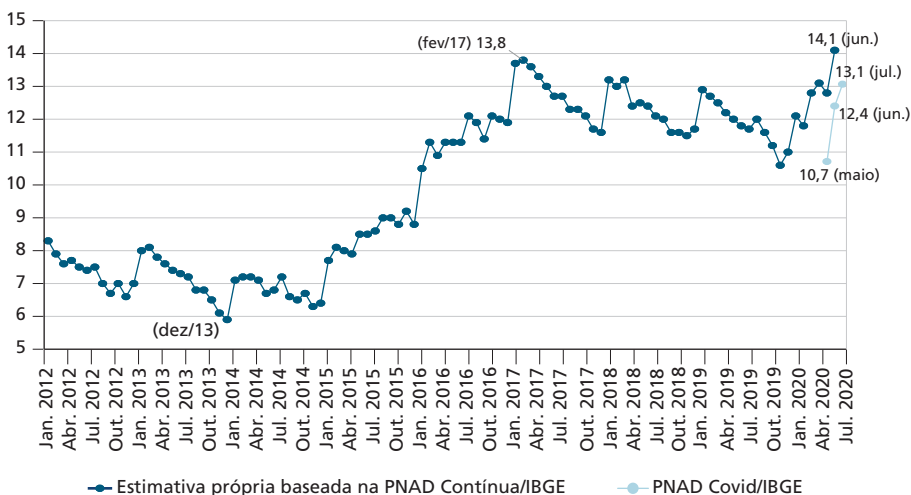
GRÁFICO 2  
Taxa de participação (jan./2012-jul./2020)



Fontes: PNAD Covid-19/IBGE e estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

No caso da taxa de desocupação, foi a estimativa mensal baseada na PNAD Contínua que registrou um recuo em maio, mas junho mostrou um salto que levou o indicador ao recorde da série histórica da pesquisa, com 14,1% de desemprego estimado. Em julho, a PNAD Covid-19 seguiu apontando alta, de 12,4% para 13,1% (gráfico 3).

GRÁFICO 3  
Taxa de desocupação (jan./2012-jul./2020)



Fontes: PNAD Covid-19/IBGE e estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

Os indicadores mostrados nos gráficos de 1 a 3 apresentam níveis melhores na PNAD Covid-19 do que na PNAD Contínua, mas tendências de deterioração nas duas bases desde maio até o último dado disponível em cada uma. Os três indicadores pioraram na PNAD Contínua de fevereiro a junho e na PNAD Covid-19 em julho.

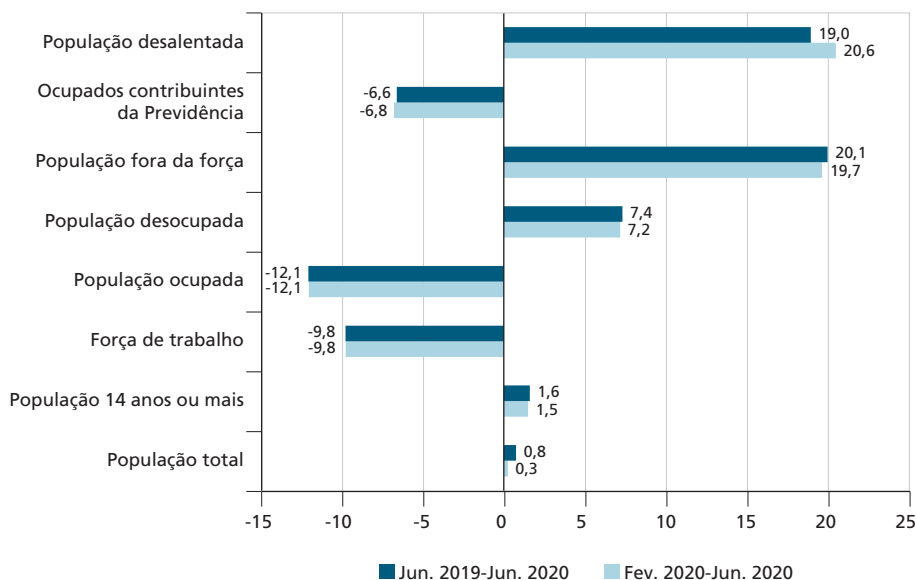
As discrepâncias entre os níveis observados nas duas pesquisas podem ser atribuídas aos questionários distintos e a outras diferenças metodológicas. No caso da taxa de desocupação, a razão mais clara é a diferença entre os períodos de referência da pergunta sobre procura por trabalho. Enquanto a PNAD Contínua pergunta se cada pessoa tomou providência para conseguir trabalho em um período de trinta dias, a PNAD Covid-19 refere-se a providências tomadas apenas na semana que antecede a entrevista. Isso tende a tornar a taxa de desocupação da PNAD Contínua sistematicamente maior que a da PNAD Covid-19 nos mesmos meses.

