

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**



**MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO**

**ANÁLISE DOS IMPACTOS GERADOS PELA REFORMA NO PROGRAMA DE  
SEGURO-DESEMPREGO (2015) NO SETOR DE TELEMARKETING**

Manoela Pinheiro Rodrigues  
No. de matrícula: 2010886

Orientador: Gustavo Gonzaga

Rio de Janeiro, junho de 2024

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA**



**MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO**

**ANÁLISE DOS IMPACTOS GERADOS PELA REFORMA NO PROGRAMA DE  
SEGURO-DESEMPREGO (2015) NO SETOR DE TELEMARKETING**

Manoela Pinheiro Rodrigues  
No. de matrícula: 2010886

Orientador: Gustavo Gonzaga

Rio de Janeiro, junho de 2024

Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor.

As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva da autora.

## **Agradecimentos**

Primeiramente, gostaria de agradecer ao meu orientador, Gustavo Gonzaga, pelas ideias, pelos conselhos, pela paciência e pelas oportunidades. Obrigada por acreditar no meu potencial desde o início. Sua orientação foi essencial para o desenvolvimento desta monografia.

Aos amigos que fiz durante esses 4 anos, obrigada por estarem sempre presentes. Vocês tornaram essa jornada muito mais leve e divertida do que eu jamais pensei que seria. Estarei sempre na torcida por cada um de vocês.

Por fim, gostaria de agradecer à minha família pelo apoio durante toda a minha jornada acadêmica. Especialmente, aos meus pais, Carolina e Fernando, por sempre me incentivarem a fazer minhas próprias escolhas; aos meus irmãos, Clara e João, por estarem sempre ao meu lado; e ao meu namorado, Hugo, por ser meu exemplo de dedicação e meu maior incentivador.

## **Resumo**

Este trabalho faz uma análise dos impactos da reforma no programa de seguro-desemprego brasileiro, que entrou em vigor em março de 2015 e endureceu as regras de elegibilidade para o acesso ao benefício, sobre a rotatividade no setor de telemarketing. O objetivo, ao determinar o setor de telemarketing como foco deste trabalho, era entender se há relação entre o nível de rotatividade de um setor e a magnitude do efeito da mudança na legislação sobre a redução no número de demissões estratégicas. Para isso, primeiro este trabalho faz uma revisão dos resultados encontrados em outros papers, que buscaram determinar se a mudança na legislação teve efeito sobre a redução das demissões estratégicas em todos os setores. Em seguida, faz-se uma descrição do setor de telemarketing e analisa-se se a reforma teve efeito sobre as demissões neste setor em particular. A análise dos dados nos leva a concluir que, devido a características próprias do setor e seu padrão de término de contratos bastante divergente do que é visto no agregado de todos os setores, a mudança na legislação não parece ter tido efeito sobre a rotatividade no setor de telemarketing.

## Sumário

1- Introdução.....	7
2 - A legislação trabalhista brasileira e a reforma em 2015.....	11
3- Revisão de literatura.....	15
4 - Dados e Metodologia.....	20
4.1 - Filtros aplicados à base.....	20
5 - Estatísticas descritivas.....	22
6 - Análise descritiva do mercado de trabalho.....	24
6.1 - Gênero.....	24
6.2 - Escolaridade.....	25
6.3 - Faixa Salarial.....	26
6.4 - Raça.....	27
6.5 - Faixa Etária.....	27
7 - Análise da rotatividade no setor de telemarketing.....	29
7.1 - Resultados encontrados.....	29
7.2 - Análise do setor de telemarketing.....	33
8 - Conclusão.....	36
9 - Referências Bibliográficas.....	38

## **Lista de Figuras**

Gráfico 1: Taxa de Demissão por Tempo de Serviço.....	8
Gráfico 2: Taxa de Demissão por Tempo de Serviço - Antes e Depois da Reforma....	16
Gráfico 3: Mercado de trabalho de São Paulo por gênero.....	24
Gráfico 4: Mercado de trabalho de São Paulo por nível de escolaridade.....	25
Gráfico 5: Mercado de trabalho de São Paulo por faixa salarial*.....	26
Gráfico 6: Mercado de trabalho de São Paulo por raça.....	27
Gráfico 7: Mercado de trabalho de São Paulo por raça.....	28
Gráfico 8: Distribuição dos contratos ativos por tempo de serviço.....	30
Gráfico 9: Probabilidade de demissão (por iniciativa do empregador) por tempo de serviço.....	32
Gráfico 10: Probabilidade de demissão (por iniciativa do empregado) por tempo de serviço.....	33

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1: Número de meses trabalhados necessários para ser elegível ao benefício....	14
Tabela 2: Setor de telemarketing por região (2014).....	21
Tabela 3: Descrição das Variáveis.....	23
Tabela 4: Demissões sem justa causa por iniciativa do empregador e do empregado em SP.....	31

## 1- Introdução

As normas que regulamentam o mercado de trabalho brasileiro, estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são consideradas bastante restritivas se comparadas às de outros países. No entanto, desde a década de 90, o Brasil apresenta um dos maiores índices de rotatividade do trabalho do mundo<sup>1</sup>, o que parece não ser compatível com o nível de rigidez da legislação<sup>2</sup>. Por mais que certo nível de rotatividade possa trazer eficiência para o mercado ao permitir uma transferência mais rápida de mão de obra dos setores menos produtivos para os mais produtivos, um índice muito alto pode ser prejudicial à economia.

Gonzaga e Pinto (2014) apresentam a teoria do capital humano, segundo a qual a produtividade do trabalho não é função apenas do nível de qualificação do trabalhador, obtido por meio da educação formal, mas também do nível de capital humano específico adquirido no ambiente de trabalho via treinamento teórico e prático. Dessa forma, se a rotatividade é muito alta, a formação de capital humano por meio de treinamento fica prejudicada. Do lado das firmas, o treinamento representa um custo a ser incorrido. Se o empregador espera que o trabalhador não vai permanecer na empresa por tempo suficiente para que os ganhos de produtividade gerados pelo treinamento superem os custos de oferecê-lo, a oferta de treinamento será limitada. Já pela ótica do trabalhador, se este observa que, sem treinamento e sem consequente ganho de produtividade, a probabilidade de promoção e aumento salarial é baixa, pode optar por trocar de emprego com uma frequência superior à ótima.

Gonzaga (1998) argumenta que um dos motivos por trás dos altos índices de rotatividade observados no país são os benefícios concedidos aos trabalhadores quando são demitidos. Defende-se que o próprio texto da legislação trabalhista brasileira contém incentivos perversos à demissão oferecidos tanto ao trabalhador quanto às firmas. Mais especificamente, diversos autores defendem que o desenho do programa de seguro-desemprego brasileiro abre espaço para que empregadores e empregados atuem conjuntamente, via demissões estratégicas, para extrair renda do sistema público de subsídios. A evidência por trás dessa teoria é de que, no momento em que um trabalhador atinge o número mínimo de meses trabalhados para ser elegível ao seguro-desemprego, a probabilidade de demissão desse trabalhador aumenta consideravelmente. Isso acontece por diversos fatores, que serão discutidos nos próximos capítulos.

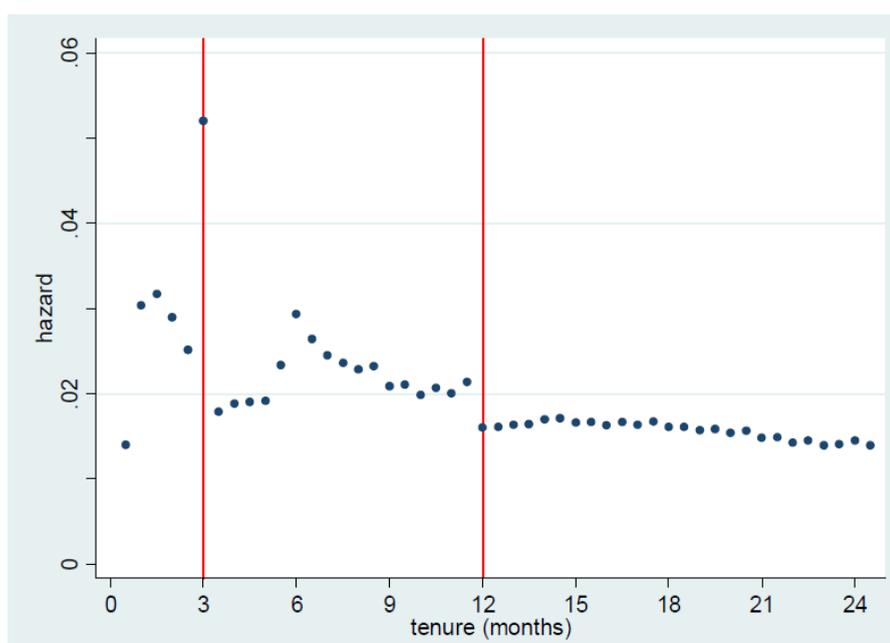
---

<sup>1</sup> Gonzaga (1998).

<sup>2</sup> Gonzaga (2003).

Gonzaga e Pinto (2014) mostram, a partir de dados da RAIS<sup>3</sup>, que entre 2003 e 2010, a maior parte dos termos de contratos formais de trabalho ocorria no primeiro ano de contrato. O Gráfico 1, retirado deste trabalho, mostra a função risco de separação<sup>4</sup> por intervalos de meio mês. Ao analisar o gráfico, observa-se que há dois momentos em que a probabilidade de demissão é maior: ao fim do terceiro e do sexto mês de trabalho. O aumento da probabilidade de demissão ao fim do terceiro mês pode ser atribuído ao fim do período máximo de contratos de experiência - com até 3 meses de trabalho, esse tipo de contrato tem os custos de demissão reduzidos. Por outro lado, o aumento da probabilidade após 6 meses de trabalho é associado principalmente à regra de elegibilidade ao seguro desemprego, que será discutida na próxima sessão. Por fim, vê-se que, após 12 meses de trabalho, o risco de demissão cai e permanece mais baixo.

**Gráfico 1:** Taxa de Demissão por Tempo de Serviço



Fonte: Gonzaga e Pinto (2014)

Em 2015, uma reforma no texto da legislação trabalhista brasileira tornou as regras de acesso ao seguro-desemprego mais rígidas na medida em que aumentou o número de meses

<sup>3</sup> A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) é uma base de dados administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil em que cada observação representa um contrato de trabalho formal. Contém diversas informações sobre firmas e trabalhadores, como duração do contrato, idade, gênero, nível de educação, tamanho da firma, setor, localização, razão do término do contrato, entre outros. A RAIS é atualizada anualmente. Todas as firmas devem, obrigatoriamente, enviar informações para a RAIS sob risco de penalidades.

<sup>4</sup> A função risco de separação, calculada pelos autores, representa a probabilidade de um determinado vínculo deixar de existir antes do próximo ponto no tempo, dado que ele atingiu a duração atual.

de experiência prévia necessários para que o trabalhador se tornasse elegível ao benefício caso fosse demitido sem justa causa.

