

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

JOSÉ LUCIANO ROCHA MONTENEGRO JUNIOR

**ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DE CONCESSÃO DO SEGURO-DESEMPREGO E
TAXA DE ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE

2022

JOSÉ LUCIANO ROCHA MONTENEGRO JUNIOR

**ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DE CONCESSÃO DO SEGURO-DESEMPREGO E
TAXA DE ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada pelo aluno **José Luciano Rocha Montenegro Junior** ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, sob a orientação da professora **Dra. Keynis Cândido de Souto**, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

RECIFE

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R672a Rocha, Luciano
ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DE CONCESSÃO DO SEGURO-DESEMPREGO E TAXA DE ROTATIVIDADE
NO MERCADO DE TRABALHO / Luciano Rocha. - 2022.
38 f. : il.
- Orientadora: Keynis Candido de Souto.
Inclui referências, apêndice(s) e anexo(s).
- Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Bacharelado em Ciências Econômicas, Recife, 2022.
1. Economia. 2. TCC. 3. Bacharelado. I. Souto, Keynis Candido de, orient. II. Título

CDD 330

JOSÉ LUCIANO ROCHA MONTENEGRO JUNIOR

**ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DE CONCESSÃO DO SEGURO-
DESEMPREGO E TAXA DE ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Economia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovada em: 30/05/2022

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Keynis Candido de Souto (Orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^ª. Dra. Isabel Cristina Pereira de Oliveira (Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^ª. Dra. Cristiane Soares de Mesquita Callou (Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

À Instituição de ensino Universidade Federal Rural de Pernambuco, essencial no meu processo de formação como discente e profissional para o mercado, pela dedicação e por todo aprendizado ao longo dos anos do curso.

À minha orientadora, Prof.^a Doutora Keynis Candido de Souto, por ter desempenhado tal função com tamanha dedicação e zelo. Pela sua disponibilidade, e incentivo que foram fundamentais para realizar e prosseguir este estudo. As suas críticas construtivas, as reflexões e debates foram fundamentais ao longo de todo o percurso.

À banca examinadora, Prof.^a Doutora Cristiane Soares de Mesquita Callou e Prof.^a Doutora Isabel Cristina Pereira de Oliveira por aceitar o convite e contribuir diretamente com a finalização do trabalho, com críticas construtivas e observações pertinentes a melhoria do mesmo. Gratidão por fazerem parte da minha formação acadêmica como docentes e contribuindo para o rico conhecimento do curso.

Aos amigos que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e por todo apoio ao longo dos anos de curso e na finalização deste trabalho.

Aos meus pais e irmão, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam toda minha dedicação e ausência enquanto me dedicava na finalização do trabalho.

RESUMO

Entende-se como taxa de rotatividade, o índice de desligamento de trabalhadores nas empresas, situação que ocorre com a dispensa do trabalhador. Nessa condição de dispensa, o Brasil tem implantado, desde 1986, um benefício denominado seguro-desemprego, que se destina a assegurar ao trabalhador um suporte financeiro para um período. No entanto, o acesso a este benefício foi modificado pela Lei nº 13.134 de 2015. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar alterações na taxa de rotatividade ocorridas em virtude da mudança legal, que alterou as normas do seguro-desemprego. A análise foi feita considerando dois períodos, o primeiro de 2010 a 2015, anterior a Lei e, o segundo corresponde a 2016 a 2019, relativo ao período após a mudança. Para o cálculo da Taxa de Rotatividade (TR), foram utilizadas duas metodologias, a proposta por Orellano e Pazello (2006) e a de Filho e Santos (2013). Os resultados da pesquisa permitem concluir que após a nova legislação, as taxas de rotatividade caíram, tanto do Brasil como do Estado de Pernambuco.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Taxa de rotatividade. Seguro-desemprego.

ABSTRACT

The turnover rate is understood as the rate of dismissal of workers in companies, this situation occurs with the dismissal of the worker. In this condition of dispensation, Brazil has implemented, since 1986, a benefit called unemployment insurance, which is intended to ensure the worker a financial support for a period. However, access to this benefit was modified by Law n° 13.134 of 2015. Thus, this work aims to analyze changes in the turnover rate that occurred due to the legal change, which changed the rules of unemployment insurance. The analysis was made considering two periods, the first from 2010 to 2015, before the Law and, the second corresponds 2016 to 2019, relative to the period after the change. For the calculation of the Turnover Rate (RT), two methodologies were used, the proposal by Orellano and Pazello (2006) and that of Filho and Santos (2013). The results of the research allow us to conclude that after the new legislation, turnover rates fell, both in Brazil and in the State of Pernambuco.

Keywords: Job market. Turnover rate. Unemployment insurance.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	9
2.1 O PROGRAMA DO SEGURO-DESEMPREGO NO BRASIL.....	11
2.2 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	16
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	20
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	23
4.1 A ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	23
4.2 A ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO PERNAMBUCANO.....	25
5 CONCLUSÕES.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

O Programa do Seguro-Desemprego foi instituído no Brasil, ao final da década de 1980 e passou a ser regulado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. O programa é financiado pelos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), um fundo especial, de natureza contábil-financeira, que era vinculado ao antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).¹ O fundo tem como fonte principal de recursos as contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

Esses fundos são recursos provenientes das contribuições sobre o faturamento das empresas, pelo recebimento de remunerações sobre aplicações de recursos do fundo em programas de geração de emprego e renda, e por outros recursos, tais como as multas pagas pelas firmas (AMORIM; BILO, 2019).

Pela Lei de 1990, o trabalhador para receber o seguro-desemprego precisava estar dentro das seguintes condições: ter trabalhado (recebido salários relativos) por 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa; não estar em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, com exceção do auxílio-acidente e do auxílio suplementar previstos (Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976), bem como o abono de permanência em serviço (previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973); não estar usufruindo de auxílio-desemprego; e, não possuir renda própria suficiente para manter a sua família.

Em dezembro de 2014, a então Presidente Dilma Rousseff publicou a Medida Provisória (MP) nº 665, que resultou no projeto de Lei nº 13.134/15. Este projeto alterou as regras para concessão do seguro-desemprego estabelecidas na Lei nº 7.998 (1990) e foi sancionado em 2015.

As alterações impostas pela MP nº 665 foram tanto no que concerne ao prazo de permanência no emprego para ter direito ao benefício, quanto no que concerne ao tempo de duração do benefício recebido pelo trabalhador. No primeiro caso, o trabalhador para ter direito ao seguro-desemprego terá que ter trabalhado: por pelo menos 12 meses, nos últimos 18 meses anteriores (quando da primeira solicitação); 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente

¹ Além do seguro-desemprego, outras políticas são financiadas pelo FAT, entre essas estão a intermediação de mão de obra operacionalizada pelas agências do Sistema Nacional de Emprego (Sine), as políticas de qualificação profissional, que foram reforçadas com o advento do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e o abono salarial (PIRES; LIMA JUNIOR, 2014).

anteriores à data da dispensa (para a segunda solicitação); ou ainda, 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa quando das demais solicitações.

Quanto às mudanças no tempo de duração do benefício recebido (número de parcelas) pelo trabalhador, a nova lei estabelece um período máximo variável de três a cinco meses, mas esse prazo passou a variar de acordo com o tempo de vínculo do trabalhador com a empresa. A partir da terceira solicitação, o prazo máximo poderá ser definido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

Assim, a Lei nº 13.134 tornou mais difícil as condições de acesso ao benefício. Esta legislação basicamente diferenciou entre a primeira, a segunda e a terceira solicitação e, como resultado, elevou o tempo de trabalho no setor formal necessário para ter acesso ao seguro-desemprego.

Ao sancionar as novas regras, o governo objetivava atenuar os problemas fiscais que estavam afetando toda a economia e não resolver os problemas de eficácia e de eficiência do seguro-desemprego (IPEA, 2016). No entanto, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a expectativa era que, ao reduzir os gastos com o benefício, o governo conseguiria seu objetivo de garantir o equilíbrio do FAT, além de, ao dificultar o acesso, reduzir as fraudes na solicitação do seguro.

Na perspectiva econômica se esperava que a nova política reduzisse a taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro. A rotatividade está relacionada com o desligamento de alguns trabalhadores e entrada de outros para substituí-los, ou desligamento do trabalhador de um posto de trabalho seguido pela sua realocação em outro posto do mercado de trabalho. No Brasil, esta taxa é considerada muito elevada, trazendo consequências negativas para produtividade e competitividade das empresas e, conseqüentemente, da economia.