Em junho, quando a PNAD Covid-19 ainda apontava 12,4%, a estimativa mensal da PNAD Contínua atingiu 14,1%. É razoável esperar que níveis mais altos venham a ser registrados, seja porque a PNAD Covid-19 registrou alta em julho, seja porque parte das pessoas que deixaram de participar do mercado tende a voltar a procurar trabalho quando perceber menores riscos sanitários e maior chance de obter emprego em sua localidade, quando deixar de receber auxílio emergencial, quando cessar a estabilidade associada ao benefício emergencial de proteção ao emprego e à renda ou quando suas crianças voltarem a frequentar a escola. Com isso, um aumento da procura por emprego mais rápido que a abertura de novos postos pode levar a taxa de desocupação a novos recordes.

O gráfico 4 mostra que as populações fora da força de trabalho e desalentadas deram saltos de aproximadamente 20%, enquanto a população desocupada cresceu pouco mais de 7% até junho, seja em comparação a fevereiro, seja em comparação a junho de 2010. Nas duas bases de comparação, a força de trabalho caiu 9,8% e a população ocupada, 12,1%. A parcela da população ocupada que contribui para a Previdência caiu menos, mas ainda de forma expressiva: 6,8% desde fevereiro e 6,6% em doze meses.

GRÁFICO 4

Variações acumuladas em populações de interesse, em quatro e doze meses  
(Em %)



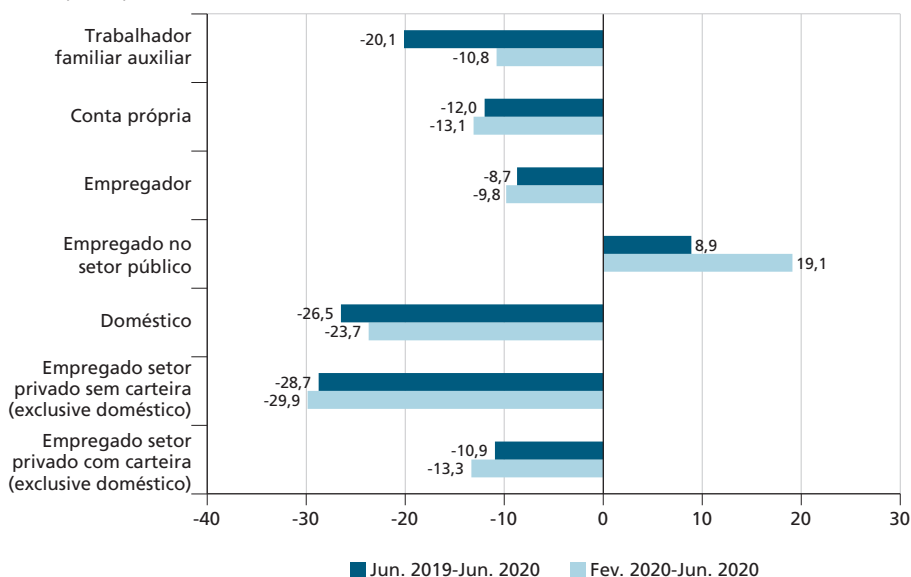
Fonte: Estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

Ainda no gráfico 4, enquanto o crescimento da população total é calibrado na pesquisa pelas projeções demográficas, o da população de 14 anos ou mais, considerada em idade de trabalhar, cresce mais do que o projetado pelo IBGE (1,0% em doze meses), devido a oscilações amostrais, sobretudo nos quatro meses iniciados em fevereiro. Assim, as taxas de crescimento positivas do gráfico 4 podem estar superestimadas, enquanto as negativas podem estar atenuadas pela suposição de crescimento excessivo da população em idade de trabalhar. Em particular, a população ocupada pode ter caído mais do que 12,1% até junho.