O objetivo deste trabalho é entender se essas mudanças foram efetivas para reduzir o número de demissões estratégicas e, conseqüentemente, a rotatividade dos postos de trabalho. Como já mencionado, um nível excessivo de rotatividade pode ser prejudicial à economia pois atrapalha o processo de formação do capital humano específico em consequência do desincentivo ao investimento em programas de treinamento. Logo, políticas que tenham sucesso em reduzir esse indicador no Brasil são essenciais para elevar a qualidade da mão de obra.

Além disso, ter uma política de seguro-desemprego bem desenhada pode ajudar a reduzir os custos do governo. No Brasil, a maioria dos trabalhadores retira todas as parcelas de seguro às quais têm direito. Isso ocorre tanto porque há uma dificuldade em se reempregar formalmente, o que faz com que muitos fiquem desempregados por mais tempo, quanto pelo fato de que alguns trabalhadores escolhem atrasar o retorno ao mercado de trabalho justamente para extrair o máximo do sistema. Assim, se uma mudança nas regras do programa ajuda a reduzir o número de demissões estratégicas e, conseqüentemente, o número de parcelas pagas, pode ajudar também a reduzir os gastos do governo.

Para avaliar, portanto, os efeitos da reforma no programa de seguro-desemprego, primeiro será feita uma revisão da literatura existente e consolidação dos resultados já encontrados em trabalhos anteriores. Os principais estudos realizados acerca do tema buscaram quantificar o efeito dessa mudança no número de demissões estratégicas (essas que ocorrem em maior número no momento em que o trabalhador se torna elegível ao benefício). Em geral, esses trabalhos encontraram que o aumento na dificuldade em acessar o programa reduz as demissões estratégicas em magnitude entre 0.35 p.p e 0.65 p.p.

A novidade neste trabalho em relação aos demais será o foco no setor de telemarketing, ainda não explorado pelos trabalhos anteriores, com o objetivo de descobrir se os resultados encontrados acerca da rotatividade e número de demissões são válidos para este setor individualmente. A escolha pelo setor baseou-se principalmente no fato de seus índices de rotatividade serem ainda maiores do que os índices agregados - a ideia é testar se há correlação entre a rotatividade e a magnitude do efeito da mudança nas regras de acesso ao seguro-desemprego sobre esse índice. Em outras palavras, a hipótese a ser testada é a de que quanto maior a rotatividade do setor, mais impacto a reforma no programa de seguro-desemprego deve ter tido sobre seus indicadores de rotatividade. Veremos, ao longo desta monografia, que a relação não parece ser tão direta para o setor em questão.

Assim, este trabalho busca contribuir para a literatura de seguro-desemprego ao evidenciar os efeitos heterogêneos do enrijecimento das regras de acesso ao benefício quando comparados o agregado de todos os setores e um setor específico. Entender quais variáveis são responsáveis pelo nível de efetividade dessa política em diferentes setores é crucial para que seja possível desenhar o programa de maneira a reduzir incentivos perversos a demissões.

Esta monografia está organizada da seguinte forma: o capítulo 2 apresenta o contexto geral da legislação trabalhista brasileira e detalha a reforma no programa de seguro-desemprego. O capítulo 3 analisa a literatura existente e consolida os resultados encontrados. O capítulo 4 descreve as fontes de dados e a metodologia usada para a análise do efeito da reforma na legislação sobre as demissões e a rotatividade. Os capítulos 5 e 6, respectivamente, apresentam as estatísticas descritivas e a evolução das características do mercado de trabalho do estado de São Paulo, com foco no setor de telemarketing. O capítulo 7 apresenta e discute os resultados encontrados, enquanto o capítulo 8 conclui e resume o trabalho.

## 2 - A legislação trabalhista brasileira e a reforma em 2015

O intuito desta seção é introduzir os elementos básicos da legislação trabalhista brasileira e detalhar as mudanças ocorridas em fevereiro de 2015 em relação ao programa de seguro-desemprego.

No Brasil, os contratos de trabalho formais são regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1943. A legislação trabalhista cobre apenas trabalhadores formais, detentores de carteiras de trabalho que devem ser assinadas pelos empregadores todas as vezes em que são contratados, promovidos ou demitidos. Essas informações são, obrigatoriamente, passadas anualmente ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Em relação à remuneração, aos impostos e às contribuições, a lei estabelece que o salário mínimo brasileiro é de cerca de 43% do valor do salário médio (respectivamente, R\$1.302,00 e R\$2.979,00<sup>5</sup> em 2023) e todos os trabalhadores têm direito a 13º salário, 30 dias de férias remuneradas com  $\frac{1}{3}$  do salário de bônus, entre outros benefícios. Os impostos sobre a folha de pagamento chegam a 20% do salário para financiar o sistema público de aposentadoria (INSS) e 8% para o FGTS, a reserva financeira obrigatória de cada trabalhador. As firmas devem recolher também os encargos trabalhistas relacionados ao sistema S, que inclui as entidades responsáveis por proporcionar serviços voltados ao desenvolvimento social, profissional e educacional dos trabalhadores e do público em geral (por exemplo, SENAI, SENAC, SESI, entre outros), cuja alíquota usualmente varia entre 0,5% e 2,5%. Outras taxas incluem a Contribuição ao Salário-Educação (2,5% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas aos empregados) e a Contribuição para Acidentes de Trabalho (1% para atividades de risco leve, 2% para atividades de risco médio e 3% para atividades de risco alto, sendo o risco determinado pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da empresa).

Para as firmas, o custo de dispensar um trabalhador sem justa causa é alto: deve-se dar aos trabalhadores 1 mês de salário relativo ao aviso-prévio e há, ainda, uma multa de 50% do total acumulado no FGTS do empregado durante o período de contrato, sendo 40% pagos diretamente ao trabalhador e os outros 10% pagos ao governos para financiar o sistema de seguro-desemprego. Se a firma optar por justificar a demissão e ganhar a causa, o trabalhador não tem acesso ao benefício.

---

<sup>5</sup> Rendimento mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos, a preços médios do último ano, em reais, valores de 2023. Fonte: IBGE

O sistema de seguro-desemprego no Brasil é financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que tem como fonte principal os recursos das contribuições do PIS e Pasep, recolhidas pelos empregadores por meio de um imposto anual de 0,65% sobre o faturamento das firmas. Todos os trabalhadores formais demitidos injustificadamente são elegíveis ao seguro-desemprego posto que tenham atingido um número mínimo de meses de contribuição antes da demissão. O valor do benefício é baseado no salário médio dos últimos 3 meses de trabalho antes da demissão - varia de 1 a 1.7 salários mínimos - e as parcelas só podem ser retiradas enquanto o trabalhador estiver desocupado. Assim, se o indivíduo é contratado e seu nome aparece no CAGED<sup>6</sup>, o benefício é automaticamente cancelado.

O número máximo de parcelas a serem recebidas depende do número de meses trabalhados antes da demissão. Até fevereiro de 2015, os trabalhadores eram elegíveis a receber 3, 4 ou 5 parcelas mensais do benefício se tivessem trabalhado, respectivamente, entre 6 e 11, entre 12 e 23, ou 24 ou mais meses dentre os últimos 36 antes de realizar o requerimento. Assim, eram necessários apenas 6 meses de trabalho para se tornar elegível ao programa e receber 3 meses de seguro, independentemente do número de acessos prévios ao programa.

Ferrey (2022) argumenta que as políticas de seguro-desemprego têm duas funções principais: a função de seguro propriamente dita, que ajuda a atenuar a queda no consumo de trabalhadores que perderam o emprego, e uma função de redistribuição de renda, uma vez que recursos seriam destinados, de maneira eficiente, aos trabalhadores menos qualificados, que usualmente estão expostos a maiores riscos de perda de emprego e permanência na condição de desempregado por mais tempo. Em países em desenvolvimento como o Brasil, onde o nível de informalidade é alto, a função de redistribuição poderia ficar prejudicada visto que os trabalhadores menos qualificados e expostos aos maiores riscos de desemprego são, normalmente, trabalhadores informais, os quais não têm acesso ao benefício em questão. Por outro lado, as políticas de seguro-desemprego teriam um papel fundamental para proteção de trabalhadores formais nesses países, pois há indícios de que o risco de perda de emprego formal é muito maior neles do que em países desenvolvidos. Além disso, Gerard e Gonzaga (2021) mostram que, nos países em desenvolvimento, a recolocação no setor formal para trabalhadores demitidos é muito mais difícil do que nos países desenvolvidos, o que pode levar a um prolongamento do período de desemprego e aumentar a importância do seguro.

---

<sup>6</sup> O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) é uma base administrativa atualizada mensalmente em que são reportadas todas as admissões e demissões formais. É utilizado pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais.

Embora a Constituição brasileira já prevísse o seguro-desemprego desde 1946, ele foi introduzido e regulamentado apenas em 1986, respectivamente pelos Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986, e Decreto n.º 92.608, de 30 de abril do mesmo ano. Como mencionado, o benefício ajuda a prover assistência financeira temporária ao trabalhador que foi dispensado de maneira involuntária e garantir que este tenha condições de se manter enquanto procura outro trabalho. No entanto, alguns autores argumentam que as regras de elegibilidade ao programa seriam um incentivo para muitos trabalhadores forçarem uma demissão e passarem alguns meses do ano recebendo as parcelas sem, de fato, procurar outro emprego, ou então trabalhando no mercado informal concomitantemente ao recebimento do seguro.

Como o valor mínimo da parcela é de um salário-mínimo, o incentivo seria maior para aqueles que ganham um ou pouco mais de um salário-mínimo mensal. Para esse grupo de trabalhadores, a taxa de reposição é próxima ou igual a 100%. Estima-se que, pelas regras vigentes até o início de 2015, um indivíduo que maximizasse o aproveitamento do benefício precisaria trabalhar apenas 6 meses no ano para receber um salário mensal médio maior do que o salário-mínimo<sup>7</sup>. Dessa forma, se pensarmos que os mais de 30 milhões de brasileiros que recebiam entre 1 e 2 salários-mínimo mensais em 2014 poderiam considerar os benefícios de receber o seguro desemprego maiores do que os custos de perder o emprego formal, fica fácil compreender a relevância do estudo do tema.

Em dezembro de 2014, entretanto, a promulgação da Medida Provisória 665 (MPV665), não antecipada pelo Governo pouco antes reeleito, tornou mais rígidos alguns pontos da lei 7.798 que regulamentava o Programa do Seguro-Desemprego desde 1990. A MPV665 entrou em vigência em 28 de Fevereiro de 2015 e foi oficialmente justificada como uma tentativa de reduzir o déficit nas contas públicas. Sua principal mudança foi o aumento do tempo de permanência no emprego, em meses, exigido para ser elegível à obtenção do benefício, tanto para o primeiro acesso ao programa quanto para o segundo. Em junho do mesmo ano, após algumas alterações no texto, a MPV665 foi transformada na Lei 13.134 e aprovada pelo Congresso. A Tabela 1 faz um comparativo das principais características do programa antes e depois das mudanças.