A rotatividade traz conseqüências negativas diversas também em uma perspectiva socioeconômica. A alta rotatividade está associada aos baixos níveis de qualificação, baixo incentivo ao treinamento dos trabalhadores pelas empresas e a maior instabilidade e menor chance de ascender no emprego. Por isso, Filho e Santos (2013) destacam que a rotatividade está relacionada à precarização do trabalho, acentuando as relações de vulnerabilidade dos postos de trabalho de forma diferente entre setores, regiões, níveis de escolaridade, idade e sexo.

Segundo estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2014), a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro cresceu, significativamente, ao longo dos anos, aumentou de 52% em 2003, para 64% em 2012. A pesquisa mostrou ainda que a rotatividade não é homogênea quando se consideram os setores de atividade econômica: construção civil (87,4%), agricultura (65,9%), comércio (41,4%),

administração pública (40,7%), serviços (38,9%), indústria de transformação (35,5%), indústria extrativa mineral (19,5%) e o setor de serviços de utilidade pública (19,4%).

Para Ramos e Carneiro (2002), o Brasil apresenta uma elevada taxa de rotatividade, porque existe, em curto prazo, benefícios financeiros ao empregado (seguro-desemprego, FGTS e multa) quando desligado de forma involuntária. No entanto, a rotatividade também traz custos. Bohlander (2005) cita diversos custos, tanto diretos como indiretos, ligados ao alto índice de rotatividade.

Esses custos estão ligados aos encargos demissionais ou admissionais; busca de novos funcionários no mercado de trabalho, muitas vezes, através de empresas especializadas; treinamento para os novos funcionários contratados; tempo gasto com a adaptação destes novos funcionários; e, oportunidades perdidas – a empresa, que está em processo de troca de funcionários, tem maior probabilidade de perder boas oportunidades por não estar preparada quando esta oportunidade surge.

Assim, entender se, e como, a nova Lei de 2015 alterou a rotatividade no mercado de trabalho local é importante para definir o papel que a legislação trabalhista pode ter na solução do problema. Neste contexto, este trabalho busca responder ao seguinte **problema de pesquisa**: a alteração nas regras para concessão do seguro-desemprego estabelecidas pela Lei nº 13.134 de junho de 2015 levou à redução da rotatividade no mercado de trabalho?

Para responder esta questão, a pesquisa tem como **objetivo geral**: analisar o efeito da alteração na política de concessão do seguro-desemprego (Lei nº 13.134 de 2015) sobre a rotatividade no mercado de trabalho. Esta análise será feita para o mercado de trabalho brasileiro e para o mercado de trabalho pernambucano. Assim, busca-se alcançar os seguintes **objetivos específicos**:

- i) analisar se ocorreu redução na rotatividade do mercado de trabalho brasileiro (de forma geral e por setores);
- ii) analisar o efeito da Lei de 2015 sobre a rotatividade do mercado de trabalho de Pernambuco, considerando as especificidades de setores, sexo, idade e escolaridade.

Para alcançar os objetivos estabelecidos, além desta introdução, o trabalho foi estruturado em quatro capítulos, para sua melhor organização. Sendo assim, o segundo capítulo trata da revisão bibliográfica sobre os temas inerentes ao trabalho. Em seguida, tem-se a apresentação da metodologia da pesquisa adotada. No quarto capítulo são apresentados os resultados do estudo realizado. Por fim, o quinto capítulo apresenta a conclusão obtida sobre a relação existente entre a taxa de rotatividade e a mudança na lei do seguro-desemprego.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A rotatividade (ou *turnover* em inglês) se refere à movimentação de empregados no mercado de trabalho. Esta movimentação pode ser entre empresas, cargos e entre o *status* de empregado e desempregado (ABBASI; HOLLMAN, 2000). Segundo o Dieese (2017), trata-se de um fenômeno em que se tem um movimento recorrente de mudança de força de trabalho utilizada em um ano. Esse movimento acontece, em função de demissões e admissões ocorridas em uma unidade produtiva de um determinado país (estado ou município).

Existem várias questões ou debates na literatura envolvendo o tema “rotatividade do trabalho”. Como destaca Sanz (2008), trata-se de um tema importante que precisa ser compreendido, porque existe um fluxo constante no mercado de trabalho, há uma constante entrada e saída de trabalhadores causada por vários fatores e com impactos positivos e negativos na economia, nas unidades produtivas e na vida do trabalhador.

A rotatividade pode ser considerada necessária e, até certo ponto, benéfica uma vez que pode alocar alguns trabalhadores para trabalhos em que são mais produtivos (podendo resultar em aumento nos rendimentos) e, por outro lado, permite que os empregadores contratem ou demitam de acordo com suas condições financeiras. “Através da criação e destruição de postos de trabalho, uma economia pode se deslocar para atividades em que é mais produtiva”. E, na perspectiva dos trabalhadores, aqueles que “não se mostram produtivos em uma atividade ou em uma firma específica”, podem ser mais bem aproveitados em outra. Portanto, de modo geral, “a substituição de trabalhadores, bem como a criação e a destruição de postos de trabalho, faz parte de um processo saudável de busca por alocações mais eficientes de recursos em qualquer economia” (SANZ, 2008; PINTO, GONZAGA, 2014, p.02).

No entanto, vale destacar que a rotatividade também tem efeitos negativos. Essa é considerada uma das causas da queda de produtividade nos setores público e privado, além de afetar negativamente a inovação. Produtividade e inovação estão diretamente relacionadas com o capital humano das instituições, uma vez que este capital aplica na empresa aquilo que sabe (seu conhecimento acumulado) e, também, o que é investido nesse, ou seja, para aumentar a produtividade e inovar (implantando novos produtos, serviços e processos) é necessário o investimento no capital humano. Com uma elevada rotatividade, as empresas ficam desestimuladas a investir em seus funcionários, dessa forma, não há investimento no capital humano e isso afeta diretamente a produtividade e a inovação na empresa, uma vez que as

melhorias necessitam do conhecimento dos funcionários (ABBASI; HOLLMAN, 2000; EDVINSSON; MALONE, 1998; IUDÍCIBUS, 1997).

Nery (2015) também destaca que a alta rotatividade pode ser considerada um problema, visto que leva a um baixo investimento no capital humano, resultando em uma força de trabalho pouco qualificada e, portanto, pouco produtiva. Isso tem impactos negativos na economia do país, além de gerar uma relação não cooperativa entre empregado e empregador, e a deterioração dos meios de financiamento do FGTS e do seguro-desemprego.

Para Sanz (2008), a rotatividade tem questões importantes que devem ser consideradas de acordo com cada país ou região. No Brasil, cuja literatura destaca como sendo um país caracterizado por uma elevada rotatividade e informalidade no mercado de trabalho, a rotatividade tem um caráter pró-cíclico, aumenta quando a economia está aquecida e reduz em períodos de desaceleração.

Em uma economia aquecida, a rotatividade aumenta porque esse crescimento gera admissões (aumenta o emprego) e, portanto, diminui o tempo médio de permanência no emprego. Em geral, ocorre o desligamento já seguido de recontração em outra vaga, pois em um mercado aquecido existem vagas abertas e o desemprego é baixo (SEBRAE, 2015).

Para Nery (2015), em uma economia aquecida, uma das principais causas da rotatividade está ligada à informalidade no mercado de trabalho. Isto também é destacado por Ramos e Carneiro (2002, p. 40):

Quando o nível de atividade está aquecido, torna-se mais atrativo forçar o afastamento, dado que as oportunidades de trabalho no mercado informal são maiores, os rendimentos neste espaço mais elevados, e um posterior retorno ao mercado formal mais provável (ou menos difícil). O contrário ocorreria durante a fase descendente do ciclo [...]. Dessa forma, o corolário lógico consiste em supor que o caráter pró-cíclico da taxa de rotatividade [no Brasil] não está associado [apenas] a um determinado modo de regulação (instituições e legislação) nacional do mercado de trabalho.

Como destacam Ramos e Carneiro (2002), existe evidência na literatura internacional de que a rotatividade da mão de obra segue o ciclo, então, isso não seria um caso isolado para o Brasil. Portanto, a taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro não estaria associada apenas a fatores regulatórios do mercado de trabalho, e sendo assim, uma mudança na legislação trabalhista pode ter pouco efeito sobre a rotatividade.