O gráfico 5 permite distinguir as posições na ocupação mais afetadas pela destruição de postos de trabalho. As maiores perdas ocorreram entre os empregados sem carteira de trabalho assinada e no conjunto de empregados domésticos, entre 23% e 30%. Apenas empregos no setor público registraram expansão, provavelmente superestimada, devido a flutuações amostrais e do método de mensalização, especialmente em relação a fevereiro, quando a estimativa de empregos públicos parece estar subestimada. Uma estimativa mais crível é obtida para o crescimento do setor de atividade administração pública em doze meses, de 2,6%, atribuível a contratações na área de saúde.

GRÁFICO 5

Variações acumuladas por posição na ocupação, em quatro e doze meses  
(Em %)



Fonte: Estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

Para empregados com carteira do setor privado, a destruição de postos de trabalho formais estimada foi de 10,9% em doze meses e de 13,3%, entre fevereiro e junho. Em valores absolutos, nesses quatro meses, foi estimada uma perda de 4,5 milhões de empregos com carteira no setor privado, exclusive domésticos, o triplo do saldo negativo indicado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) para o mesmo período. Em julho, no entanto, a PNAD Covid-19 e o cadastro apontaram criação líquida de empregos formais, com a recuperação, respectivamente, de 88 mil e de 131 mil postos com carteira assinada no setor privado.

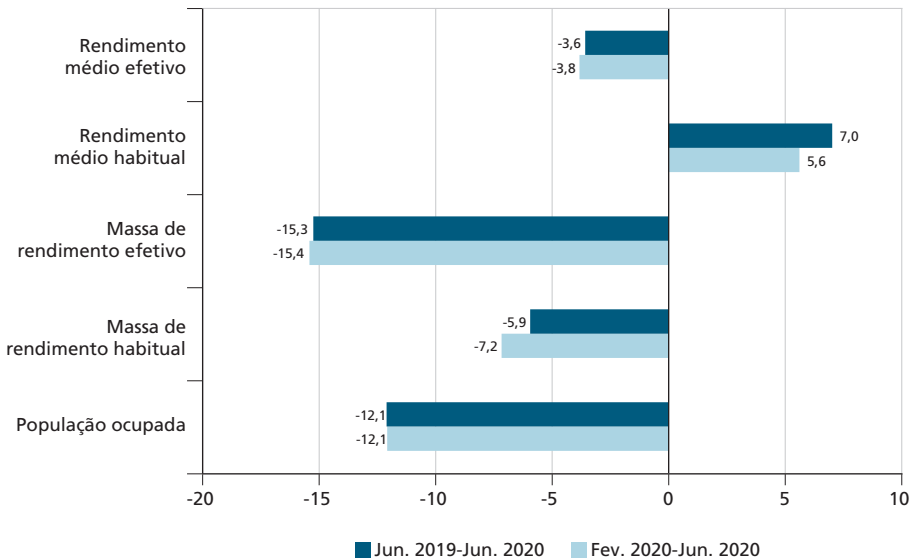
Vale ressaltar que a PNAD Contínua e o Caged sempre tiveram diferenças de objetivos, métodos e resultados. Entretanto, não se pode descartar a hipótese de a pandemia ter limitado o registro no Caged de desligamentos realizados por empresas com atividades suspensas ou encerradas. A estimativa de 4,5 milhões na PNAD Contínua pode inclusive ser conservadora, em função do mencionado crescimento excessivo da população em idade de trabalhar.

O gráfico 6 destaca as variações das massas de rendimento efetivas e habituais, bem como as correspondentes estimativas de rendimento médio. Houve um descolamento entre as rendas habitual e as efetivamente recebidas, com queda mais forte destas últimas. A massa efetiva caiu mais que a população ocupada, enquanto a habitual caiu menos, e, portanto, a renda média efetiva caiu, enquanto a habitual subiu.

Isso está relacionado a maior destruição de postos com remuneração mais baixa, o que mudou a composição dos postos remanescentes, tendendo a elevar a desigualdade de renda do trabalho, que passou a ser nula em quase um terço dos domicílios do país (Carvalho, 2020).

