

# Suspensão temporária do contrato de trabalho: uma alternativa ao desemprego em períodos de flutuações sazonais

Fernando Garcia<sup>1</sup>, André Marques Rebelo<sup>2</sup>,  
Rogério Souza<sup>3</sup> e Cláudio Lucinda<sup>4</sup>

Resumo: este artigo utiliza um modelo de decisão, baseado na teoria dos jogos, para analisar os possíveis efeitos sobre o emprego e a remuneração da suspensão temporária do contrato de trabalho, um dispositivo legal introduzido recentemente (1998) na legislação trabalhista brasileira. O modelo compara as decisões de empregadores e empregados no ambiente em que não há a possibilidade de suspensão temporária com as que prevalecem quando há essa possibilidade. Conclui-se que as empresas poderiam, por meio da suspensão temporária, evitar demissões de funcionários em períodos de retração do nível de atividades, mas o modelo também revela que pode haver trabalhadores “prejudicados”, visto que sem esse expediente eles permaneceriam empregados.

Summary: this paper employs a game theoretical model of decision to analyze the possible effects of the temporary suspension of the work contract (lay-off) – a legal device introduced recently (1998) in the Brazilian labor law – on employment and wage. The model compares the employers and employees decisions in a situation in which there is not the possibility of temporary suspension with the ones that will prevail when there is that possibility. We conclude that firms could, by means of the temporary suspension, avoid employees' dismissals in recessive periods, but the model also reveals that can have harmed “workers”, who would be suspended but would stay at the same job, if the temporary suspension were not possible.

## 1. Introdução

---

<sup>1</sup> Programa de Estudos Pós-graduados em Economia Política da PUCSP e da EAESP-FGV e assessor econômico do SINDUSCON-SP. E-mail: [garcia@pucsp.br](mailto:garcia@pucsp.br).

<sup>2</sup> Professor da Universidade Paulista e assessor econômico do DECOMPI/FIESP

<sup>3</sup> Professor da Universidade Paulista e assessor econômico do SINDUSCON-SP

<sup>4</sup> Mestrando da EAESP/FGV-SP

Nos últimos quinze anos, a economia brasileira vem passando por políticas econômicas recessivas, por profundos desajustes nos instrumentos de financiamento da economia, por inovações tecnológicas e por reestruturação produtiva. A consequência disso tem sido a gradual retração do mercado de trabalho, já que não se dispõe de políticas de emprego que permitam que aqueles processos se desenvolvam sem severas implicações sobre o mundo do trabalho.

Obviamente, a expansão da oferta de postos de trabalho está condicionada à retomada dos investimentos na economia, tanto por parte do setor público como do privado, a qual depende, por sua vez, do andamento da política econômica e de reformas institucionais que ampliem o horizonte de financiamento ou as perspectivas de crescimento. Contudo, o nível e a qualidade do emprego não dependem apenas de condicionantes macroeconômicos. Eles são também afetados por um descompasso que existe entre as características intrínsecas do funcionamento do mercado de trabalho, enquanto um *locus* de contratos econômicos, e a forma específica de realização desses contratos prevista pela legislação trabalhista brasileira.

De modo geral, as oscilações do nível de atividades da economia implicam flutuações da produtividade média da mão-de-obra empregada, caso o número de empregados permaneça constante. Essas mudanças podem levar as empresas, em períodos recessivos, à diminuição da margem de lucro. Nesse contexto e de um ponto de vista da empresa, quedas de atividade requerem ajustes nos contratos de trabalho. Não obstante, a lei em vigor não prevê qualquer alternativa de ajuste da folha de pagamento para acompanhar oscilações do nível de produção. Como o contrato de trabalho é feito por