No entanto, para Pinto e Gonzaga (2014), o formato da legislação trabalhista brasileira induz a demissões. O ponto principal é que existe uma percepção de que a rotatividade gera ganhos de curto prazo para as firmas e para os trabalhadores. Para as firmas, em períodos de queda ou baixo faturamento existe um incentivo para a demissão. Na perspectiva do trabalhador, ele pode auferir ganhos extras de renda na mudança de emprego, pois recebe o

saldo do FGTS e 40% da multa do FGTS. Mesmo que ele não receba essa multa, ele poder fazer um acordo de demissão com a firma, os famosos “falsos acordos de demissão”, que permitem o acesso ao saldo do FGTS e às parcelas do seguro-desemprego. Como o seguro-desemprego recebido pelo empregado, depende de a demissão ter ocorrido por iniciativa do empregador, os autores sugerem que ocorra algum tipo de acordo entre trabalhadores e firmas. Isto faz com que o Brasil, apesar de ter custos de demissão relativamente altos, tenha uma das taxas de rotatividade mais elevadas do mundo.

Esta coexistência de benefícios é outro problema da legislação brasileira que pode ser fator estimulador da rotatividade. Segundo Nery (2015, p. 09): “é incomum a coexistência de duas modalidades de proteção ao desemprego que atinjam os mesmos beneficiários, como ocorre no Brasil com as regras anteriores e atuais do seguro-desemprego e do FGTS”.

Assim, o problema da rotatividade do trabalho no Brasil é que não se trata de uma rotatividade genuína, mas sim espúria que leva a estagnação da produtividade. A rotatividade espúria se refere ao desligamento do trabalhador do atual emprego com o objetivo de auferir benefícios financeiros consequentes da demissão. Isso gera baixos níveis de qualificação profissional entre os trabalhadores, fazendo com que não sejam tão produtivos, uma vez que não se aperfeiçoam no trabalho. Para o empregador, com a alta rotatividade não há incentivo ao treinamento de funcionários (SEBRAE, 2015; NERY, 2015).

Com rotatividade espúria, alterações na regulamentação do mercado de trabalho, que tornem mais rígidas as regras para recebimento dos benefícios em caso de demissão, podem reduzir a rotatividade. É o que se espera da Lei nº 13.134 de 2015 que alterou as regras estabelecidas para concessão do seguro-desemprego no Brasil. Estas alterações serão apresentadas na próxima seção.

2.1 O PROGRAMA DO SEGURO-DESEMPREGO NO BRASIL

O Programa do Seguro-desemprego brasileiro foi implementado ao final da década de 1980, mas muito antes da sua implementação, já havia reivindicação dos trabalhadores para que o governo adotasse medidas que garantissem a segurança da renda (TEIXEIRA; NETO, 2014). Segundo Mendonça (2004), uma das primeiras conquistas dos trabalhadores brasileiros foi o direito de “se associar por interesse comum” estabelecido em 1907 pela lei de sindicalização

(Decreto nº 1.637). Esta lei se estendeu a toda classe trabalhadora, marcando uma das primeiras representatividades da classe no Brasil.

Nos anos de 1930 se iniciou um novo período, em que se tem a evolução das medidas de institucionalização do direito do trabalho. Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho (DNT), vinculado ao Ministério, com intuito de regular e organizar as relações de trabalho no Brasil. Foi a primeira medida do Estado brasileiro para criar uma estrutura de proteção ao trabalhador (FURTADO, 2001; GOMES, 2007; TEIXEIRA; NETO, 2014).

No entanto, foi só na segunda metade dos anos 1960 que efetivamente foram criadas medidas com o objetivo de dar assistência ao trabalhador desempregado. Foram criados o Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD) e o precursor do seguro-desemprego, o auxílio desemprego, instituído por Decreto (nº 58.155) em abril de 1966. O auxílio desemprego criou regras referentes à prestação de assistência ao trabalhador desempregado.

O FAD era responsável por custear o auxílio desemprego para o trabalhador que tivesse 120 dias de trabalho com carteira assinada. O auxílio seria de 50% do valor do salário-mínimo durante três meses, sendo pago para casos de fechamento total ou parcial da empresa e por demissão de mais de 50 funcionários, em função de modificações estruturais (RAMOS, 2021).

No entanto, apesar da criação do auxílio desemprego e do FAD, a efetivação de um projeto visando benefícios ao trabalhador desempregado não se consolidou. Como destacam Teixeira e Balbinotto Neto (2014):

[...] mesmo com a criação desses mecanismos, o projeto da constituição de um primeiro programa de seguridade ao trabalhador desempregado brasileiro foi abandonado. Muito dessa situação foi devido ao pouco interesse que o tema despertava no momento, pois, nesse período, a economia entrava na fase do então ‘milagre econômico’ [...] (TEIXEIRA; BALBINOTTO NETO, 2014, p. 11).

O período do “milagre econômico”, que ocorreu na virada dos anos 1960 para 1970, é marcado por forte crescimento econômico (PIB crescendo a uma taxa média da ordem de 11% a.a) e crescimento do mercado de trabalho, com uma enorme geração de empregos. Como o número de desempregados não era tão expressivo, os problemas relacionados ao desemprego ficaram relevados ao segundo plano, apesar do crescimento no mercado de trabalho não ter sido suficiente para incorporar as massas trabalhadoras, principalmente, aqueles vindos do campo, ao trabalho assalariado, impossibilitando também a produção e o consumo de massa (GIAMBIAGI *et al*, 2011; RAMOS, 2021).

As condições econômicas brasileiras mudariam nos anos de 1980. Entre 1981 e 1983 ocorreu uma grande recessão, elevando o desemprego urbano. Neste cenário, a questão ou a

preocupação com trabalhadores, em situação de desemprego, passou a ter importância para a realidade econômica e começaram a ser feitas pesquisas sobre emprego e desemprego na cidade de São Paulo. Neste período também ocorreu uma retomada no movimento sindical, em busca de soluções para o problema (OLIVEIRA; FERRAZ, 2015; RAMOS, 2021).

Neste contexto, foi criado em 1986 o benefício do seguro-desemprego (Decreto-lei nº 2.284) que surgiu no momento em que o combate à inflação dominava o debate econômico e a agenda governamental. O benefício tinha como finalidade “prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente e aumentar as possibilidades de escolhas dos segurados.

No entanto, apenas, em 1988, a Constituição Federal reconheceu o seguro-desemprego como direito social do trabalhador que ficou desempregado e estabeleceu as fontes de financiamento do programa, sendo as principais o PIS – Programa de Integração Social – e o Pasep – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. Em 11 de janeiro de 1990 foi promulgada a Lei nº 7.998, que regulamentou o “Programa do Seguro-Desemprego” e criou o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) destinado ao custeio do seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico. Nos anos seguintes, o benefício se tornou um “importante mecanismo da seguridade social brasileira” (TEIXEIRA; BALBINOTTO NETO, 2014, p.11; OLIVEIRA; FERRAZ, 2016).

No entanto, no imediato após regulamentação do Programa, não foi observada muita demanda, em função de restrições de acesso e à pouca divulgação. ‘Além disso, esse período correspondeu a retomada do crescimento econômico’ o que reduziu a necessidade do auxílio (CHAHAD, 1993 *apud* TEIXEIRA; BALBINOTTO NETO, 2014, p.12). Para Balbinotto Neto e Zilberstajn (1999), o alcance limitado foi consequência de problemas operacionais do sistema de habilitação e pagamentos dos benefícios. Estes sistemas eram considerados lentos e burocráticos, além da taxa de reposição salarial ser considerada muito baixa.

Apesar destes “pequenos problemas” iniciais, ao reconhecer a importância do seguro-desemprego e definir suas fontes de financiamento, a Constituição Federal de 1988 lançou as bases para a edificação de um sistema público de emprego no Brasil. Para Ramos (2021, p. 255), além do mérito de definir as fontes de financiamento, a Constituição de 1988 criou um mecanismo que permitiria “proteção contra a despedida arbitrária e a rotatividade”, ao permitir que fosse cobrado um adicional do empregador nos casos em que a rotatividade superasse o índice médio. “Essa seria uma forma de envolver os patrões na problemática do desemprego, mas até os dias de hoje, esse dispositivo não foi regulamentado”.

Segundo Oliveira e Ferraz (2016, p. 01), a possibilidade de cobrar uma contribuição adicional das empresas que apresentassem elevados índices de rotatividade (superiores à média do setor) teria o “[...] duplo benefício de desincentivar a rotatividade no mercado de trabalho e de dar maior sustentabilidade financeira ao programa”, mas sem regulamentação isso não se concretizou.