---

<sup>7</sup> Estimativa própria feita a partir das regras de acesso ao programa de seguro-desemprego e indenizações. Supõe que o trabalhador seria demitido assim que completasse os meses de trabalho necessários para ser elegível ao benefício, receberia as multas rescisórias e as parcelas do seguro e seria novamente contratado formalmente assim que recebesse a última parcela à qual tinha direito. Funciona apenas como apenas uma ilustração; na prática, essa situação tem baixa probabilidade de ocorrência.

**Tabela 1:** Número de meses trabalhados necessários para ser elegível ao benefício

Nº Acesso	Duração máxima do benefício (meses)	Lei 7.998 (1990 - Fev/2015)	MP665 (Mar/2015-Jun/2015)	Lei 13.134 (A partir de Jul/2015)
1o	Três	6	-	-
	Quatro	12	18	12
	Cinco	24	24	24
2o	Três	6	-	9
	Quatro	12	12	12
	Cinco	24	24	24
3o	Três	6	6	6
	Quatro	12	12	12
	Cinco	24	24	24

Como já mencionado, antes da MPV665, trabalhadores tornavam-se elegíveis ao benefício se tivessem trabalhado por 6 meses completos antes da demissão. A partir de março de 2015, o requerimento passou de 6 para 18 meses de trabalho acumulado nos 24 meses anteriores à demissão para que o indivíduo pudesse acessar o programa pela primeira vez, e de 6 para 12 meses dos últimos 16 para que o indivíduo atingisse o critério de elegibilidade exigido para o segundo acesso. Em junho do mesmo ano, com a aprovação da Lei 13.134, regrediu-se, em parte, a rigidez da medida provisória, chegando-se à exigência final de 12 meses nos últimos 18 e 9 meses nos últimos 12 trabalhados para ser elegível ao benefício, respectivamente, pela primeira e pela segunda vez. Não houve alteração no critério de elegibilidade para os acessos posteriores (a partir do terceiro).

### 3- Revisão de literatura

Alguns trabalhos já foram realizados acerca da reforma de 2015 no programa de seguro-desemprego e seus efeitos para o mercado de trabalho brasileiro. Nesta seção, faz-se um resumo de cada um e consolidação dos resultados encontrados.

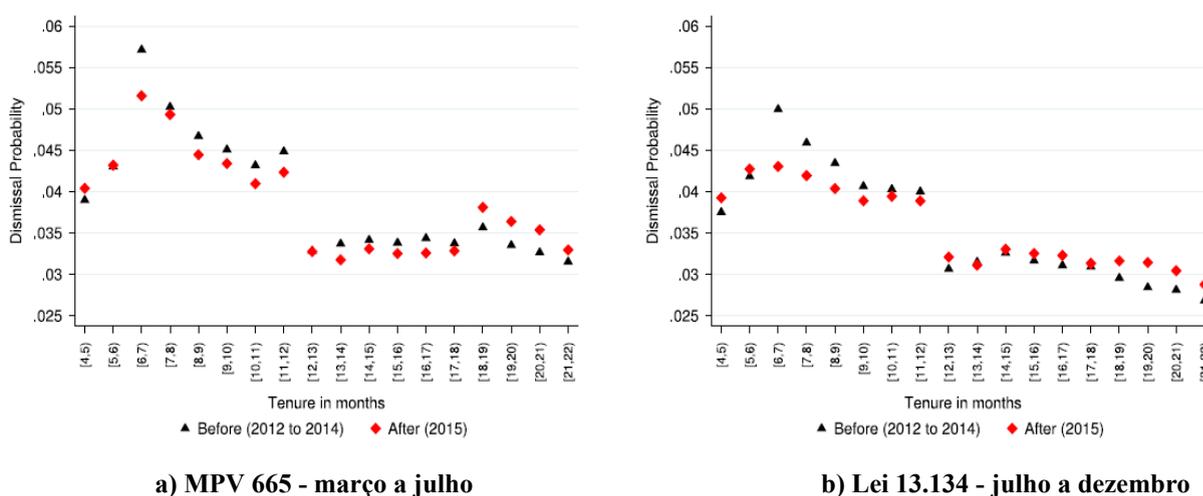
Em Carvalho et al. (2018), os autores buscam estimar o impacto das mudanças no critério de elegibilidade ao benefício de seguro-desemprego nas demissões formais. A partir da estimação pelo método de diferenças em diferenças, conclui-se que o seguro-desemprego explica cerca de 11% a 13% da taxa média de demissões de trabalhadores elegíveis ao benefício, as chamadas “demissões estratégicas”. O paper usa uma amostra de 31.7 milhões de observações mensais entre Janeiro de 2012 e Dezembro de 2015, extraídas da RAIS, e considera apenas trabalhadores com contratos sem duração pré-determinada em firmas privadas.

Os autores partem da ideia de que a promulgação da MPV665 afetou dois grupos diferentes de trabalhadores de acordo com a duração de seu emprego anterior. Para observar ambos os tratamentos resultantes da reforma, a base de dados foi dividida em duas amostras. Na amostra (1) foram incluídos indivíduos que trabalharam entre 4 e 5 meses antes da demissão (grupo de controle) e indivíduos cuja experiência foi de 6 a 7 meses (grupo de tratamento). Enquanto, na amostra (1), o grupo de controle é sempre inelegível, para os indivíduos tratados observa-se uma descontinuidade. Este grupo, que era elegível ao programa até fevereiro de 2015, passou a ser inelegível a partir da MPV665 e continuou assim mesmo após a publicação da Lei 13.134, cerca de três meses depois. Já na amostra (2) estão os indivíduos que haviam trabalhado algo entre 13 e 17 meses (grupo de tratamento) e entre 18 e 22 meses (grupo de controle) antes da demissão. Nessa amostra, enquanto o grupo de controle é sempre elegível, o grupo de tratamento, que era elegível até a MPV665 se tornar efetiva, fica inelegível ao benefício entre março e junho de 2015. Em julho, a nova lei entra em vigor e reverte a condição mais restritiva de elegibilidade imposta 3 meses antes, tornando o grupo de tratamento novamente elegível.

O paper apresenta as probabilidades de demissão dos grupos de controle e tratamento para ambas as amostras. No gráfico 2, retirado do estudo, vê-se que, para a amostra 1, a probabilidade de demissão dos tratados cai abruptamente depois que a MPV665 entra em vigor, e permanece dessa forma em julho, quando a nova lei é efetivada. Para a amostra 2, por outro lado, vemos resultados de magnitude menor. Nesta, enquanto as probabilidades de demissão para os tratados apresentam leve redução com a vigência da Medida Provisória, elas

voltam a subir com a nova Lei, quando esse grupo volta a ser elegível ao benefício. Esses resultados são consistentes com a hipótese de que, no momento em que os trabalhadores se tornam elegíveis ao benefício, há ocorrência de demissões estratégicas.

**Gráfico 2:** Taxa de Demissão por Tempo de Serviço - Antes e Depois da Reforma



Fonte: Carvalho et. al (2018)

Os autores também especificam um modelo de probabilidade linear para demissões que explora os 2 tratamentos indicados anteriormente. O modelo é rodado separadamente para as amostras 1 e 2 e há dois parâmetros de interesse, que capturam os efeitos das mudanças nos critérios de elegibilidade introduzidos pela MPV665 e pela Lei 13.134, respectivamente. Estima-se que a restrição imposta pela MPV665 gera, para os tratados na amostra (1), redução de 0.65 p.p. na probabilidade de demissão sem justa causa, o que corresponde a aproximadamente 13% da taxa média mensal de demissões para esse grupo antes do tratamento. Na amostra (2), o resultado é de queda de 0.36p.p. na mesma variável para o grupo de tratamento, correspondente a uma redução de 11% da taxa média mensal de demissões para esse grupo antes do tratamento. Por mais que, para esse grupo, haja reversão da alteração no critério de elegibilidade com a Lei 13.134, o efeito negativo não retrocede completamente, e se mantém 0.18p.p. (ou 5,5%) menor do que antes das mudanças.

A partir dessas estimativas, chega-se à conclusão de que a promulgação da MPV665, em fevereiro de 2015, reduz as taxas de demissão sem justa causa para os tratados na amostra (1) e que esse efeito não enfrenta alterações significativas com a aprovação da Lei 13.134, 3 meses depois. Para a amostra (2), por outro lado, vê-se que o efeito redutor da promulgação da MP decaiu em magnitude em julho com a reversão da alteração no critério de elegibilidade

para indivíduos com 12 a 17 meses trabalhados. Os autores também descobriram que os efeitos de redução na probabilidade de demissão são maiores para trabalhadores em empresas menores, com baixos níveis de educação e que estão em seu primeiro emprego.

Outro trabalho relacionado ao tema é Van Doornik et al. (2018). Os autores também exploram a variação nos critérios de elegibilidade ao programa de seguro-desemprego no Brasil e concluem, assim como em Carvalho et al. (2018), que ser elegível ao benefício aumenta a probabilidade de ser demitido. O método empírico utilizado explora duas fontes de variação. A primeira consiste na descontinuidade do status de elegibilidade para trabalhadores com 6 meses trabalhados, que passam a não mais poder acessar o programa após a reforma, consistente com a amostra (1) do paper anterior. Para a segunda fonte de variação, os autores identificam trabalhadores que já acessaram o programa duas ou mais vezes, sobre os quais a reforma não se aplica, para obter um contrafactual, o que os permite realizar uma estimação de triplo diferencial. Estima-se, para trabalhadores afetados pela mudança, com experiência de 6 ou mais meses de trabalho, que as taxas de demissão caem 0.43 p.p. (11,1%) quando estes se tornam inelegíveis ao benefício.

Neste paper são feitos alguns estudos adicionais em relação ao primeiro trabalho descrito. Argumenta-se que há relação entre os altos índices de informalidade nos mercados de trabalho de países em desenvolvimento e os incentivos à demissão oferecidos pelos programas de seguro-desemprego. A ideia é examinar como a existência e o tamanho desses mercados informais ajudam a explicar os padrões de demissão observados. Os autores partem do fato de que a existência de informalidade permite que trabalhadores demitidos do setor formal e realocados no setor informal recebam, ao mesmo tempo, seguro-desemprego e salário. Os modelos estimados encontram que um aumento de 10 p.p. no nível de informalidade de um setor leva a queda 0.13 p.p. maior nas taxas de demissão de trabalhadores afetados pela reforma, com experiência de 6 a 11 meses de trabalho no momento em que perdem elegibilidade ao benefício do seguro-desemprego. Para diferentes municípios o efeito é parecido: o aumento de 10 p.p. no nível de informalidade de um município leva a queda 0.09 p.p. maior nas taxas de demissão do mesmo tipo de trabalhadores. Conclui-se, portanto, que quanto maior a informalidade (seja entre setores da economia ou entre municípios), maior é a redução da probabilidade de demissão quando os trabalhadores perdem a elegibilidade ao programa.