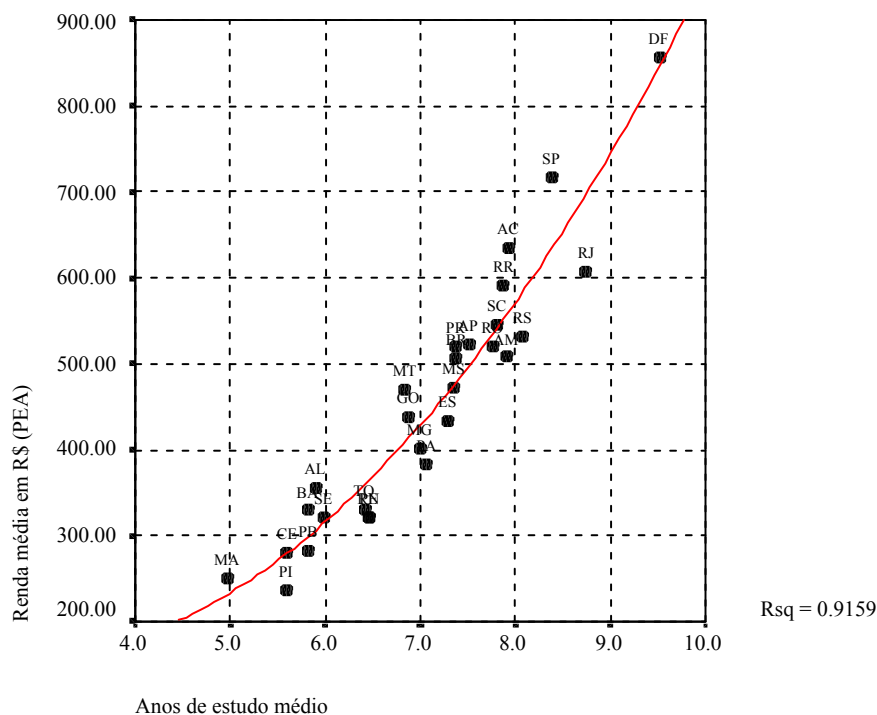
tempo indeterminado e, além disso, sua rigidez não admite ajustes nas cláusulas contratuais, a única variável sobre a qual se tem controle no que tange aos custos de mão-de-obra é o volume de empregados. Com isso, nos períodos de menor atividade, não resta às empresas outra alternativa senão a demissão de parte de seu contingente.

Mais grave que o problema das oscilações da oferta de emprego é a questão da qualidade do posto de trabalho. Entre outros fatores, a qualidade do emprego depende da quantidade e da eficácia do treinamento e, também, do grau de comprometimento dos trabalhadores com os objetivos da empresa. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD/IBGE – mostram que o grau de instrução dos trabalhadores está positivamente correlacionado à sua remuneração<sup>5</sup>. A figura 1 ilustra essa relação, considerando diferentes setores de atividade da economia e vários tipos de ocupação em setembro de 1996.

### **Figura 1**

---

<sup>5</sup> A correlação entre as duas variáveis é de 79,7%.



O comprometimento do trabalhador – outro aspecto que interfere na produtividade – está, em boa medida, associado à perspectiva de sua permanência na empresa. Nesse sentido, a rotatividade da força de trabalho compromete a qualidade do emprego. Os estímulos para uma maior dedicação e os mecanismos de treinamento, e conseqüente evolução profissional, são, desse modo, reduzidos, tanto do ponto de vista do empregador como do empregado. A relação entre o tempo de permanência do trabalhador no mesmo emprego e sua remuneração não é, contudo, tão clara como a anterior. Isso porque diferentes segmentos de atividade e diferentes tipos de ocupação têm características próprias que tornam difícil

comparações generalizadas. Se levarmos em consideração apenas os trabalhadores com carteira de trabalho assinada – justamente a população de interesse deste estudo –, vemos significativa associação linear entre a remuneração e o tempo de permanência do trabalhador no mesmo emprego<sup>6</sup>. Isso significa que o salário de ingresso numa empresa é, em média, menor que o pago àqueles trabalhadores que já estão empregados há algum tempo.

Nesse sentido, a alta frequência de rompimento do contrato de trabalho prejudica, de um lado, o comprometimento e a produtividade do trabalho e, de outro, a remuneração do trabalhador. Esse fato é agravado pela insuficiência de programas sistemáticos de treinamento e requalificação profissional durante o período do desemprego dos trabalhadores. Embora não existam estatísticas a respeito do treinamento em tempo de desemprego, sabe-se que boa parte dos trabalhadores que perdem o emprego com carteira assinada retornam ao mercado de trabalho sem contrato formal ou trabalham para o próprio sustento, ou seja, esses trabalhadores provavelmente não estão em treinamento.