Desde sua criação, em 1986, o Programa de Seguro-Desemprego passou por diversas mudanças tanto relacionadas aos objetivos do programa, quanto ao público-alvo e às regras para a concessão do benefício. Em 1994, a Lei nº 8.900 alterou a Lei nº 7.998 de 1990 e ampliou os objetivos, determinando que o Programa de Seguro-Desemprego deveria ser concedido ao trabalhador dispensado sem justa causa, inclusive, a indireta; e que uma das finalidades do programa seria auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional (MTE, 2012).

No tocante ao público-alvo, as principais mudanças ocorreram, em 1992, quando o número de beneficiários do programa foi ampliado para além do público tradicional (trabalhador demitido sem justa causa). Foram incluídos os pescadores artesanais que são impedidos de exercer suas atividades durante o período de defeso.

Em 2001, as empregadas domésticas foram incorporadas como beneficiárias potenciais do seguro-desemprego. No ano de 2002 foi criado o seguro-desemprego para o trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado (Lei nº 10.608) ou de condição análoga à de escravo.

A Lei nº 10.608 determinou que o trabalhador resgatado de situação análoga à de escravo terá direito a três parcelas de seguro-desemprego e será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego – SINE (OLIVEIRA; FERRAZ, 2016).

O terceiro grupo de mudanças ocorridas no Programa de Seguro-Desemprego são aquelas que alteraram as regras para a concessão do benefício. Como destacam Teixeira e Neto (2014), a Lei de 1994 estipulou novas regras, definindo um número mínimo de três e no máximo cinco parcelas para recebimento do benefício, a depender do período trabalhado: trabalhando de seis a onze meses receberia três parcelas; de doze a vinte e três meses, teria direito a quatro; e, se trabalhou mais do que vinte e quatro meses, receberia cinco parcelas do benefício (na lei de 1990 o máximo eram quatro parcelas).

Entretanto, foi nos anos 2000 que o seguro-desemprego passou por mudanças mais relevantes e as mais importantes para este trabalho, porque as alterações tornaram mais rígidas as regras de acesso ao benefício, o que, para muitos autores, poderá reduzir a elevada taxa de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro.

Oliveira e Ferraz (2015, p. 13) destacam três mudanças que tornaram o acesso ao benefício mais seletivo:

i) o governo tornou obrigatória a presença do trabalhador desempregado em cursos de qualificação profissional para que ele tenha direito ao recebimento do benefício. “Em 2012, tal exigência foi estabelecida para os trabalhadores que requereram o benefício pela terceira vez e, em 2014, estendeu-se esta obrigatoriedade para aqueles que requereram o seguro já na segunda vez”;

ii) em 2013, o governo reduziu a taxa de reposição salarial, alterando a regra de correção para o cálculo do benefício. Passou a ser utilizado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). “A medida teve um impacto importante no sentido de diminuir o valor do benefício”. Pires e Lima Júnior (2014) destacam que, no Brasil, o benefício é calculado não em cima do salário integral, mas de uma parcela do mesmo (80%), com base no salário médio dos últimos três meses e considera o país como tendo uma das maiores taxas de reposição do benefício e,

iii) a edição da Medida Provisória 665 em 2014, que foi convertida na Lei nº 13.134 em 16 de junho de 2015.

Esta lei elevou o tempo mínimo necessário de vínculo empregatício, no setor formal, para que o empregado venha a ter acesso ao benefício caso seja demitido e alterou o tempo de duração do benefício. A partir da vigência desta lei, o tempo mínimo para o primeiro acesso ao seguro-desemprego passou de seis para doze meses e para o segundo acesso passou de seis para nove meses (OLIVEIRA; FERRAZ, 2016; AMORIM; BILO, 2019).

Após a aprovação dessa lei, segundo Amorim e Bilo (2019), verificou-se uma redução do número de beneficiários do programa já em 2016. Como destaca Nery (2015, p. 11), isto era previsto pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que projetava uma redução de mais de 25% no acesso ao benefício com as novas regras e estimava que, “aproximadamente, 50% das pessoas que solicitaram o benefício, pela primeira vez, em 2014 teriam seus pedidos negados sob o novo regulamento”.

Nery (2015, p. 4) resume as mudanças trazidas pela nova lei, conforme apresentado no Quadro 01. Para Nery (2015), embora seja claro que a redução do seguro-desemprego tenha efeitos inequívocos no quadro fiscal do governo, não se pode afirmar que terá capacidade isolada em melhorar o problema da rotatividade no Brasil. Este problema, a elevada rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, destacado por vários autores, tem sido estudado empiricamente nos últimos anos. Isto resultou em diversos trabalhos que foram

desenvolvidos com o objetivo de analisar a evolução e os fatores determinantes desta rotatividade. A próxima seção apresenta alguns destes trabalhos.

Quadro 01: MP 665 de 2014 – Alterações no Seguro-desemprego

MP 665/14 – Alterações no Seguro desemprego	
Requisitos de permanência no emprego	Duração do benefício
1ª Solicitação Permanência mínima de 18 meses no emprego nos últimos 24 meses anteriores a data de desligamento	1ª Solicitação <ul style="list-style-type: none"> • 4 parcelas (se trabalhado entre 18 a 23 meses nos 36 meses anteriores) • 5 parcelas (se trabalhado mais de 24 meses nos 36 meses anteriores)
2ª Solicitação Permanência mínima de 12 meses no emprego nos últimos 16 meses anteriores a data de desligamento	2ª Solicitação <ul style="list-style-type: none"> • 4 parcelas (se trabalhado entre 12 a 24 meses nos 36 meses anteriores) • 5 parcelas (se trabalhado mais de 24 meses nos 36 meses anteriores)
Demais solicitações A cada um dos 6 meses anteriores à data de desligamento	3ª Solicitação <ul style="list-style-type: none"> • 3 parcelas (se trabalhado entre 6 a 11 meses nos 36 meses anteriores) • 4 parcelas (se trabalhado mais entre 12 e 23 meses nos 36 meses anteriores) • 5 parcelas (se trabalhado mais de 24 meses nos 36 meses anteriores)

Fonte: Adaptado de Nery (2015).

2.2 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DA ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Para analisar empiricamente a rotatividade do trabalho no Brasil no período de 1985 a 2001, Ramos e Carneiro (2002) fizeram regressões para todos os setores de atividade, grandes regiões e para a média do Brasil. O objetivo era confirmar a característica de pró-ciclicidade da taxa de rotatividade, especificamente, a relação entre rotatividade e a taxa de desemprego e analisar os seus determinantes. Os autores pretendiam entender em que medida as condições do mercado de trabalho afetavam a taxa de rotatividade; e determinar se mudanças em legislações trabalhistas, como elevação da multa e ampliação do seguro-desemprego, afetaram de forma permanente, o patamar em torno do qual oscilam as taxas de rotatividade.

Os resultados confirmam a relação inversa entre a taxa de desemprego e a rotatividade: para uma variação positiva de 1% na taxa de desemprego, a taxa de rotatividade decresce, em média, 0,24% em todas as regressões. Isto confirma o comportamento pró-cíclico da taxa de rotatividade do trabalho no Brasil no período estudado.

Neste aspecto, os autores destacam que a característica de pro-ciclicidade está presente em vários mercados de trabalho, “é um denominador comum (...) qualquer que seja o arcabouço legal-institucional que o regula. Ou seja, o caráter pró-cíclico encontrado para o Brasil não pode ser interpretado como um produto das particularidades do país”. Os autores constataram ainda que existem evidências econométricas suficientes de que mudanças conjunturais no patamar da taxa de rotatividade do trabalho no Brasil não ocorreram em função da mudança na legislação do FGTS, que se verificou ao final da década de 1980.

As oscilações na taxa de rotatividade “situam-se em torno de um patamar que se reduziu justamente quando os benefícios (multa e seguro-desemprego) se ampliaram”. Isto “fragiliza as hipóteses sobre uma suposta importância que os benefícios por afastamento teriam sobre a rotatividade” no país (RAMOS; CARNEIRO, 2002, p. 54).

Os resultados regionais mostram que a sensibilidade da taxa de rotatividade com respeito às variações na taxa de desemprego é superior nas regiões menos desenvolvidas, Norte, Nordeste e Centro-Oeste, comparativamente ao Sudeste e Sul. Na medida em que no Norte, Nordeste e Centro-Oeste, o mercado de trabalho formal é menos dinâmico e a probabilidade de encontrar um posto de trabalho de qualidade é menor, uma elevação na taxa de desemprego gera uma atitude mais “conservadora” dos assalariados, ou seja, em regiões menos dinâmicas, portanto, o fator disciplinador do mercado de trabalho, através do desemprego ou da qualidade dos postos de trabalho disponíveis, eleva os custos da rotatividade.