Os autores também estudam em que medida as demissões de trabalhadores qualificados a receber as parcelas do seguro-desemprego estão relacionadas à sua transição para o emprego informal. Como mencionado anteriormente, estima-se que taxas de demissão

formais são cerca de 11% maiores quando os trabalhadores se qualificam para o seguro-desemprego. Além disso, os autores estimam que a probabilidade de um trabalhador demitido do setor formal se empregar de maneira informal é 9.42 p.p. menor quando estes perdem o acesso ao seguro desemprego após março de 2015. Com isso, conclui-se que 94.16% ( $9.42 * 1.1111 / 11.11$ ) dos 11.11% das demissões estratégicas que ocorrem quando há elegibilidade ao seguro-desemprego estão relacionadas com transições para o setor informal.

Por fim, o estudo de Cravo et al. (2020), faz uma revisão dos resultados encontrados nos papers anteriores mas utiliza, além da RAIS, dados administrativos do programa de seguro-desemprego, fornecidos também pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Este trabalho, assim como os outros, conclui que as mudanças na lei que entraram em vigor em 2015 reduzem as demissões estratégicas; além disso, conclui que a reforma reduziu a existência de conluios entre empregadores e empregados, pois se tornou mais difícil obter os subsídios. A diferença para os papers anteriores é que este mostra que os impactos das mudanças na legislação sobre as demissões é heterogêneo e depende do número de vezes que o indivíduo já acessou o programa de seguro-desemprego. Os resultados obtidos indicam que as reduções na perda de emprego são maiores para trabalhadores que não acessaram o programa mais de uma vez.

Este paper acrescenta uma divisão às 2 amostras definidas por Carvalho et al. (2018). A amostra (1) inclui trabalhadores com 6 meses de experiência prévia como tratados, pois eram elegíveis ao seguro desemprego até a MPV665 e passaram a ser inelegíveis com ela e, como grupo de controle, trabalhadores com 5 meses, sempre inelegíveis. Na amostra (2) estão os trabalhadores com 17 (tratamento) e 18 (controle) meses trabalhados antes da demissão. Os tratados eram elegíveis ao benefício até fevereiro de 2015 e se tornaram inelegíveis, enquanto os controles são sempre elegíveis. Por fim, os autores especificam a amostra (3), em que as durações das experiências de trabalho requeridas são iguais às da amostra (1), mas são incluídos apenas trabalhadores que já acessaram o programa 1 vez e estão no seu segundo pedido.

Aqui também utiliza-se um modelo de diferenças em diferenças para estimar o parâmetro de interesse. A diferença principal é que, neste trabalho, encontram-se efeitos de magnitude menor. Estima-se, sem controlar para acessos anteriores ao programa, que as restrições introduzidas pela MPV665 reduzem a probabilidade de demissão em 0.35 p.p., enquanto Carvalho et al. (2018) e Van Doornik et al. (2018) estimaram, respectivamente, 0.65 p.p. e 0.43 p.p. Para as amostras (1) e (2), os resultados vão no mesmo sentido dos encontrados nos papers anteriores, mas em menor magnitude, o que, segundo os autores,

indica que os outros 2 papers aqui citados teriam superestimado os parâmetros. A novidade está nos resultados da amostra (3): para trabalhadores com 6 meses trabalhados e 1 acesso prévio ao programa, a promulgação da MPV665 e, posteriormente, da Lei 13.134 reduziu a probabilidade de demissão em 0.9 p.p. e 1.10 p.p., respectivamente, efeito ainda maior do que nas duas primeiras amostras.

Por fim, os autores sustentam a tese de que empregadores teriam incentivos para cooperar com empregados visando extrair subsídios do governo na forma de seguro-desemprego, ponto explorado também em Van Doornik et al. (2018). Por meio de outro modelo de diferenças em diferenças, os autores observam que a probabilidade de um indivíduo ser recontratado pela firma que o dispensou quando ele era elegível ao seguro-desemprego entre 4 e 10 meses após a demissão é 1.3 p.p. menor após a promulgação da MPV665. O resultado encontrado reforça a tese de existência de conluio, mas os autores concluem que restrições menos rígidas, impostas posteriormente pela Lei 13.134, podem não ser suficientes para ter efeito sobre a situação.

## **4 - Dados e Metodologia**

Após realizada a revisão da literatura existente, este trabalho pretende fazer uma análise dos efeitos da variação na política de seguro-desemprego brasileira especificamente aplicada ao setor de telemarketing. Esta monografia busca contribuir para a literatura ao observar a direção dos efeitos encontrados. A metodologia utilizada consiste na análise descritiva e evolutiva do mercado de trabalho, que será realizada com o auxílio de gráficos e tabelas, para tentar determinar se a reforma na legislação de seguro desemprego foi efetiva para reduzir as demissões estratégicas e a rotatividade nesse setor.

A maior parte dos dados será proveniente da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), uma extensa base de dados atualizada anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em que cada observação representa um vínculo empregatício. A RAIS abrange todas as empresas e estabelecimentos inscritos no CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) e a declaração das informações pelas firmas é obrigatória. São coletadas informações sobre os empregadores e os empregados, como tamanho da firma, remunerações, ocupações, tempo de serviço, admissões e demissões, entre outras variáveis relacionadas ao emprego formal. Informações complementares poderão ser obtidas a partir de bases de dados do IBGE ou de dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

### **4.1 - Filtros aplicados à base**

As análises presentes neste trabalho foram realizadas a partir de observações desidentificadas da RAIS, para o período compreendido entre os anos de 2010 e 2017. Sem filtros, o total de observações, para todos estes anos, ultrapassa 500 milhões. Para não incorrer em problemas computacionais, optei por trabalhar com uma base menor, escolhendo o estado de São Paulo como base para as análises.

Visando escolher a base a ser utilizada, primeiro utilizei a RAIS de 2014 (ano anterior à reforma), desagregada por região, para visualizar o número de observações por região considerando, primeiro, todos os setores e, em seguida, apenas o setor de telemarketing, com o objetivo de determinar a importância deste setor para cada uma. Na desagregação em questão, o estado de São Paulo é considerado uma região própria por seu tamanho e importância no mercado de trabalho brasileiro. Além de ser a “região” com o maior setor de telemarketing em termos absolutos, era também onde o setor tinha maior participação, agregando 2,24% de todos os trabalhadores com carteira assinada do estado.

**Tabela 2:** Setor de telemarketing por região (2014)

Região	Contratos Totais	Contratos Telemarketing	% Telemarketing
SP	21.910.562	491.479	2,24%
Nordeste	13.105.903	218.440	1,67%
Sudeste*	16.581.348	248.824	1,50%
Centro	6.810.400	57.319	0,84%
Sul	13.607.503	77.114	0,57%
Norte	4.103.563	3.710	0,09%
<b>Total</b>	<b>76.119.279</b>	<b>1.096.886</b>	<b>1,44%</b>

\* ex SP

Fonte: RAIS

Uma vez escolhido o estado de São Paulo como foco das análises, ainda permanecemos com aproximadamente 165 milhões de observações em todo o período. Assim, para a base final, foram deixados apenas os trabalhadores com salário maior do que zero e contratos CLT de duração indeterminada, visto que trabalhadores com contratos temporários não são elegíveis ao seguro-desemprego. Também foram excluídos os trabalhadores dos setores agropecuário e extrativista e os funcionários do setor público e empresas mistas, pois estes estão menos suscetíveis à rescisões de contrato. Dessa forma, determinou-se a base final como aquela que inclui todos os trabalhadores formais dos setores privados de São Paulo, entre os anos de 2010 e 2017, contemplando mais de 133 milhões de observações.

## 5 - Estatísticas descritivas

Neste capítulo são apresentadas estatísticas descritivas do mercado de trabalho privado do estado de São Paulo no ano de 2014<sup>8</sup>. O principal objetivo da tabela é observar as diferenças entre o agregado de todos os setores e o setor de telemarketing, especialmente com relação a nível educacional, salários e características dos contratos. Optou-se por analisar o ano de 2014 justamente por ele ser o ano anterior à reforma do seguro desemprego. Dessa forma, com o auxílio da tabela 3, busca-se compreender as características da população que foi afetada pela mudança. Nos capítulos 6 e 7, faz-se uma análise de como essas características evoluíram no tempo, desde antes até depois da reforma.

Com mais de 70% da mão de obra composta por mulheres, pode-se dizer que o setor de telemarketing paulista é muito mais feminino do que o mercado de trabalho formal do estado, como um todo. A proporção de não-brancos também é maior neste setor (cerca de 58% versus 28% no agregado). Além disso, os trabalhadores do setor também são mais jovens e, por mais que tenham nível educacional maior do que o agregado (quase 94% do setor tem ao menos o ensino médio completo, versus 72% do agregado), apenas 14% dos trabalhadores tem ensino superior completo, o que pode estar relacionado com a maior proporção de trabalhadores em primeiro emprego no setor. O baixo nível educacional dos empregados pode ser um dos motivos por trás de suas baixas remunerações - a média de salários mínimos que recebia um trabalhador do setor, em 2014, era metade da média do estado.

O baixo nível salarial, por sua vez, pode estar relacionado à duração dos contratos. Em média, os trabalhadores do setor ficam em seus empregos por cerca de 1 ano e 4 meses, período curto em comparação aos mais de 3 anos do agregado. Se os términos de contratos de trabalho no setor de telemarketing ocorrerem por vontade dos próprios trabalhadores, pode-se argumentar que os baixos salários devem ser um dos motivos de insatisfação para estes, que acabam se demitindo para buscar emprego em outros setores. Por outro lado, se as separações ocorrem por iniciativa dos empregadores, os motivos por trás delas podem incluir (1) evitar multas rescisórias que aumentam com a duração do contrato, ou (2) participar das demissões estratégicas por meio de acordos prévios com empregados.

---

<sup>8</sup> Neste capítulo (assim como no seguinte) são considerados apenas os contratos ativos em dezembro, para evitar a dupla-contagem dos trabalhadores.