GRÁFICO 6

**Variações acumuladas de rendimentos reais, em quatro e doze meses**  
(Em %)



Fonte: Estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

Para a macroeconomia do país, o mais relevante no gráfico 6 é que a massa efetivamente recebida pelos trabalhadores, deflacionada pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), tenha caído 15,3% nos doze meses encerrados em junho. Essa queda em doze meses é a maior da série histórica, e, desde março, todos os meses foram de recordes sucessivos: -1,6%, -5,8%, -12,7% e -15,3%. Entretanto, a menor massa efetiva real estimada na pandemia foi a do mês de abril, seguido por aumentos (não dessazonalizados) de 0,4% em maio e 1,3% em junho. A PNAD Covid-19 também mostrou que, em junho e julho, as horas efetivamente trabalhadas e os rendimentos efetivamente recebidos reduziram suas distâncias para as horas e as rendas habituais.

Também é relevante para as perspectivas de recuperação, em termos macroeconômicos, que a massa habitual tenha caído bem menos que a efetiva e sequer tenha atingido a maior queda histórica estimada em doze meses (chegou-se a -8,4% em fevereiro de 2016). Em compensação, esse indicador ainda não registrou qualquer



variação mensal positiva desde o início da pandemia. Isso indica que parte dos postos recuperou de abril a julho uma fração da perda anterior de remuneração efetiva, reduzindo seu descolamento em relação à renda habitual, mas esta última segue em queda até julho. Tudo indica que alguma fração das pessoas que tiveram suas jornadas fortemente reduzidas em março e abril tenha começado a aumentá-las novamente a partir de maio (gráficos A.1 e A.2, do apêndice A).

No contexto inédito em que a maioria da população está sem trabalho, isso reforça a importância de estimular uma recuperação em que a demanda por horas totais de trabalho seja distribuída por mais trabalhadores. Nesse sentido, reitera-se a pertinência da proposta de desoneração temporária de novos contratos em todos os setores, com ênfase nas jornadas mais curtas (Heckscher e Corseuil, 2020; Ipea, 2020).

Contratar duas pessoas por vinte horas semanais passaria a ser mais barato do que contratar apenas uma por quarenta horas semanais.<sup>5</sup> Isso ajudaria a distribuir por um número maior de trabalhadores uma demanda total por horas de trabalho deprimida, multiplicando empregos e reduzindo a desigualdade. Seria também um meio de incentivar as empresas a adotar o revezamento de trabalhadores em dias alternados, uma alternativa para multiplicar empregos sem aumentar as aglomerações em meios de transporte, ruas e estabelecimentos fechados.

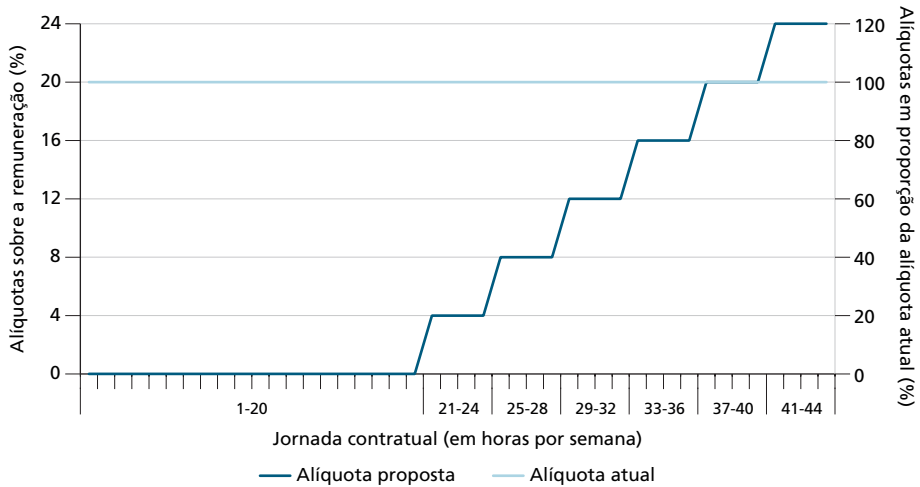
O gráfico 7 exemplifica uma possível estrutura de alíquotas de contribuição previdenciária patronal baseada nessa ideia.<sup>6</sup> É apenas um exemplo entre infinitas combinações possíveis de alíquotas definidas conforme as jornadas. Nesse exemplo, novos contratos, com jornadas de até vinte horas semanais, ficariam totalmente isentos de contribuição previdenciária patronal. A alíquota aumentaria em 4 p.p. a cada faixa de quatro horas seguintes, ficando parcialmente desonerados todos os contratos de até 36 horas semanais. Os de 37 a 40 horas semanais manteriam a alíquota atual de 20% sobre a remuneração total, enquanto os de 41 a 44 horas teriam temporariamente uma alíquota aumentada para 24%, o que desestimularia novos contratos com as jornadas mais longas e ajudaria a financiar parte da desoneração dos demais contratos via subsídio cruzado.