No que diz respeito ao resultado para os setores de atividade, variações na taxa de rotatividade são menos suscetíveis à influência do desemprego na Construção Civil e no Comércio, quando comparadas às encontradas na Indústria de Transformação e nos Serviços (RAMOS; CARNEIRO, 2002).

Outro estudo sobre rotatividade foi realizado pelos autores Orellano e Pazello (2006), que analisaram os determinantes da rotatividade nas firmas da indústria paulista na década de 1990. Para tanto, utilizaram a metodologia de dados em painel com técnicas de tratamento de dados desagregados por firmas. Estimaram um modelo em que a rotatividade (taxa líquida de *churning*) depende da taxa de desemprego aberto, da educação e do nível de emprego formal.

Os resultados encontrados por Orellano e Pazello (2006) permitiram várias conclusões. Primeiramente, conforme esperado em função da teoria, o estudo mostra que a variação do

desemprego ao longo do tempo tem relação inversa com a taxa de rotatividade. Isto corrobora a previsão teórica de que o aumento da taxa de desemprego aberto afeta negativamente o movimento de entrada e saída de trabalhadores das firmas, via redução da taxa de demissões voluntárias. A segunda conclusão foi de que a variável educação não é estatisticamente significativa, e, portanto, não afeta a rotatividade. E, finalmente, os resultados também corroboram a ideia de que a elevação do nível de emprego formal na indústria aumenta a rotatividade da mão de obra. De maneira geral, os resultados permitem sustentar a ideia de que o aquecimento da demanda por mão de obra é um importante fator na determinação do nível de rotatividade da mão de obra.

Santos (2014) buscou verificar a existência de relação estatisticamente significativa entre a evolução da quantidade de requerimentos do seguro-desemprego e a taxa de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no período compreendido entre os meses de fevereiro de 2006 e dezembro de 2013, usando análise de regressão linear e uma modelagem de vetor autorregressivo (VAR) para verificar as respostas aos testes de causalidade de Granger e as funções de impulso-resposta.

A análise de regressão não permite afirmar que, no período analisado, existe alguma relação linear entre a taxa de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro e a quantidade de requerimentos do seguro-desemprego. A modelagem em VAR mostrou que a taxa de rotatividade do mercado de trabalho Granger-cause a quantidade de requerimentos ao seguro-desemprego, em um modelo que considera a evolução da atividade econômica do Brasil (SANTOS, 2014).

Pinto e Gonzaga (2014) analisaram a rotatividade no mercado brasileiro e incentivos presentes na legislação trabalhista brasileira, a partir da modelagem das decisões das firmas. A partir da análise gráfica, os autores concluem que quando o descumprimento da legislação é grande, uma maior intensidade de fiscalização aumenta o volume de demissões no primeiro ano. Quando a fiscalização aumenta, diminui o horizonte de aproveitamento do “bônus” de evasão. Isto faz com que os empregadores fiquem mais seletivos com os postos que pretendem manter por mais de um ano, que por serem passíveis de homologação no momento do eventual término, tornam-se mais caros. Assim, em locais nos quais a fiscalização é inicialmente baixa, um aumento desta fiscalização que seja insuficiente para eliminar o quadro de descumprimento da legislação pode piorar a situação de rotatividade excessiva.

Em seu trabalho, Carvalho (2017) analisou os efeitos adversos da legislação do seguro-desemprego no Brasil no período de 2012 a 2015, usando um modelo econométrico de diferenças em diferenças. O objetivo era investigar se trabalhadores do mercado formal eram

capazes de induzir a própria demissão para receber o benefício, e o destino destes trabalhadores ao deixar o setor formal, se estes indivíduos, após saírem do emprego, vão para o mercado informal.

Os resultados indicam que: i) a probabilidade dos trabalhadores no mercado formal, ou seja, elegíveis de receber seguro-desemprego, serem demitidos é 0,73 p.p. maior em comparação com os não-elegíveis, ou seja, a probabilidade de demissão aumenta quando o trabalhador pode solicitar o seguro-desemprego; ii) os trabalhadores conseguem induzir sua demissão em alguma medida, mas a probabilidade de ser demitido reduziu em 2015, após a MP665. As alterações legislativas reduzem em aproximadamente 24% a probabilidade de demissão dos trabalhadores elegíveis ao seguro-desemprego; e, iii) 34% dos trabalhadores que saem do emprego formal para acessar o seguro-desemprego se empregam no setor informal no mês posterior.

Seidl *et al* (2019) buscaram analisar toda a produção científica brasileira que tratou empiricamente do tema rotatividade de pessoal nas organizações, e que foram publicados nos anos de 1996 a 2015. Encontraram um total de 25 artigos empíricos. Destes, a maioria tinha a intenção de quantificar e identificar os fatores que determinam a rotatividade. Neste último aspecto, os fatores que mais causam a rotatividade são: sobrecarga de serviço, excesso de burocracia, incentivo ao seguro-desemprego, incentivo do valor a receber pelo acerto de contas.

Assim, os trabalhos empíricos apresentados, permitem concluir que, no Brasil, a rotatividade, a taxa de desemprego e o requerimento de seguro-desemprego possuem alguma relação. Quando a economia está aquecida e com uma baixa taxa de desemprego, os assalariados tendem a se sentir mais confiantes em trocar de emprego, porque é mais fácil a recolocação no mercado e isso gera uma maior rotatividade. Além disso, como o desligamento da empresa pode gerar ganhos econômicos imediatos para o funcionário, isso eleva a rotatividade. E sendo o seguro-desemprego um desses benefícios, a Lei nº 13.134 de 2015 que alterou (tornou mais rígidas) as regras para concessão do seguro-desemprego reduziram a probabilidade do trabalhador formal ser demitido.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa pode ser classificada como uma pesquisa básica. De acordo com Cartoni (2011), a pesquisa básica é aquela que gera conhecimentos para o avanço da ciência, entretanto, não possui uma aplicação prática, envolve uma evolução do conhecimento. O estudo tem como objetivo analisar o efeito da alteração na política de concessão do seguro-desemprego (Lei nº 13.134 de 2015) sobre a rotatividade no mercado de trabalho, portanto, seu desenvolvimento gera aumento do conhecimento científico.

Considerando a natureza do problema, a pesquisa é classificada como descritiva. Este tipo de pesquisa tem como objetivo observar, registrar e correlacionar fenômenos, entretanto não ocorre a interferência do pesquisador. Dessa forma, possibilita descrever o comportamento dos fenômenos (CARTONI, 2011). Para Gil (2002), a pesquisa descritiva delinea um fenômeno, ou ainda pretende estabelecer relação entre as variáveis do estudo. Na presente pesquisa, as variáveis são: alteração na política de concessão do seguro-desemprego (Lei nº 13.134 de 2015) e a segunda variável é a rotatividade no mercado. O estudo busca descrever esses dois fenômenos e encontrar uma possível relação entre as duas variáveis.

Em relação à abordagem, o estudo é uma pesquisa quantitativa, uma vez que utiliza de dados para calcular a rotatividade. De acordo com Cartoni (2011), a pesquisa quantitativa procura traduzir números, e informações através da sua classificação e análise usando de recursos da estatística.

Quanto ao procedimento técnico, o estudo é uma pesquisa bibliográfica e documental. De acordo com Gil (2002, p. 45), a pesquisa documental é bastante semelhante à bibliográfica, a principal diferença está na natureza das fontes. A pesquisa bibliográfica utiliza “fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto”, enquanto a pesquisa documental “vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”.

O presente estudo incluiu a pesquisa bibliográfica, em que foram pesquisados na literatura acadêmica os temas seguro-desemprego, mercado de trabalho e rotatividade. Também incluiu a pesquisa documental, pois foram levantados dados na Base de Dados do CAGED RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre a rotatividade no país e, especificamente, em Pernambuco, dados que foram trabalhados, posteriormente, para se chegar às informações necessárias.

É importante destacar que existem várias formas apresentadas na literatura para analisar a rotatividade no mercado de trabalho. Nesta pesquisa optou-se por não usar modelos econométricos e fazer a análise usando apenas o cálculo da Taxa de Rotatividade (TR). A rotatividade pode ser entendida como a demissão e admissão de trabalhadores em uma unidade produtiva. Essa movimentação dos trabalhadores pode ser calculada em determinados períodos de tempos (RAMOS; CARNEIRO, 2002).