O objetivo deste estudo é discutir a lei que criou a figura jurídica da suspensão temporária do contrato de trabalho, proposta constante do Relatório da Força Tarefa sobre Políticas de Emprego – Ministério do Trabalho (1998). O referido relatório, o qual motivou a própria lei, traz a

---

<sup>6</sup> Numa amostra de 41.443 entrevistados pela PNDA, a correlação entre o logaritmo natural da renda e o tempo de permanência dos trabalhadores no mesmo emprego é de 29,8%. Controlando pela idade dos trabalhadores, essa correlação é um pouco menor, de 26,1%. Para termos uma base de comparação, podemos tomar a correlação entre o logaritmo natural do rendimento e os anos de estudo dos trabalhadores, que é de 46,9% e de 50,8%, quando controlada pela idade.

idéia de que esse dispositivo será capaz de elevar, na média, a qualidade dos postos de trabalho e a remuneração dos trabalhadores, pelos maiores comprometimento e treinamento deles decorrentes. Nas próximas seções, apresentamos, de forma esquemática, as principais características da lei de suspensão temporária do contrato de trabalho, inserida no contexto das relações trabalhistas no Brasil, e, posteriormente, estilizamos o funcionamento do mercado de trabalho à luz de um jogo que determina as escolhas de empregados e empregadores em momentos de recessão, analisando os impactos dessa alternativa institucional.

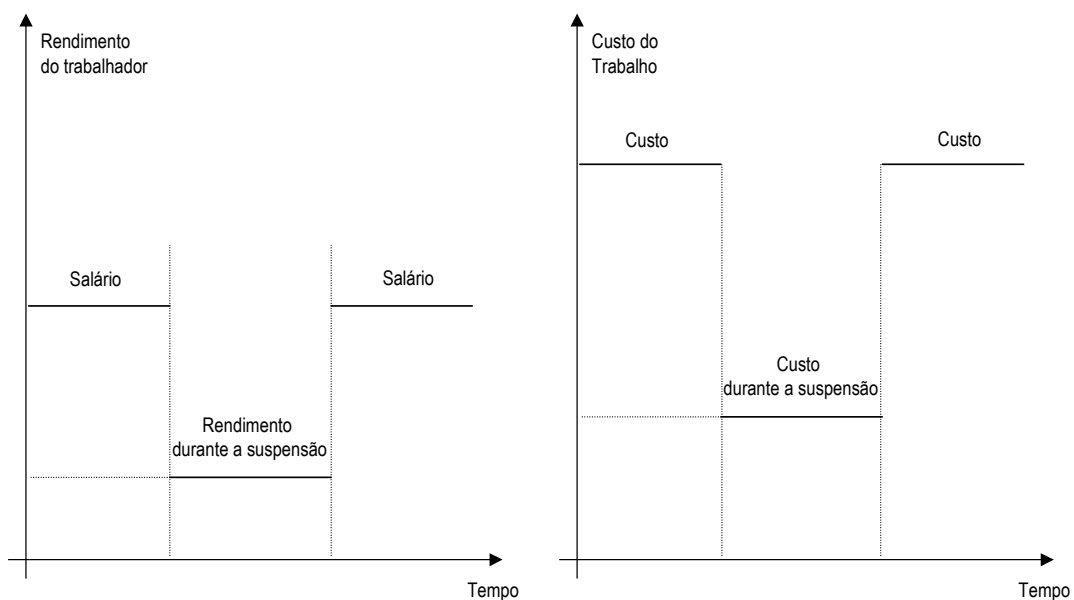
## 2. A proposta de suspensão temporária do contrato de trabalho