---

5. Esse é apenas o exemplo mais simples. Para uma dada demanda total por horas de trabalho, qualquer redução na jornada média pode ser compensada por mais contratações.

6. Neri (2000) também propôs alíquotas crescentes com as jornadas, em outro contexto, como alternativa para incentivar a redução das jornadas sem impor às empresas nenhuma redução da jornada máxima legal, que a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) já baixou de 48 para 44 horas semanais.

GRÁFICO 7  
Alíquotas conforme a jornada



Elaboração do autor (exemplo de alíquotas usadas na simulação de cenários).

O Brasil tem jornadas médias longas e maior proporção de jornadas de quarenta horas ou mais do que a maioria dos países com dados disponíveis nas compilações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nos países mais desenvolvidos, membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), organização em que o Brasil tenciona ingressar, 64,9% das jornadas são de quarenta horas ou mais, contra 73,0% no Brasil. Um incentivo temporário a jornadas menores tenderia a aproximar o Brasil do resto do mundo e, em especial, dos países aos quais pretende se associar. A jornada média já vem diminuindo nos últimos anos, mas em ritmo mais lento no Brasil do que em outros países e nos países da OCDE (Hecksher e Corseuil, 2020).

A proposta é que os trabalhadores com os novos contratos desonerados mantenham os mesmos direitos previstos para todos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas que o custo de contratação para os empregadores fique temporariamente reduzido. As jornadas curtas já são tradicionalmente uma porta de entrada nos empregos, chegando a 41,5% entre os trabalhadores com até um mês de empresa, segundo a PNAD Contínua. Muitos dos que ingressam com jornadas curtas, conforme recebem treinamento, acumulam experiência na empresa, demonstram produtividade e ganham confiança do empregador, acabam tendo aumentos de jornadas e salários. Para aqueles que permanecem na empresa por dois anos ou mais, esse percentual cai para 25,3%.

O governo propôs em 2019 desonerar apenas os novos contratos dos mais jovens com a Carteira Verde e Amarela. Durante a tramitação da conversão da medida provisória em lei, parlamentares propuseram estender o benefício aos maiores de 55 anos, mas não houve apoio suficiente e o projeto foi retirado. Agora, o Congresso Nacional precisa apreciar o veto presidencial à extensão por mais um ano da desoneração em vigor, limitada a dezessete setores específicos, os quais não são os mais afetados pela pandemia nem os que tendem a contribuir mais na retomada. A alternativa proposta aqui é mais horizontal, mais universal e mais simples.

A desoneração aqui proposta poderia beneficiar qualquer setor de atividade e qualquer grupo etário. Os grupos que já utilizam jornadas parciais com maior frequência não seriam os únicos, mas, sim, os maiores beneficiários. É justamente o caso de jovens e maiores de 55 anos de idade, além de estudantes, mulheres e trabalhadores menos escolarizados – grupos com menor renda, maior desemprego e maior informalidade. Desempregados de outros grupos, como homens de meia idade, também seriam beneficiados pelo aumento na probabilidade esperada de contratação com carteira assinada.

Segundo cenários simulados a partir da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2018, a medida poderia gerar 4,6 milhões de novos empregos com carteira adicionais em um ano – em comparação com um cenário-base sem a política –, ao custo mensal de R\$ 1,7 bilhão, com a renúncia temporária de contribuições patronais (tabela 1).