**Tabela 3:** Descrição das Variáveis

Variável	Obs.	Média	Desvio Padrão
<b>Gênero</b>			
Agregado			
Mulheres	4.835.129	0,42	
Homens	6.675.619	0,58	
Telemarketing			
Mulheres	154.239	0,73	
Homens	58.194	0,27	
<b>Raça</b>			
Agregado			
Branços	7.796.126	0,67	
Não-brancos	3.225.405	0,28	
Não informado	594.940	0,05	
Telemarketing			
Branços	83.431	0,39	
Não-brancos	123.464	0,58	
Não informado	5.538	0,03	
<b>Idade</b>			
Agregado		35,26	11,31
Telemarketing		27,89	9,38
<b>Anos de Escolaridade</b>			
Agregado			
Fundamental Incompleto	1.104.324	0,10	
Médio Incompleto	2.071.725	0,18	
Superior Incompleto	6.326.183	0,55	
Superior Completo	2.008.516	0,17	
Telemarketing			
Fundamental Incompleto	464	0,00	
Médio Incompleto	14.038	0,07	
Superior Incompleto	169.247	0,80	
Superior Completo	28.684	0,14	
<b>Número de Salários Mínimos</b>			
Agregado		3,39	4,48
Telemarketing		1,65	1,84
<b>Duração dos Contratos (meses)</b>			
Agregado		44,31	61,23
Telemarketing		16,17	19,90

Fonte: RAIS (2014)

## 6 - Análise descritiva do mercado de trabalho

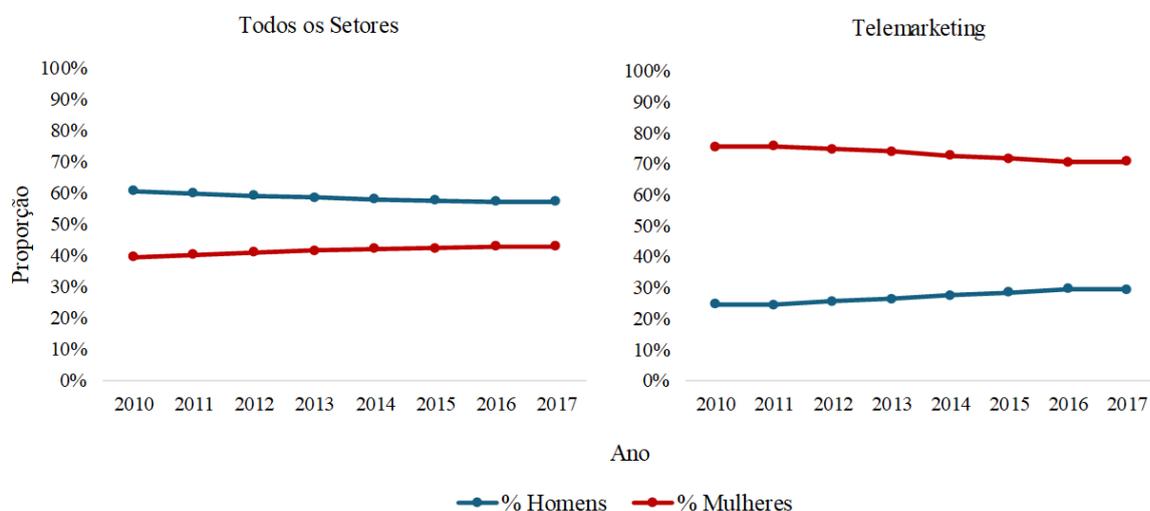
Este capítulo pretende fazer uma análise das características do mercado de trabalho de São Paulo, comparando todos os setores econômicos com o setor de telemarketing, entre os anos de 2010 e 2017. Por utilizarmos dados da RAIS, as análises consideram apenas trabalhadores formais, que foram afetados pela reforma do seguro-desemprego.

### 6.1 - Gênero

Por mais que a participação feminina no mercado de trabalho esteja crescendo, o número de homens trabalhando no Brasil ainda supera o de mulheres. Segundo dados do IBGE, entre os anos de 2012 e 2017, cerca de 58% da população brasileira ocupada era composta por homens, enquanto 42% eram mulheres. Se considerarmos apenas a população ocupada com carteira assinada, no setor privado, em 2017, a proporção de homens fica em 59%, e a de mulheres em 41%, de acordo com a RAIS.

Em São Paulo, a partir do gráfico 3 podemos observar que, entre 2010 e 2017, por mais que tenha ocorrido um aumento na participação feminina entre os trabalhadores formais, os homens ainda eram a maioria (cerca de 57% em 2017), o que fica próximo à média brasileira neste mesmo ano. Por outro lado, o setor de telemarketing apresenta-se de maneira bastante distinta, de forma que mais de 70% da mão de obra é composta por mulheres. Assim, enquanto apenas 1% da mão de obra masculina do estado estava alocada no setor de telemarketing em 2017, mais de 3% dos contratos femininos eram provenientes do setor.

**Gráfico 3:** Mercado de trabalho de São Paulo por gênero



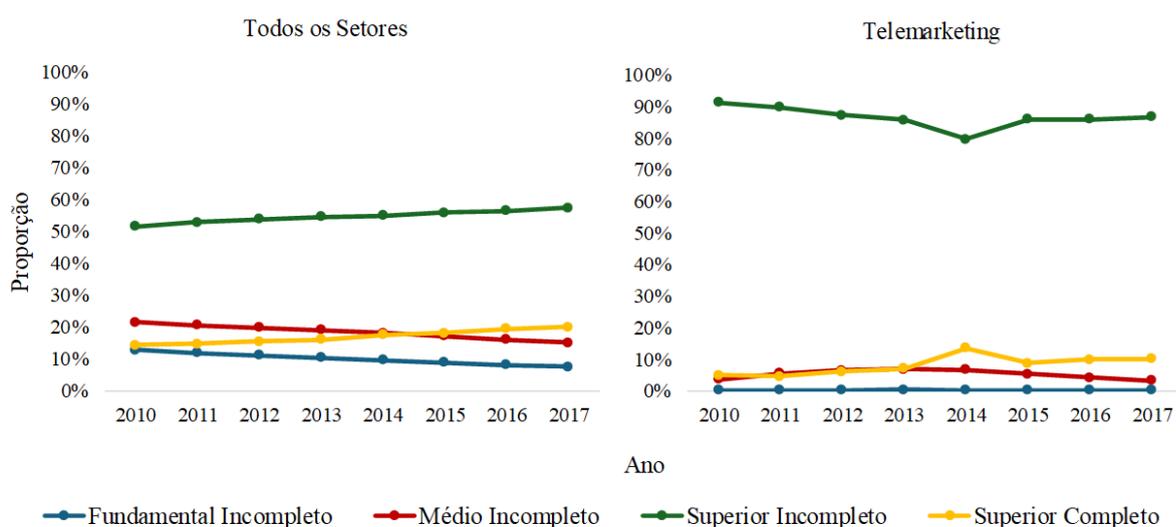
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

## 6.2 - Escolaridade

Os níveis de escolaridade dos trabalhadores formais no estado melhoraram entre 2010 e 2017, com os números de indivíduos com ensino médio e ensino superior completos em expansão. Em 2017, cerca de 77% dos trabalhadores em questão tinham pelo menos o Ensino Médio completo, sendo que quase 20% apresentavam também diploma de ensino superior. No mesmo ano, ao considerar todo o Brasil, ambos os percentuais de trabalhadores com pelo menos ensino médio completo (74%) e de trabalhadores com ensino superior completo (cerca de 16%) eram mais baixos do que na região estudada.

Já o setor de telemarketing de São Paulo apresentou percentuais bastante distintos dos agregados. Em todo o período analisado, mais de 96% dos trabalhadores operando no setor tinham pelo menos diploma de ensino médio, sendo que, em média, apenas 10% tinham nível superior completo. A partir dos dados, chegamos a algumas possíveis explicações (não excludentes) para os números encontrados: 1) não há grandes atrativos para trabalhadores de nível superior no setor de telemarketing; 2) os trabalhadores deste setor não possuem incentivos para obter qualificação além do ensino médio; 3) trabalhadores do setor de telemarketing podem considerar seus empregos como algo temporário, e mudam de setor ao se qualificarem.

**Gráfico 4:** Mercado de trabalho de São Paulo por nível de escolaridade



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

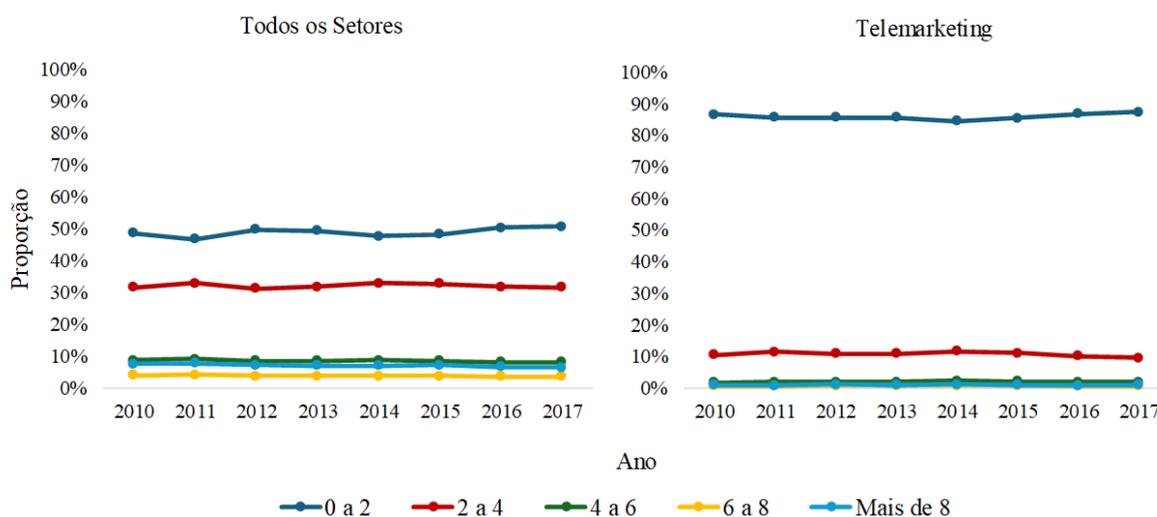
### 6.3 - Faixa Salarial

Em 2017, no Brasil, cerca de 62% dos trabalhadores formais ganhavam entre 0 e 2 salários mínimos por mês, enquanto aproximadamente 26% recebiam entre 2 e 4 salários mínimos. Assim, cerca de 88% dos trabalhadores na data recebiam menos de R\$4.000 por mês<sup>9</sup>. Em São Paulo, esse número era cerca de 6 p.p. menor, com 51% da população na menor faixa salarial considerada, seguidos por mais de 31% na segunda faixa. Assim, somando todos os trabalhadores que recebiam até 4 salários mínimos por mês, chegou-se a pouco mais de 82% do total de trabalhadores da região.

Surpreendentemente, os índices de indivíduos recebendo baixos salários são significativamente maiores para o setor de telemarketing. O percentual de trabalhadores na menor faixa salarial considerada (0 a 2 salários mínimos) manteve-se estável em cerca de 86% entre 2010 e 2017. Somando-se este número aos aproximadamente 10% dos trabalhadores do setor que recebiam entre 2 e 4 salários mínimos no último ano analisado, tem-se que quase a totalidade da mão de obra do setor (mais de 96%) ganhava até 4 salários mínimos mensais.