Existem várias formas de se realizar o cálculo da taxa de rotatividade, assim como pode ser visualizado ao longo da literatura. No entanto, neste trabalho, foram selecionadas duas formas de se calcular a TR. A primeira apresentada pelos autores Orellano e Pazello (2006), sendo a taxa calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$TR_1 = R_{t,i} = \frac{[\text{Min}(AD_{t,i}, DM_{t,i})]}{[(Lc_{t,i} + Lf_{t,i})/2]} \quad (01)$$

A **segunda** forma de cálculo apresentada por Filho e Santos (2013) é dada por:

$$TR_2 = R_{t,i} = \frac{\Sigma(AD_{t,i} + DM_{t,i})}{[(Lc_{t,i} + Lf_{t,i})/2]} \quad (02)$$

Em ambas, $AD_{t,i}$ corresponde ao número de admissões ocorridas no local i em um determinado período t . $DM_{t,i}$ correspondendo ao número de desligamentos ocorridos; $Lc_{t,i}$ é o total da força de trabalho formal em i , no início do período definido para estudo; e $Lf_{t,i}$ corresponde ao total da força de trabalho em i , ao final do período estudado.

Na equação 01, a rotatividade é calculada com base nas admissões ou demissões, o que for menor. Na equação 02, a rotatividade é analisada considerando tanto as admissões quanto as demissões, por isso devem ser somadas admissão e demissão e essa soma será dividida pelo tamanho médio da força de trabalho no período (denominador).

Orellano e Pazello (2006, p. 182) destacam que ao adotar a fórmula dada, na segunda equação, aumentos e quedas da força de trabalho seriam contabilizados como rotatividade. Já usando a equação 01, isso não ocorre, porque o índice leva em conta apenas a quantidade de trabalhadores que foi substituída no período estudado. “Por esse motivo, o número total de contratados só é considerado, ao medir a rotatividade, se um número pelo menos equivalente de trabalhadores sair da firma, e vice-versa”. Neste trabalho, com o intuito de comparar os resultados, foram utilizadas as duas metodologias, mas na análise dos resultados será priorizada a TR_1 por entender que reflete melhor a rotatividade.

Como este trabalho tem o objetivo de comparar alterações na TR ocorridas em virtude da mudança da Lei nº 13.134 de 2015, que alterou as normas do seguro-desemprego, a análise foi feita considerando dois períodos. O primeiro de 2010 a 2015, corresponde ao período anterior a Lei. O segundo período corresponde a 2016 a 2019, sendo relativo ao período após a mudança, quando se espera que os possíveis efeitos já sejam percebidos.

Para o cálculo da rotatividade foram utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados (CAGED), ambos os registros fornecidos pelo MTE. Foram coletados dados de total de admitidos, desligados e a força de trabalho, em âmbito de Brasil e por setor da economia: indústria, construção civil, comércio, serviço e agropecuária. Também foram levantados os dados por setor, sexo (feminino e masculino), idade e escolaridade para o Estado de Pernambuco. A análise dos resultados, tendo como base estes dados, está apresentada no próximo capítulo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Como já destacado nos capítulos anteriores, a rotatividade é a movimentação de empregados no mercado. Esta movimentação pode ser entre empresas, cargos ou entre o *status* de empregado e desempregado, e tem efeitos negativos na economia, porque pode levar a um baixo investimento em capital humano e queda de produtividade do trabalho.

No Brasil, esta movimentação é considerada elevada, em função de benefícios financeiros que são concedidos ao empregado quando este é desligado de forma involuntária. Em 2015, foi promulgada a Lei nº 13.134, que tornou mais difícil o acesso a estes benefícios e, com isso, se esperava que ocorresse uma redução na taxa de rotatividade no mercado de trabalho.

O objetivo deste trabalho é analisar se esta alteração na política de concessão do seguro-desemprego (Lei nº 13.134) teve algum efeito sobre a taxa de rotatividade no mercado de trabalho, considerando o mercado de trabalho brasileiro e o pernambucano.

Os resultados da pesquisa são apresentados neste capítulo e estão divididos em duas seções. A primeira analisa se ocorreu redução na rotatividade do mercado de trabalho brasileiro (de forma geral e por setores). A segunda analisa o efeito da Lei de 2015 sobre a rotatividade do mercado de trabalho de Pernambuco, ou seja, se a rotatividade aumentou, diminuiu ou se não se pode identificar efeito significativo. Para Pernambuco, a análise considera as especificidades de setores, sexo, idade e escolaridade.

4.1 A ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Analisando os efeitos da alteração na concessão do seguro-desemprego para o Brasil, os resultados da pesquisa mostram que ocorreu uma redução de cerca de 50% na taxa de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro após a Lei de 2015. Isto foi observado nas duas metodologias usadas, Orellano e Pazello (2006) e Filho e Santos (2013), como mostra a Tabela 01. Considerando as informações coletadas, pode-se verificar que a rotatividade caiu de 2,49 no período de 2010 a 2015, para 1,26 no segundo período, envolvendo de 2016 a 2019. Este resultado parece confirmar a ideia apresentada na literatura de que a rotatividade do trabalho no Brasil é espúria e, portanto, mudanças na legislação podem reduzir esta movimentação.

No entanto, é importante destacar que as condições econômicas mudaram entre os dois períodos analisados. A partir de 2014, a economia brasileira inicia um ciclo descendente, com queda no PIB e no emprego formal. Até 2016, o país enfrentou uma das piores recessões econômicas com PIB = - 3,5% em 2015 e PIB = - 3,3% em 2016, e desemprego de 12%, um efeito direto da crise.

Como destacado por Ramos e Carneiro (2002), isto também contribuiu para a queda na rotatividade, visto que existe evidência na literatura internacional de que a movimentação da mão de obra segue o ciclo. Portanto, a queda da taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, nos períodos estudados, pode não estar associada apenas à mudança na legislação.

Tabela 01: Brasil
Taxa de Rotatividade Total e por Setores de Atividade Econômica

Período	Método	Indústria	CC	Comércio	Serviços	Agropecuária	Total
2010-2015	TR ₁	2,7	6,0	3,0	1,7	4,6	2,5
	TR ₂	5,4	12,0	6,2	3,6	9,7	5,1
2016-2019	TR ₁	1,3	2,7	1,6	0,9	2,6	1,3
	TR ₂	2,6	5,6	3,2	1,9	5,2	2,5

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Quando analisada a taxa de rotatividade do país por setores de atividade, nos períodos de 2010 a 2015 e 2016 a 2019 se observa que houve redução em todos os setores. Na indústria, pelas duas metodologias (TR₁ e TR₂), ocorreu uma diminuição de cerca de 53% e 52% da taxa de rotatividade respectivamente. Na construção civil, a diminuição foi ainda maior, de 55% e 54%. No setor de comércio, a diminuição foi de 48% e 49% e nos serviços 46% e 47%, enquanto a movimentação de trabalhadores no setor agropecuário foi de 44% e 47%. Assim, nota-se uma alteração (redução) maior na movimentação dos trabalhadores nos setores de Construção Civil, Indústria e Comércio.

Destaca-se, ainda que, quando se analisa o valor das taxas por setores, em cada período, percebe-se que Construção Civil, Agropecuária e Comércio são os setores que possuem maiores movimentações do trabalho, respectivamente. Aspectos sazonais e outras dinâmicas da produção podem estar entre as principais causas da maior rotatividade desses setores, exemplo disso são trabalhadores empregados por tempo determinado na construção civil, setor que apresentou as maiores taxas de rotatividade nos dois períodos.

Em contrapartida, o setor de serviços apresenta as menores taxas de rotatividade o que pode estar relacionado com o fato de ser um setor que tem atividades desenvolvidas por

funcionários públicos concursados que, em geral, têm estabilidade. Estes resultados coincidem com os encontrados por Filho e Santos (2013).

4.2 A ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO PERNAMBUCANO

O segundo objetivo deste trabalho é analisar se a alteração na concessão do seguro-desemprego reduziu a taxa de rotatividade no mercado de trabalho de Pernambuco. Usando as taxas mencionadas por Orellano e Pazello (2006) e Filho e Santos (2013), os resultados mostram que a rotatividade apresentou uma queda após a implantação da Lei em 2015. Estes resultados são apresentados na Tabela 02 e demonstram que a taxa de rotatividade total caiu cerca de 53% nas duas metodologias utilizadas.