TABELA 1

**Cenários para novas contratações com carteira assinada em 2021, sem e com desoneração para jornadas mais curtas**

	Cenário sem desoneração	Cenário com desoneração de jornadas curtas	Efeito esperado nos novos contratos	Efeito esperado nos novos contratos (%)
Alíquota patronal efetiva média	20,0%	12,9%	-7,1 p.p.	-36
Novos contratos (milhões)	11,6	16,2	+4,6	+40
Massa salarial/mês (R\$ bilhões)	24,2	24,2	0	0
Total de horas/mês (bilhões)	2,37	2,37	0	0
Salário médio/mês (R\$)	2.095,28	1.495,20	-600,07	-29
Salário médio/hora (R\$)	10,20	10,20	0	0
Jornada média (horas/semana)	41,1	29,3	-11,8	-29
Arrecadação patronal mensal (R\$ bilhões)	4,8	3,1	-1,7	-36
Renúncia mensal/emprego adicional	-	-	371,12	-

Fonte: Simulações do autor baseadas na Rais 2018.

Os cenários da tabela 1 supõem que os novos contratos, com ou sem a desoneração, mantenham a mesma massa salarial total e correspondam ao mesmo total de horas de trabalho, remuneradas ao mesmo salário/hora médio. Partindo-se das novas contratações de mais de vinte horas semanais do cenário sem desoneração, com base nas contratações de 2018, supôs-se que, mesmo sob a política, um terço delas não seria afetado pelo estímulo às jornadas mais curtas, mantendo as mesmas jornadas e os mesmos salários nos novos vínculos. Outro terço passaria a reduzir as jornadas dos novos contratos para exatamente vinte horas semanais, de modo a evitar qualquer contribuição patronal. O último terço buscaria uma redução marginal na contribuição e, em vez de contratar exatamente como no cenário sem desoneração, buscaria a alíquota imediatamente inferior, descendo um degrau na “escada” do gráfico 7.

Entre os empregadores que reduzissem em qualquer medida as jornadas dos novos vínculos, supôs-se que metade compensaria admitindo mais pessoas, de modo a manter o mesmo total de horas contratadas e a mesma massa salarial. A outra metade apenas contrataria com jornadas mais curtas, mas sem alterar o número de novos contratos, reduzindo suas massas de horas e salários. Essa redução seria compensada na margem extensiva da política, pois a desoneração permitiria que mais empresas admisssem trabalhadores com carteira. A hipótese adotada foi que a massa salarial e de horas seria recomposta nessa margem extensiva somente com contratos adicionais de vinte horas, beneficiados pela alíquota zero.

Obviamente, esse cenário com tantas hipóteses é apenas um entre muitos possíveis, mas entende-se que seja um resultado factível e intermediário a extremos também simulados. Por exemplo, se ninguém reagir aos incentivos e todas as contratações mantiverem as mesmas distribuições de jornada e de remuneração observadas em 2018, a concentração habitual em jornadas de 44 horas será tão grande que a política será superavitária em R\$ 400 milhões mensais, pois os ganhos de arrecadação com as jornadas mais longas mais do que compensarão as renúncias com as mais curtas.

Em outro extremo, se todos fugissem de qualquer contribuição contratando novos funcionários apenas com vinte horas semanais, seria perdida toda a arrecadação de R\$ 4,8 bilhões mensais da tabela 1, o que pode ser tomado como o custo fiscal máximo da política. Se essa reação máxima fosse compensada com contratações extras suficientes para manter inalterado o total de horas trabalhadas, seriam gerados 12,3 milhões de empregos adicionais, o que pode ser entendido como o benefício máximo em um cenário extremamente otimista.

Em termos de custo/efetividade, nesse cenário com custo e benefício máximos, cada emprego adicional custaria um incentivo de R\$ 394 mensais. No cenário intermediário apresentado na tabela 1, tanto o custo fiscal como o benefício em

geração de empregos seriam aproximadamente três vezes menores, o que manteria um custo unitário parecido: R\$ 371 mensais de renúncia temporária por cada emprego adicional.