**Gráfico 5:** Mercado de trabalho de São Paulo por faixa salarial\*

\*em número de salários mínimos

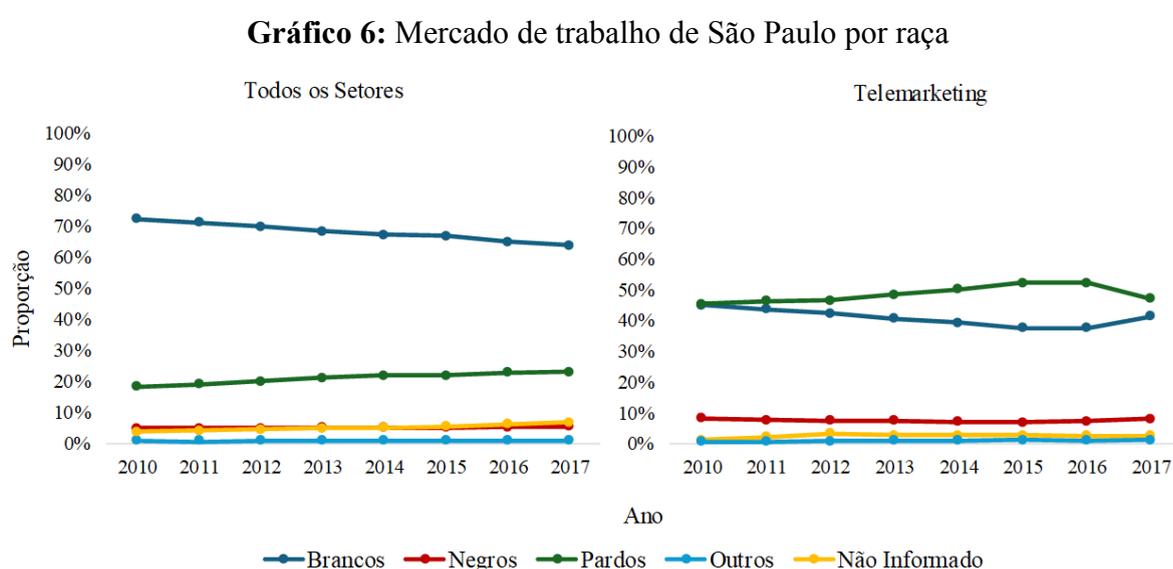


Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

<sup>9</sup> Em 2017, o valor do salário mínimo no Brasil era de R\$937,00.

## 6.4 - Raça

No Brasil, em 2017, os trabalhadores formais se autodeclararam da seguinte forma<sup>10</sup>: 51% como brancos, 33% como pardos<sup>11</sup>, 5% como negros, 1% como outros<sup>12</sup> e 10% preferiram não informar. No gráfico 6, vemos que, assim como no Brasil, em São Paulo aqueles que se autodeclararam brancos são a maioria (quase 64% em 2017), seguidos pelos pardos, com cerca de 23% em 2017. No setor de telemarketing, por outro lado, os pardos são maioria, representando 47% do total dos trabalhadores no último ano do período analisado, seguido pelos brancos, com 41% de participação no setor.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

## 6.5 - Faixa Etária

Por último, a análise por faixa etária nos permite observar que grande parte da mão de obra do setor de telemarketing de São Paulo é composta por indivíduos de até 30 anos. Em 2010, esse grupo representava aproximadamente 77% dos trabalhadores do setor, sendo quase 24% do total composto por indivíduos de no máximo 20 anos. Esses percentuais caíram alguns pontos até 2017, ano em que cerca de 19% dos trabalhadores tinham até 20 anos e 50% estavam na faixa dos 20 aos 30. Mesmo com a redução, a mão de obra com até 30 anos completos na data de referência ainda representava cerca de 70% do total no setor.

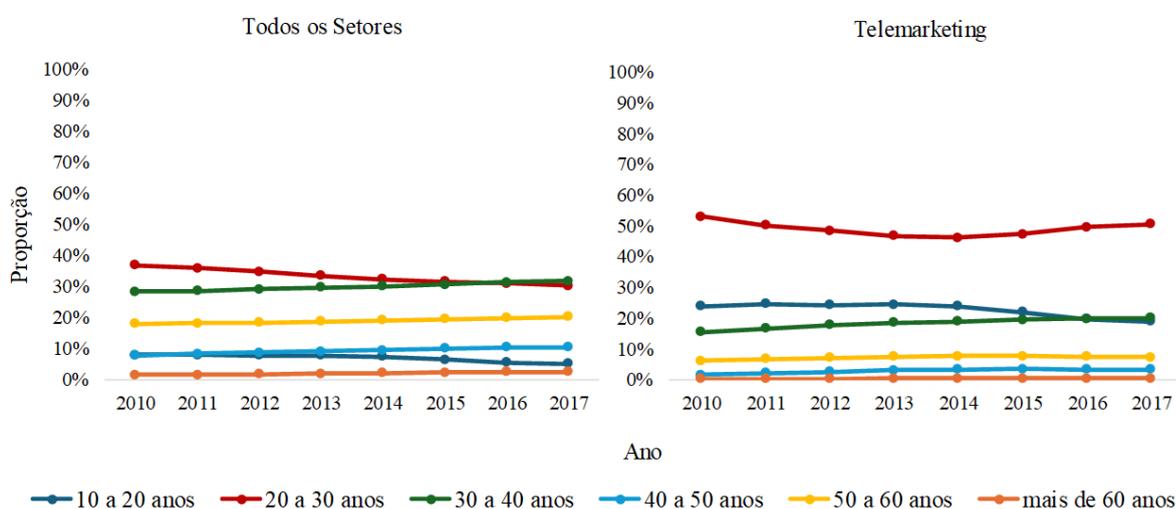
<sup>10</sup> Valores aproximados de acordo com os dados da RAIS.

<sup>11</sup> Segundo o manual da RAIS de 2017: “Parda – para a pessoa que se enquadrar como parda ou se declarar como mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça.”.

<sup>12</sup> Indígenas e amarelos.

Observa-se que a média de idade dos trabalhadores do setor de telemarketing é menor do que se considerarmos o agregado de todos os setores de São Paulo. Em 2017, aproximadamente 35% dos trabalhadores do estado tinham até 30 anos, essencialmente a metade do número observado para o setor de telemarketing. Além disso, a faixa etária da mão de obra do estado estava em linha com o total brasileiro. A faixa de maior peso no mercado de trabalho paulista era a de 30 a 40 anos de idade (cerca de 32%), totalizando 67% da mão de obra do estado nas três primeiras faixas etárias consideradas, o mesmo percentual observado para a população brasileira no ano em questão.

**Gráfico 7:** Mercado de trabalho de São Paulo por raça



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

## **7 - Análise da rotatividade no setor de telemarketing**

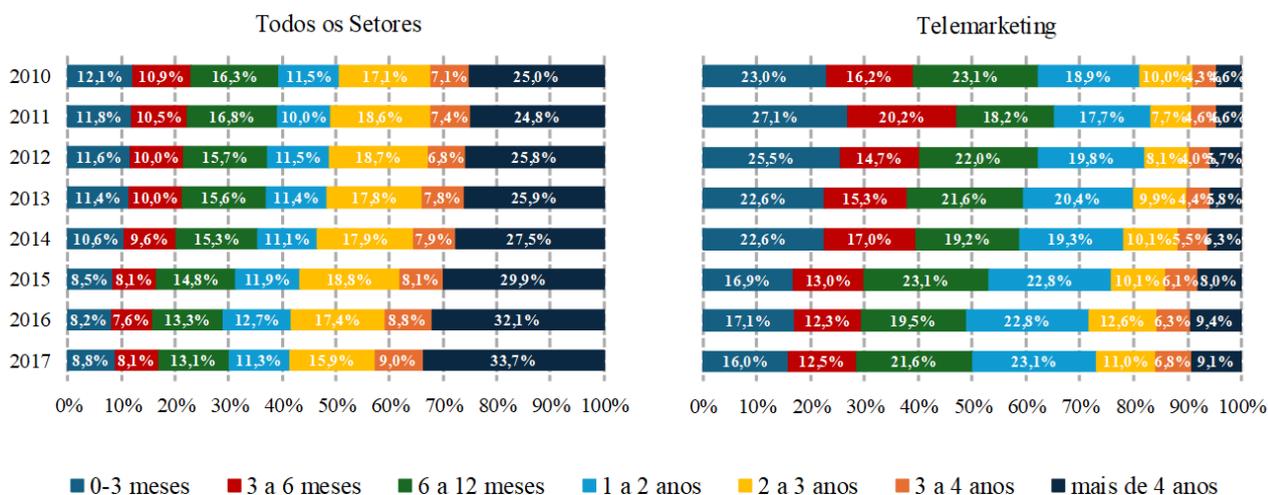
Esta seção pretende analisar se existiam indícios da ocorrência de demissões estratégicas no setor de telemarketing e se a reforma no programa de seguro-desemprego em 2015 teve efeito sobre essas demissões e sobre os indicadores de rotatividade do setor.

### **7.1 - Resultados encontrados**

A partir dos gráficos apresentados no capítulo anterior, conclui-se que o setor de telemarketing paulista concentra principalmente mulheres jovens, sem ensino superior (mas com ensino médio completo) e que ganham entre 0 e 2 salários mínimos por mês. Os baixos salários e nível de escolaridade desses trabalhadores ajudam a explicar o principal motivo por trás da escolha desse setor como foco deste trabalho: sua alta taxa de rotatividade.

Segundo Gonzaga e Pinto (2014), em dezembro de 2010, mais de 40% dos trabalhadores com carteira assinada no Brasil estavam trabalhando na mesma firma há menos de 1 ano, sendo que 25% estavam há menos de 6 meses. No gráfico 8, apresentado a seguir, podemos ver que os números de São Paulo seguem a mesma linha. Em 2010, cerca de 39% dos trabalhadores estavam em seus empregos há menos de 1 ano, e 23% há menos de 6 meses. Esse número diminuiu gradativamente até 2017, ano em que 30% dos trabalhadores estavam na primeira faixa descrita. A aparente redução na rotatividade pode estar ligada a diversos fatores, como o período recessivo que afetou o país especialmente entre 2014 e 2016, o qual reduziu o número de contratações, ou, em menor magnitude, a mudanças na legislação que reduzem o número de demissões, tendo como exemplo a própria reforma no programa de seguro-desemprego.

O setor de telemarketing, por sua vez, apresentava indicadores de rotatividade ainda mais expressivos. Em 2010, no estado de São Paulo, eram mais de 62% dos trabalhadores do setor que estavam em seus empregos há menos de 1 ano, proporção que varia pouco até o final de 2014, quando o número chega a 58%. A partir daí, o percentual decresce com intensidade um pouco maior, chegando a 50% em 2017.