Tabela 02: Pernambuco

Taxa de Rotatividade Total e por Setores de Atividade Econômica

Período	Metodologia	Indústria	CC	Comércio	Serviços	Agropecuária	Total
2010 a 2015	TR ₁	2,52	5,01	2,37	1,31	4,33	2,04
	TR ₂	5,27	11,78	4,71	2,6	8,62	4,15
2016 a 2019	TR ₁	1,2	2,25	1,19	0,64	2,56	0,95
	TR ₂	2,49	4,79	2,41	1,3	5,22	1,94

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Mais uma vez é importante destacar que o ciclo descendente da economia brasileira com queda no PIB, iniciado a partir de 2014, também teve seus reflexos no Estado. Conforme destacado por Bacelar e Santos (2019) *apud* Souza e Souto (2021), a crise em Pernambuco foi agravada pelo cancelamento e paralisação de projetos de investimentos. Entre 2014 e 2016, os investimentos produtivos injetaram cerca de R\$9,3 bilhões no Estado. Isto representou uma importante diminuição dos investimentos, quando comparados aos ocorridos nos dez anos anteriores, entre 2007 e 2016 (R\$70 bilhões). Tudo isto acarretou diminuição dos empregos e da renda em Pernambuco. Assim, parte da queda da rotatividade pode ser reflexo da queda da renda, ou seja, a rotatividade no Estado seguindo o ciclo econômico, como colocado por Ramos e Carneiro (2002).

Ao se analisar os dados para Pernambuco por setores, destaca-se que o Setor de Construção Civil (CC) foi o que apresentou maior queda na rotatividade após a implantação da

lei em 2015, seguido do setor industrial. Na CC a queda foi de 55% considerando a TR₁ e 59% (TR₂) e na indústria foi de 52% e 53%, respectivamente. O setor que apresentou menor queda na taxa de rotatividade foi a agropecuária, que diminuiu 41% (TR₁) e 39% (TR₂). É importante destacar que apesar da queda na rotatividade entre os dois períodos, os setores pernambucanos apresentam elevados índices de rotatividade, com destaque para CC e agropecuária.

Ao analisar por sexo, os dados reportados na Tabela 03 mostram que os índices de rotatividade no mercado de trabalho masculino superam os índices do feminino, este resultado pode ser reflexo de uma melhor qualificação da mulher no mercado trabalho. Além disso, os resultados mostram que a taxa de rotatividade entre os homens caiu mais em relação à taxa feminina, a queda foi de 56% (TR₁) e 55% (TR₂), enquanto entre as mulheres a rotatividade caiu 47% e 48%, respectivamente.

Tabela 03: Pernambuco
Taxa de Rotatividade por Sexo

Período	Metodologia	Sexo Masculino	Sexo Feminino
2010 a 2015	TR ₁	2,49	1,42
	TR ₂	5,00	2,94
2016 a 2019	TR ₁	1,10	0,75
	TR ₂	2,25	1,53

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Quando são analisados os índices de rotatividade por idade para Pernambuco, dados apresentados na Tabela 04, estes são maiores entre os jovens e vão decrescendo para faixas etárias mais avançadas. Isto condiz com os resultados para outros Estados. Orellano e Picchetti (2001) também observaram, para a região de São Paulo, efeitos decrescentes de rotatividade para trabalhadores no avançar de idade.

Em relação ao impacto da Lei de 2015, na taxa de rotatividade por idade, os resultados (considerando a TR₁) mostram que a queda foi maior para os trabalhadores na faixa de 65 anos ou mais (queda de 60%) seguido das faixas de 18 a 24 (53%), 25 a 29 (52%) e 30 a 39 (52%). Enquanto a menor foi entre os trabalhadores de até 17 anos, rotatividade diminuindo 40% entre o primeiro e segundo períodos estudados.

Tabela 04: Pernambuco
Taxa de Rotatividade por Idade

Período	Metodologia	Até 17	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	65 ou mais
2010 a 2015	TR ₁	4,05	4,00	2,78	1,93	1,19	0,66	0,25
	TR ₂	13,01	8,69	5,58	3,91	2,46	1,49	0,8
2016 a 2019	TR ₁	2,41	1,87	1,32	0,92	0,62	0,34	0,1
	TR ₂	7,37	4,13	2,69	1,93	1,34	0,83	0,45

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

A queda na rotatividade entre trabalhadores de idade mais avançada é de especial relevância, tendo em vista que muitos deles procuram uma nova ocupação para complementar a renda da aposentadoria. Além disso, a população brasileira ativa e empregada tem vivenciado um envelhecimento ao longo deste século e muitas ocupações têm sido modificadas, afetando essa parcela da população que nem sempre consegue se atualizar para permanecer em postos de trabalho, que passam por constantes alterações em função da introdução de tecnologias, como o setor de serviços, que acaba excluindo quem não tem mais idade para mudar sua forma de trabalho. Da mesma forma, isto ocorre em setores como o de construção civil que exige força e exclui quem não tem mais idade ou mesmo força para o trabalho braçal.

A rotatividade também parece ter uma relação direta com a escolaridade do trabalhador. Pontes *et al.* (2018) mostram que níveis mais elevados de escolaridade diminuem a probabilidade de uma maior rotatividade no mercado de trabalho, resultado que vai ao encontro do obtido por Monte e Penido (2008), que analisaram a rotatividade no mercado de trabalho nordestino e constataram que indivíduos com maiores níveis de instrução apresentaram rotatividade mais elevada, quando comparados àqueles que possuíam somente o Ensino Fundamental incompleto. Isto pode estar relacionado às constantes atualizações que o mercado de trabalho tem vivenciado, permitindo entender que as empresas acabam mantendo o trabalhador diante da experiência prática que apresenta, mesmo que ele tenha baixa escolaridade.

Analisando a rotatividade no Estado por escolaridade, apresentados na Tabela 05, percebe-se que as menores taxas de rotatividade estão nas atividades que exigem maior instrução, Ensino Superior (completo e incompleto) o que condiz com o trabalho de Pontes *et al.* (2018).

Em relação ao efeito da Lei de 2015 se pode observar com base na TR₁, que o efeito foi maior na população que possui até a quinta série - para a “5ª Série Incompleto” verifica-se uma

redução de 56% na taxa de rotatividade do primeiro para o segundo período estudado e, para aqueles que completaram a 5ª série, observa-se uma redução de 55%. Para aqueles que possuem Superior Completo a rotatividade apresentou uma redução de 41%.

Tabela 05: Pernambuco
Taxa de Rotatividade por Escolaridade

Período	Metodologia	Analfabeto	Até 5ª Série Incompleto	Até 5º Série Completo	5º a 9º Fundamental	Fundamental Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo
2010 a 2015	TR ₁	2,87	3,59	2,62	2,98	1,8	2,16	1,61	0,64
	TR ₂	6,04	7,36	5,44	6,08	3,66	4,49	3,26	1,35
2016 a 2019	TR ₁	1,55	1,57	1,17	2,98	1,04	1,1	0,87	0,38
	TR ₂	3,36	3,32	2,52	2,52	2,23	2,19	1,78	0,77

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da pesquisa.

Estes resultados mostram que a taxa de rotatividade, de um modo geral, apresentou uma queda no período de 2016-2019 em relação ao período de 2010-2015. Isto pode indicar que a Lei de 2015 teve o efeito esperado na redução da taxa de rotatividade das empresas, ou que as empresas estão investindo na retenção de funcionários. Isto acaba corroborando com a ideia de que uma baixa taxa de rotatividade cria um clima organizacional positivo, melhora a imagem da empresa e aumenta a atratividade de novos investimentos.

No entanto, uma redução da taxa de rotatividade pode significar também que a empresa pode estar estagnando seu corpo profissional e a falta de inovação, que novos profissionais poderiam trazer para as rotinas e soluções das empresas, o que configuraria um aspecto negativo.

De acordo com os dados analisados, a redução da rotatividade afeta diretamente os setores da indústria e construção civil, em âmbito nacional, em função do fato de que estes setores da economia representam grande parte da força de trabalho. Já em Pernambuco, o setor de construção civil foi o que mais se destacou dentro da baixa da taxa de rotatividade no Estado.

Na análise para o estado, pode-se perceber que o gênero masculino apresentou uma maior redução da taxa de rotatividade em relação ao gênero feminino. Quando se verifica a diminuição da taxa de rotatividade por idade, percebe-se que a diminuição ocorre com mais significância nas faixas etárias de maior idade. Isso porque dentro destas faixas etárias, a mão

de obra se mostra mais consolidada dentro da carreira, uma vez que a experiência profissional adquirida durante décadas acaba diminuindo as chances de mudança de carreira.