A simulação da tabela 1 foi feita sem considerar as empresas inscritas no Simples Nacional, que já contam com tributação reduzida. Entretanto, nada impede que as empresas do Simples passem a contar temporariamente com uma alternativa a mais nas novas contratações, podendo optar, quando for vantajoso, pelas alíquotas reduzidas sobre a remuneração em lugar da tributação pelo faturamento. Como a Rais não dispõe de dados sobre faturamento, simular essa política seria mais complexo e dependeria de mais hipóteses, o que excede o objetivo deste trabalho. De todo modo, estender política semelhante às empresas do Simples ampliaria tanto os custos quanto os benefícios aqui simulados.

Na simulação da tabela 1, a jornada média dos novos contratos diminuiria em 29%, de 41,1 para 29,3 horas semanais. O salário médio mensal dos novos trabalhadores a serem admitidos ficaria menor na mesma proporção, passando de R\$ 2.095, na ausência da política, para R\$ 1.495, com a desoneração, mas nenhuma pessoa teria seu salário anterior reduzido pela medida. Os desempregados que conseguissem ser admitidos iniciariam com um salário médio mensal e uma carga de trabalho menores, mas o número deles que conseguiria algum emprego formal seria 40% maior, passando de 11,6 milhões para 16,2 milhões. A diferença seriam 4,6 milhões de pessoas que passariam a ter alguma renda de trabalho formal em vez de nenhuma, além da segurança de um emprego com todas as garantias da CLT.

Supôs-se, de forma conservadora, que o salário/hora ficasse inalterado com ou sem a política, pois não haveria razão para o valor de mercado recebido por hora trabalhada diminuir com uma redução da cunha fiscal sobre os contratos de trabalho. Na prática, o que se observa é que a remuneração por hora costuma ser mais alta em empregos de jornada parcial, e essa vantagem é aumentada quando se comparam pessoas e postos de trabalho com características semelhantes (Reis e Costa, 2016).

Para evitar efeitos adversos, o benefício da desoneração só seria concedido a empresas que aumentassem seu número total de empregados em relação a uma data anterior à aprovação da política, configurando um estímulo às empresas em (re)expansão. Nenhum trabalhador poderia ser beneficiado simultaneamente com dois ou mais contratos desonerados. A política teria prazo predefinido, algo como dezoito meses de duração.

As potenciais fontes de financiamento abrem outra discussão sobre um extenso conjunto de possibilidades, mas vale mencionar algumas das opções disponíveis. Em primeiro lugar, entende-se que reconectar o máximo de pessoas com o mercado de trabalho formal é a prioridade neste momento. Além de beneficiar milhões de pessoas, isso deve resultar em uma base de contribuintes aumentada quando a

economia se recuperar, a desoneração acabar e parte dos trabalhadores beneficiados tiver obtido aumentos de jornadas e salários, ajudando o Tesouro a reaver no longo prazo parte das renúncias temporárias com a desoneração.

Outras possíveis fontes de financiamento seriam combinações de: i) aumento no adicional de hora extra, com uma parte do acréscimo destinada ao governo; ii) redução no abono salarial a ser pago no segundo semestre de 2021; iii) economias da reforma da Previdência de 2019, que eram as fontes apresentadas no projeto da Carteira Verde e Amarela; e iv) revogação da desoneração a dezessete setores em vigor, ao menos para as novas contratações.

No atual contexto de retração longa e com profundidade sem precedentes no mercado de trabalho, é muito importante que os estímulos à retomada estejam à disposição de todas as empresas e de todos os grupos da maioria da população que está sem emprego. Assim como a crise sanitária, a de emprego tende a ser longa e deixar cicatrizes no país, dificultando o retorno a níveis de ocupação pré-pandemia. Desonerar as jornadas mais curtas é um caminho para que a retomada alcance mais pessoas de forma acelerada, de modo a multiplicar os empregos protegidos sem aglomerar pessoas na mesma proporção.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, S. S. Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: os resultados dos microdados da PNAD Covid-19 de junho. **Carta de Conjuntura**, n. 48, 3º trimestre de 2020.

HECKSHER, M. **Valor impreciso por mês exato**: microdados e indicadores mensais baseados na PNAD Contínua. Brasília: Ipea, 2020. (Nota Técnica, n. 62). Disponível em: <<https://bit.ly/327HZG8>>.

HECKSHER, M.; CORSEUIL, C. H. Mais empregos com menos aglomeração: proposta de desoneração da folha com ênfase nas menores jornadas. **Mercado de Trabalho**, n. 69, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/34pe9Q7>>.