**Gráfico 8:** Distribuição dos contratos ativos por tempo de serviço

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

A redução no percentual de contratos com menos de 1 ano de duração e aumento no percentual de contratos com duração maior do que 1 ano parece indicar uma redução na rotatividade do setor de telemarketing a partir de 2015. Se essa redução na rotatividade viesse acompanhada de diminuição na probabilidade de demissão por iniciativa do empregador, poderíamos argumentar que parte desse efeito poderia estar relacionado às mudanças nas regras de acesso ao seguro-desemprego, como discutido em capítulos anteriores. Entretanto, para o setor de telemarketing, os resultados encontrados foram contrários à tese - a partir de 2015, ao invés de redução na probabilidade de demissão por iniciativa do empregador, houve leve aumento desse índice, como será apresentado a seguir.

Na tabela 4 podemos ver que, diferentemente do que ocorria para o agregado dos setores econômicos do estado de São Paulo, em que a demissão sem justa causa por iniciativa do empregador era o principal motivo para os términos de contrato, no setor de telemarketing os principais responsáveis pelas separações eram os próprios empregados.

Por outro lado, por mais que a demissão sem justa causa por iniciativa do empregado seja o principal motivo de término de contratos no setor de telemarketing em todo o período observado, a partir de 2015, dois pontos chamam atenção. Primeiro, o número absoluto de separações diminuiu tanto para o agregado quanto para o setor de telemarketing, o que parece indicar uma queda geral na rotatividade. Além disso, também tanto para o agregado quanto para o setor de teleatendimento, houve uma mudança no padrão dos motivos por trás das separações, com aumento relativo das demissões por iniciativa dos empregadores e diminuição das demissões por iniciativa dos empregados.

**Tabela 4:** Demissões sem justa causa por iniciativa do empregador e do empregado em SP

	Todos os Setores						Telemarketing					
	Separações	Demissões Empregador	%	Demissões Empregado	%	% Empregador + Empregado	Separações	Demissões Empregador	%	Demissões Empregado	%	% Empregador + Empregado
2010	5.466.846	2.820.102	51,6%	1.510.293	27,6%	79,2%	176.600	32.799	18,6%	99.848	56,5%	75,1%
2011	6.202.461	3.077.742	49,6%	1.819.768	29,3%	79,0%	261.061	45.045	17,3%	142.291	54,5%	71,8%
2012	6.259.562	3.052.418	48,8%	1.882.734	30,1%	78,8%	239.207	47.210	19,7%	127.658	53,4%	73,1%
2013	6.409.220	3.167.651	49,4%	1.894.543	29,6%	79,0%	245.931	47.060	19,1%	133.881	54,4%	73,6%
2014	6.388.088	3.227.779	50,5%	1.804.276	28,2%	78,8%	254.460	49.787	19,6%	128.650	50,6%	70,1%
2015	5.668.011	3.062.784	54,0%	1.332.108	23,5%	77,5%	210.029	60.252	28,7%	91.739	43,7%	72,4%
2016	4.749.887	2.703.526	56,9%	925.533	19,5%	76,4%	157.132	56.545	36,0%	59.088	37,6%	73,6%
2017	4.416.555	2.402.395	54,4%	942.274	21,3%	75,7%	154.391	50.325	32,6%	60.263	39,0%	71,6%

Fonte: RAIS

Como ressaltado, o aumento das demissões por iniciativa dos empregadores a partir de 2015, período posterior à alteração na legislação de seguro-desemprego, vai no sentido contrário ao esperado, visto que as alterações nas regras de acesso ao seguro-desemprego deveriam, em tese, reduzir o número de demissões por meio da redução na ocorrência de demissões estratégicas. Assim, este aumento parece estar relacionado principalmente à recessão pela qual passou o Brasil entre 2014 e 2016, período em que muitas firmas fecharam ou realizaram cortes de pessoal.

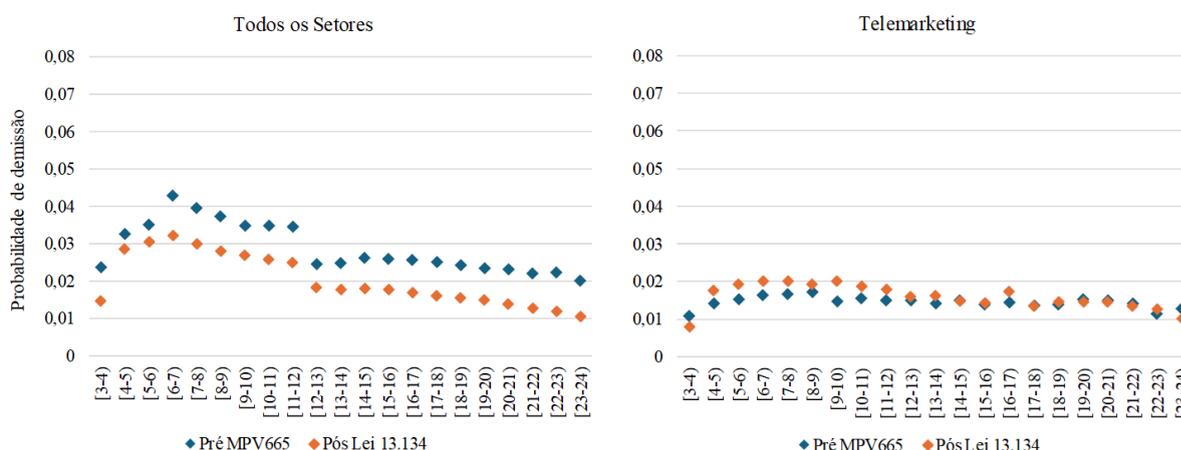
Já a redução nos pedidos de demissão por parte dos empregados parece estar associada ao mesmo motivo, visto que, com o mercado desaquecido, diminuem-se as oportunidades de trabalho alternativas, o que, por sua vez, diminui os incentivos para os empregados pedirem demissão. Isso tem a ver com a tese discutida em Corseuil et al. (2013) de que a rotatividade no Brasil é pró-cíclica, o que quer dizer que, quando a economia está aquecida e intensifica-se o processo de criação de novos postos de trabalho, os trabalhadores brasileiros tendem a aumentar os pedidos de demissão, pois sabem que será mais fácil encontrar outro emprego. Por outro lado, em tempos de crise, é comum que os pedidos de demissão por parte dos empregados diminuam - com a incerteza econômica, muitos correriam o risco de não conseguir trabalho caso abrissem mão de seu posto atual.

Para testar a tese original de que a mudança na legislação do seguro desemprego reduz as demissões estratégicas, no gráfico 9 observa-se a probabilidade de demissão por iniciativa do empregador dependendo do tempo de duração do contrato, para os períodos anterior à promulgação da MPV665, quando foi realizada a primeira alteração na legislação, e posterior à efetivação da Lei 13.134, quando as mudanças foram consolidadas.

Na primeira versão do gráfico 9, para todos os setores, encontramos um resultado similar ao do gráfico 2, retirado do paper Carvalho et al. (2018), e apresentado no capítulo 3 deste trabalho. Vemos que, após a mudança na lei, a probabilidade de um indivíduo ser demitido diminui para todos os períodos. Especialmente, a descontinuidade que existia quando o indivíduo completava 6 meses de trabalho, no período anterior à crise, praticamente deixa de existir, o que parece indicar ter ocorrido uma redução nas demissões estratégicas.

Já na segunda versão do gráfico 9, para o setor de telemarketing, encontramos resultados bastante distintos. O primeiro ponto a ser destacado é que a probabilidade de demissão por iniciativa do empregador no setor é sempre menor do que quando comparada com o agregado. Isso está relacionado ao que foi apresentado na tabela 4, que mostra que, em geral, as demissões por iniciativa do empregador correspondem a uma parcela relativamente pequena das separações do setor, quando comparadas às demissões por iniciativa do empregado. Além disso, não há grandes variações na probabilidade de demissão quando consideramos o tempo de duração dos contratos. A probabilidade de demissão no período anterior à MPV665, por exemplo, era de 1,5% se o indivíduo estivesse trabalhando há 5 meses ou há mais de 1 ano e meio. Por fim, as probabilidades de demissão parecem ser levemente maiores no período pós Lei 13.134, que coincide com o período da crise. Assim, esse pequeno aumento parece estar associado ao aumento das demissões resultantes da recessão, e não às alterações nas regras do programa de seguro-desemprego.

**Gráfico 9:** Probabilidade de demissão (por iniciativa do empregador) por tempo de serviço



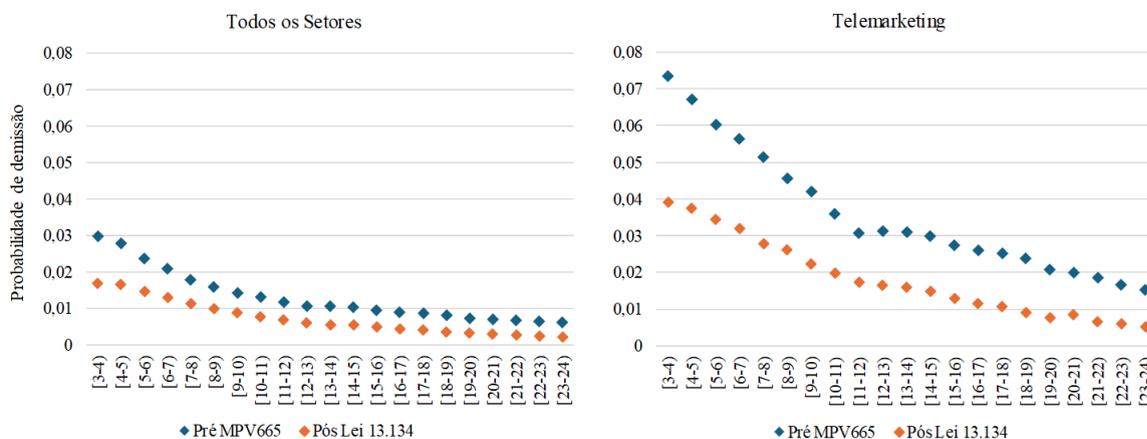
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

Por sua vez, o gráfico 10 mostra a probabilidade de demissão por iniciativa do empregado dependendo do tempo de duração do contrato. O gráfico em questão é uma

variação do gráfico 9 não explorada nos papers previamente apresentados, mas considerada necessária para entender a dinâmica das demissões no setor de telemarketing e o motivo pelo qual a mudança na legislação parece não ter afetado estes trabalhadores.