Por outro lado, quando são analisados os dados vinculados com a questão da idade do trabalhador, é possível entender também que essa faixa etária já não se encontra mais em condições de mudar de função, tendo em vista sua idade mais avançada. Assim, mesmo com as alterações nas regras de acesso ao seguro-desemprego, são os trabalhadores mais jovens que acabam buscando o acesso a este benefício.

Por fim, em relação à escolaridade, pode-se observar que a população compreendida nas faixas de analfabetismo e que completaram o Ensino Fundamental apresentaram as maiores taxas de rotatividade nos períodos estudados. Isso mostra que, considerando que esta população acaba atuando na linha de frente da produção econômica brasileira, acabou sofrendo com o aumento do desemprego, muito pelo fato desta parcela da força de trabalho estar diretamente sujeita às tomadas de decisão das empresas em reduzir custos em casos de desaceleração da economia.

5 CONCLUSÃO

A rotatividade no mercado de trabalho está relacionada com o desligamento de alguns trabalhadores e entrada de outros para substituí-los, ou desligamento do trabalhador de um posto de trabalho seguido pela sua realocação em outro posto do mercado de trabalho.

No Brasil, as empresas desfrutam de uma liberdade para contratar e para demitir a qualquer momento, sem a necessidade de explicação ao trabalhador, sendo essa demissão conhecida como demissão sem justa causa, o que implica o pagamento pela empresa de custos de rescisão do contrato de trabalho, o que propicia ao trabalhador acesso a um benefício denominado de seguro-desemprego.

O acesso a este benefício é colocado como um dos fatores que proporcionam a elevada rotatividade no mercado de trabalho brasileiro. A Lei de 2015, como exposto no desenvolvimento do trabalho, alterou as regras para o acesso a este benefício e em função destas alterações se esperava que ocorresse queda na taxa de rotatividade trabalho. Ao implementar a nova legislação de acesso ao seguro-desemprego, o Governo buscava promover mudanças com intuito de reduzir despesas e, também, mudanças na rotatividade, no intuito de que se tivesse permanência no emprego e diminuição no pedido de encerramento de contrato e solicitação do benefício.

O objetivo deste trabalho foi analisar se de fato a alteração na política de concessão do seguro-desemprego (Lei nº 13.134 de 2015) teve efeito sobre a rotatividade no mercado de trabalho, mais especificamente no mercado de trabalho brasileiro, de forma geral e por setores, e no mercado de trabalho de Pernambuco, considerando as especificidades de setores, sexo, idade e escolaridade.

Foram expostas duas formas de análise para os indicadores de rotatividade, sendo uma forma apresentada pelos autores Orellano e Pazello (2006) e a segunda forma de cálculo apresentada por Filho e Santos (2013), proporcionando um entendimento da significância acerca da taxa de rotatividade. Neste trabalho, com o intuito de comparar os resultados, foram utilizadas as duas metodologias, mas na análise dos resultados foi priorizada a TR_1 por entender que reflete melhor a rotatividade.

Dessa forma, de acordo com as análises desenvolvidas, enfocando dois períodos que correspondem respectivamente a registros anteriores e posteriores à promulgação da Lei de 2015, cujo foco modifica o acesso do trabalhador ao benefício denominado de seguro-

desemprego, pode-se verificar que existe correlação entre a entrada em vigor da nova legislação e a queda da taxa de rotatividade.

No entanto, as taxas de rotatividade mesmo que tenham diminuído no período posterior a entrada em vigor da nova legislação, se mostram ainda altas, o que permite dizer que a crise na economia e na situação tanto nacional como do Estado de Pernambuco propiciam demonstrar que diversos setores passam por dificuldades para a manutenção de seus trabalhadores.

Assim, a proposta de análise que se fez ao longo do texto permite expressar que a nova legislação teve impacto no aspecto que se vincula com o acesso ao benefício, bem como em taxas de rotatividade, propiciando entender que os dois aspectos se relacionam perante os diversos setores da economia tanto do país como do Estado estudado.

REFERÊNCIAS

ABBASI, S. M.; HOLLMAN, K. W. Turnover: The real bottom line. **Public Personnel Management**, v.29, n.3, 2000.

AMORIM, Brunu; BILO, Charlotte. **Seguro-desemprego ao redor do mundo: uma visão Geral**. Nota técnica. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais, IPEA, n 55, jul. 2019.

BALBINOTTO NETO, G.; ZYLBERSTAJN, H. **O seguro-desemprego e perfil dos segurados no Brasil: 1986-1998**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1999. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ppge/pdfdiversos>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BALESTRO, Moisés Villamil; MARINHO, Danilo Nolasca. Programa Seguro-Desemprego: o desafio para equilibrar proteção social e eficiência econômica. **Revista de Políticas públicas**, [S.l.], v. 14, n.1, 2010.

BOHLANDER, G. W; SNELL; SHERMAN, A. **A administração de recursos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 7998 de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm. Acesso em: 05 ago. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 10.608, de 20 de dezembro de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110608.htm. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 12.513, de 26 de outubro de 2011**. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm#art14. Acesso em: 22 mar. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 8.900, de 30 de junho de 1994**. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18900.htm. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.124, de 16 de junho de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm. Acessado em: 21 jun. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória nº 665, de 30 de dezembro de 2014**. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/mpv/mpv665.htm. Acesso em março de 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória nº 2.164-41, de agosto de 2001**. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm. Acesso em março de 2021

CARTONI, Daniela M. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. IBTA. Metrocamp. Campinas, 2011.

CARVALHO, Cristiano Costa. **Efeitos adversos da Legislação do seguro-desemprego: evidência sobre o Brasil**. 2017. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2014. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2020.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos**. São Paulo: Makron Books, 1998.

FURTADO, C. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2001.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência**. 2020. (On-line). Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=1347352645>. Acesso em 25 de junho de 2020.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MENDONÇA, M. H. **Emergência da proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO. **Estatísticas do Seguro-Desemprego**. 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/component/content/article?id=1776>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Base de Dados do CAGED RAIS**. 2022. (On-line). Disponível em: <https://bi.mte.gov.br/bgcaged>. Acesso em: 15 mar. 2022.

NERY, Pedro Fernando. **Seguro-desemprego e abono salarial: por que é preciso alterar?** Brasília, DF: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 2015.

OLIVEIRA, T.; FERRAZ, A. Mercado De Trabalho E Programa Seguro-Desemprego: Uma Análise Comparativa Entre O Brasil E Países Seleccionados Da OCDE. In: XIV Encontro Nacional da ABET. 14, 2015. **Anais [...]**. Campinas, ABET, 2015.

OLIVEIRA, T.; FERRAZ, A. Programa seguro-desemprego: qual a reforma necessária? **Política social e desenvolvimento**, p. 29-38, 2016.

ORELLANO, Veronica L. F.; PAZELLO, Elaine T. Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. **Pesquisa e planejamento econômico**, [S.l.], v. 36, n. 1, abr. 2006.

PINTO, Rafael Cayres; GONZAGA, Gustavo. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Economia; FGV, 2014.

PIRES, Manoel Carlos de Castro; LIMA JÚNIOR, Arnaldo Barbosa. Análise econômica do programa seguro-desemprego: uma reflexão sobre o espaço disponível para ajuste das despesas do FAT. **Nota técnica Ipea Mercado de Trabalho**, [S.l.], v. 56, fev. 2014.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova Economia**, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 31-56, jul./dez. 2002.

RAMOS, Moacyr Salles. Seguro-desemprego brasileiro: recuperando o debate sociopolítico sobre a sua criação. **O Social em questão**, [S.l.], n. 49, p. 237-260, 2021.

SANTOS, Carlos Augusto de Oliveira. **Seguro-desemprego e rotatividade no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise da relação entre as variáveis. Dissertação (Mestrado em administração pública) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, da Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2014.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Rotatividade do Emprego nos Pequenos Negócios. **Nota Conjuntural**, [S.l.], n. 36, 2015.

SEIDL, Juliana, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; NEIVA, Elaine Rabelo. Rotatividade: análise de vinte anos da produção científica brasileira. **R. Adm. FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 18 n. 2 p. 44-64 abr./jun. 2019.

TEIXEIRA, Gibran da Salva; BALBINOTTO NETO, Giácomo. O Programa do Seguro - O Programa do Seguro-Desemprego no Brasil: Desemprego no Brasil: Desemprego no Brasil: uma análise histórica de 1986 a 2010. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 42, n. 2, p. 9-22, 2014.