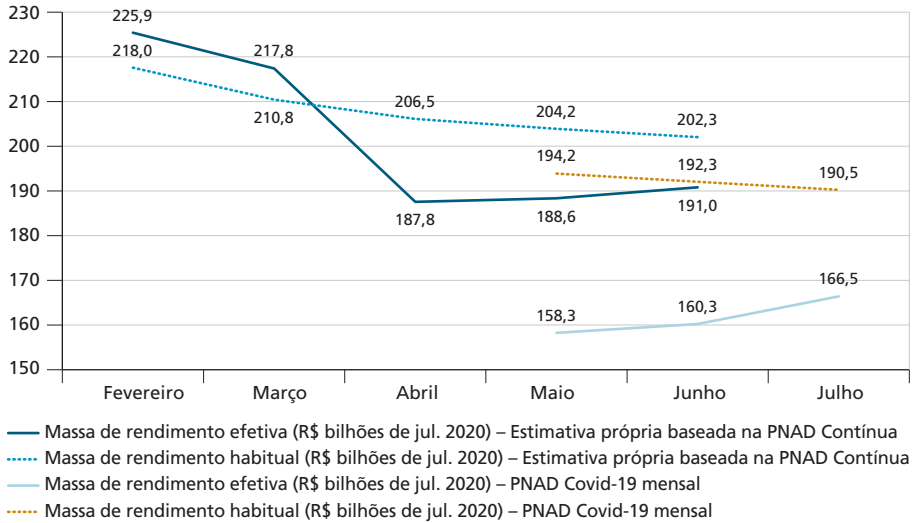
IPEA. Proposta 4.1 – Implementação de programas de subsídio temporário à contratação de trabalhadores e renovação de programas de redução de jornada. *In*: IPEA. **Brasil pós-Covid-19**: contribuições do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3aLkgiR>>.

NERI, M. C. Workaholics, desempregados e jornada de trabalho. **Valor Econômico**, 13 jun. 2000.

REIS, M.; COSTA, J. Jornada de trabalho parcial no Brasil. **Mercado de Trabalho**, n. 61, 2016.

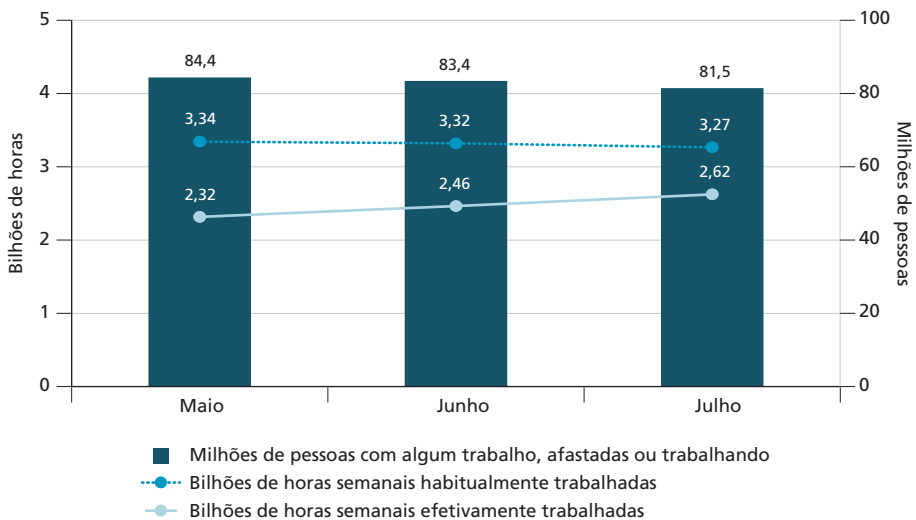
## APÊNDICE A

GRÁFICO A.1  
Estimativas de massas de rendimentos reais (fev.-jul. 2020)  
(Em R\$ bilhões a preços de julho de 2020)



Fontes: PNAD Covid-19/IBGE e estimativas mensais do autor baseadas na PNAD Contínua/IBGE.

GRÁFICO A.2  
População ocupada e totais de horas trabalhadas (maio-jul. 2020)



Fonte: PNAD Covid-19/IBGE.