A partir dos dados da tabela 4, percebe-se que o número de indivíduos pedindo demissão no setor é anormalmente grande se comparado ao agregado. Com o auxílio do gráfico 10, observam-se alguns pontos. Primeiro, nota-se que a probabilidade de um indivíduo se demitir no setor de telemarketing é maior do que no agregado, em todos os níveis de tempo de serviço. Além disso, por mais que em ambos os casos a probabilidade de um indivíduo pedir demissão seja decrescente com a duração do contrato, no setor de telemarketing a queda mês a mês é bastante acentuada no primeiro ano de emprego e, a partir do primeiro ano completo, a probabilidade passa a decrescer em uma velocidade menor. Por fim, vale ressaltar que, no período posterior à alteração na lei, tanto para o agregado quanto para o setor, as probabilidades de demissão por iniciativa do empregado são sempre menores do que no período anterior, o que é compatível com o argumento de que essas demissões são pró-cíclicas no Brasil e, portanto, diminuem em períodos de recessão.

**Gráfico 10:** Probabilidade de demissão (por iniciativa do empregado) por tempo de serviço



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

## 7.2 - Análise do setor de telemarketing

A partir dos gráficos incluídos na seção anterior, é possível perceber que a mudança na legislação relativa ao programa de seguro-desemprego não parece ter tido efeito sobre a rotatividade no setor de telemarketing. Por mais que o padrão e os motivos dos terminos de contratos tenham mudado a partir de 2015, a alteração parece estar relacionada principalmente

ao início do período recessivo em 2014, que levou a um aumento geral nas demissões por iniciativa dos empregadores e redução nos pedidos de demissões por parte dos empregados.

Como visto, enquanto no agregado o principal pivô das separações é o empregador, evidenciou-se que, no setor de telemarketing, os empregados tomam a iniciativa para a demissão na maioria das vezes, o que parece ser a principal razão para a mudança na legislação não ter tido efeito sobre o setor. O objetivo desta seção é explorar características do setor que nos ajudem a explicar os motivos por trás do grande número de indivíduos pedindo demissão.

Silva e Mocelin (2009) descreveram o trabalho nos call centers como uma atividade de “baixo lucro e pouco valor agregado, caracterizando empregos com baixos salários e condições precárias de trabalho, mão-de-obra descartável, alta rotatividade e de aplicação de princípios tayloristas na organização do trabalho” (p.61). Os autores caracterizam o trabalho em call centers como “emprego trampolim” - um emprego temporário, visto pelos trabalhadores apenas como fonte de renda extra ou como uma maneira de adquirir habilidades que possam ser aproveitadas em um emprego futuro.

Além de não haver perspectivas de ascensão salarial nos call centers, o que por si só já desmotiva os trabalhadores a seguir em seus empregos, as condições de trabalho precárias nesses locais representam o principal motivo para os altos índices de rotatividade. Por mais que não existisse uma lei especial para a profissão de operador de teleatendimento, sendo aplicado aos trabalhadores do setor o regime da CLT, Mannrich (2010) apresenta algumas características da Norma Regulamentadora 17 (NR-17) que fixava condições para o desempenho das atividades do setor, e cujo objetivo era garantir a saúde do trabalhador. O item 5.3 do Anexo II da NR-17 estabelece que a jornada máxima para atividade efetiva e contínua nos centros de telemarketing é de 6 horas, já incluídas duas pausas descontínuas de 10 minutos para descanso e intervalo de almoço de no mínimo 20 minutos. No restante da jornada, o trabalhador pode desempenhar outras tarefas, como atividades administrativas.

No entanto, as medidas da NR-17 não parecem ser suficientes para garantir boas condições de trabalho para os operadores de telemarketing. Uma das principais questões observadas no setor é o grande número de pedidos de indenização, na Justiça do Trabalho, por danos morais ou acidentes de trabalho por parte dos trabalhadores. Como descrito por artigo da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (2013), os trabalhadores do setor sofrem com assédio moral e monitoramento excessivo, por vezes sendo até impedidos de ir ao banheiro, sob a ameaça de atrapalhar o cumprimento das metas da empresa (o que, muitas vezes, significa ter seu salário descontado). Além disso, o artigo também ressalta que, por mais que

as firmas de telemarketing sejam multadas por órgãos do governo, não há incentivos para que elas mudem seu *modus operandi*, visto que oferecer melhores condições de trabalho seria mais caro do que pagar as multas estabelecidas. Também segundo Rocha e Aguilera (2016), as metas e exigências inatingíveis às quais são submetidos os trabalhadores geram altos níveis de estresse e “fazem com que os funcionários não se identifiquem com a profissão, resultando em trabalhadores com tempo de empresa reduzido” (p.376).

Conclui-se que as péssimas condições de trabalho no setor, a falta de perspectiva de ascensão salarial e a falta de identificação com o trabalho realizado são motivos razoáveis para explicar o número de pedidos de demissão muito acima da média. Isso indica que, por mais que a rotatividade no setor fosse muito alta, ela não poderia ser explicada pela ocorrência de demissões estratégicas. O que parece ocorrer nesse setor é uma situação em que a insatisfação dos próprios trabalhadores é tão grande que, para eles, não valia a pena trabalhar o período necessário para provocar uma demissão e acessar o seguro-desemprego. Assim, sem ocorrência de demissões estratégicas, a mudança nas regras de acesso ao benefício de fato não teria efeito sobre as demissões dos operadores de telemarketing.

## 8 - Conclusão

A correta formulação de políticas públicas de benefícios e subsídios é muito importante não só para a população, que vai se beneficiar dos programas oferecidos, mas também para o governo, que busca evitar desperdícios de recursos públicos. Na maioria dos casos, somente algum tempo depois de a política ou programa entrar em vigor é que os formuladores percebem a necessidade de ajustes em suas regras, motivados pelos resultados observados.

Nesse sentido, em 2015, o Congresso aprovou uma reforma na legislação que rege o programa de seguro-desemprego, com o objetivo de reduzir os incentivos para a ocorrência de demissões estratégicas que geravam prejuízos aos cofres públicos. Como descrito no capítulo 3, diversos autores testaram a eficácia da medida, chegando à conclusão de que a reforma foi, de fato, responsável por reduzir a ocorrência dessas demissões e, conseqüentemente, o número de trabalhadores acessando estrategicamente o benefício.

Este trabalho, por sua vez, buscou determinar o efeito da medida sobre um setor específico, para testar se havia relação entre índice de rotatividade e magnitude da redução nas demissões estratégicas. Devido aos seus altos índices de rotatividade, escolheu-se o setor de telemarketing como foco das análises. Esperava-se encontrar um número alto de demissões estratégicas ocorrendo no período anterior à promulgação da MPV665 e, conseqüentemente, uma redução notável na probabilidade de demissão por iniciativa do empregador após a mudança na legislação.

No entanto, os resultados encontrados foram contrários aos esperados no início desta monografia. Constatou-se que características próprias do setor de telemarketing, como suas condições precárias de trabalho, baixa perspectiva de ascensão na carreira e trabalho monótono faziam com que os trabalhadores fossem os principais responsáveis pelas separações no setor, diferentemente do agregado, nível em que os contratos são terminados principalmente pelos empregadores. Dessa forma, por mais que a rotatividade do setor de telemarketing fosse muito alta, ela não parecia ser explicada pela ocorrência de demissões estratégicas.

Dada a aparente ausência de demissões estratégicas no setor, faz sentido chegar à conclusão de que as mudanças nas regras de acesso ao benefício de seguro-desemprego não tiveram efeito sobre o setor de telemarketing como tiveram sobre o agregado. Isso nos mostra que, por mais que uma política pública tenha efeitos positivos sobre a economia como um todo, ela pode não ser suficiente para mudar características de setores específicos. Dessa

forma, a reforma no programa de seguro desemprego atingiu seu objetivo principal, que era reduzir os incentivos para a ocorrência de demissões estratégicas e o gasto do setor público com o benefício. No entanto, no que tange à rotatividade excessiva do mercado de trabalho brasileiro, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que os índices diminuam em todos os setores, especialmente em setores cujas métricas são tão expressivas quanto no de teleatendimento.

## 9 - Referências Bibliográficas

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13134.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13134.htm). Acesso em: 11 nov. 2023 .

Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Atendentes de telemarketing trabalham em condições precárias. Disponível em: <[https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2013/12/04\\_cpi\\_telefonia\\_audiencia\\_condicoes\\_trabalho\\_telemarketing.html#:~:text=%E2%80%9CAs%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20produtividade%20s%C3%A3o,%2C%20pontua%20negativamente%2C%20perdendo%20remunera%C3%A7%C3%A3o.>](https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2013/12/04_cpi_telefonia_audiencia_condicoes_trabalho_telemarketing.html#:~:text=%E2%80%9CAs%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20produtividade%20s%C3%A3o,%2C%20pontua%20negativamente%2C%20perdendo%20remunera%C3%A7%C3%A3o.>). Acesso em: 9 jun. 2024.

Brasil. Medida Provisória nº 665, de 30 de dezembro de 2014. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 dez. 2014. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3037827&ts=1630416683186&disposition=inline>. Acesso em: 11 nov. 2023.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Seguro-Desemprego. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/seguro-desemprego>. Acesso em: 5 out. 2023.

Carvalho, C. C.; Corbi, R.; Narita, R. (2018). Unintended consequences of unemployment insurance: Evidence from stricter eligibility criteria in Brazil. *Economics Letters*, 162, 157-161.

Corseuil, C. H.; Foguel, M.; Gonzaga, G.; Ribeiro, E. (2013). “Youth Labor Market in Brazil through the Lens of the Flow Approach.” *Anais do 41o Encontro Nacional de Economia*, Anpec.

Cravo, T.; O’Leary, C.; Sierra, A. C.; Veloso, L. 2020. Heterogeneous effects of Brazilian unemployment insurance reforms on layoffs. *Economics Letters*, 197, 109612.

Donovan, K.; Lu, W. J.; Schoellman, T. 2023. Labor Market Dynamics and Development\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 05, qjad019.

Gerard, F.; Gonzaga, G. 2021. Informal Labor and the Efficiency Cost of Social Programs: Evidence from Unemployment Insurance in Brazil. *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(3), 167–206.

Gonzaga, G. 2003. “Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil.” *Economía: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, 4(1): 165–207.

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

Gonzaga, G.; Pinto, R. C. 2014. Rotatividade do Trabalho e Incentivos da Legislação Trabalhista. Em: Bonelli, R.; Veloso, F. (Orgs.), *Panorama do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, IBRE

Mannrich, N. (2010). Operadores de teleatendimento (telemarketing): algumas reflexões. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1a Região*, 21(48), 69-79.

Mocelin, D. G., Silva, L. F. S. C. da. 2008. O telemarketing e o perfil sócio-ocupacional dos empregados em call centers. *Caderno CRH*, 21(53), 361–383.

Rocha, E. das C., Aguilera, F. 2016. Rotatividade em call center: para além de indicadores, um chamado à ação. *Psicologia Revista*, 25(2), 371–393.

Van Doornik, B., Schoenherr, D., Skrastins, J. 2018. Unemployment Insurance, Strategic Unemployment, and Firm-Worker Collusion. *Central Bank of Brazil Working Paper 483*. Brasília.