No sistema de suspensão temporária do contrato de trabalho com compromisso de recolocação, a empresa que ingressa num período de menor produção, mas que planeja abrir novos postos de trabalho num futuro próximo, não precisa demitir funcionários. Em vez disso, a empresa os coloca em disponibilidade com compromisso de recolocação. Esse compromisso constitui um acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho, firmado entre empregado e empregador. Portanto, não caracteriza nem rompimento e tampouco uma obrigatoriedade para as partes. Cabe ressaltar que a possibilidade de suspensão temporária deve ser respaldada por convenção coletiva e aplica-se apenas ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A suspensão do contrato limita-se ao período mínimo de 2 meses e máximo de 5 meses, submetido à indivisibilidade mensal. No período de suspensão, ou disponibilidade, o empregado recebe o seguro desemprego e treinamento

destinado à melhoria de sua qualificação, um vinculado ao outro. Ao retornar à empresa, o trabalhador tem garantido seu salário anterior. Em caso de o trabalhador encontrar outra ocupação, o compromisso de recolocação fica automaticamente rompido e é cancelada a remuneração do seguro desemprego. A figura 2 ilustra as variações do rendimento do trabalhador e do custo do trabalho que prevaleceriam durante o período de suspensão.

Figura 2



Uma vez que o contrato de trabalho não é rompido, mas apenas suspenso, a empresa que coloca o empregado em disponibilidade fica isenta do pagamento de aviso prévio e de multa rescisória. Contudo, se a empresa eventualmente não viesse a cumprir o compromisso de recolocação, então arcaria com os custos usuais de demissão mais uma multa específica de um

salário do funcionário. Esta mesma multa aplica-se também no caso de demissão do funcionário nos 90 dias que seguem o seu retorno ao posto de trabalho, ou seja, a suspensão temporária prevê também a estabilidade no emprego por 90 dias após o período de suspensão temporária.

Como a suspensão temporária constitui um acordo entre empregadores e empregados, cabe analisar em que situações ela será utilizada, uma vez que ela pode, em determinadas condições, ser desvantajosa para uma das duas partes envolvidas. Para analisar essa questão, desenvolvemos um jogo no qual o empregador e o empregado decidem pela adesão, ou não, à suspensão temporária do contrato de trabalho.

### 3. A adesão à suspensão temporária do contrato de trabalho

As variáveis que determinam as decisões de empregados e empregadores no que respeita à adesão são:

- $w$  = salário corrente;
- $w^*$  = salário de retorno ao mercado de trabalho;
- $t$  = diferença entre  $w$  e  $w^*$ , a qual pode ser positiva ou negativa;
- $c$  = custo da rescisão do contrato de trabalho, o qual é determinado por uma fração do salário recebido pelo trabalhador durante o tempo em que esteve contratado ( $c = (0,08 \cdot 0,4 \cdot n + 1) \cdot w$ ), em que  $n$  é o tempo de serviço na mesma empresa;<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Os parâmetros que se encontram na descrição das variáveis custo de demissão e valor mensal do encargo social foram estabelecidos conforme a legislação brasileira. O custo de demissão é função do saldo do trabalhador no FGTS, que responde ao



- $s$  = valor mensal do seguro desemprego, o qual pode ser recebido por no máximo 5 meses;
- $e$  = a relação entre o custo da mão-de-obra e o salário, ou seja, o multiplicador de encargos sociais.

Supomos que a taxa de juros seja zero e que o tempo máximo de suspensão do contrato seja o mesmo do período de desemprego (5 meses). O jogo será analisado em dois contextos diferentes: (i) no caso de uma recessão de dez meses, sem a alternativa de suspensão temporária e (ii) numa situação de recessão por dez meses com a alternativa de suspensão temporária. Supomos, adicionalmente, que o salário unitário é superior à receita marginal durante a recessão, de forma que a manutenção do empregado implica um custo de  $\alpha w$  por mês à empresa, em que  $\alpha$  não pode ser superior a 1. Quando  $\alpha$  é igual a 1, diz-se que “o empregador paga o salário para o trabalhador ficar em casa”. Por fim, admitimos que a utilidade marginal da renda é positiva e constante.

Nos casos analisados a seguir, supomos, por simplificação, que o empregado consegue encontrar outro emprego no momento subsequente ao término do seguro desemprego. Contudo, supõe-se que esse emprego é remunerado pelo salário de retorno ajustado à nova produtividade e ao, ou seja,  $(1 - \alpha)$  o salário corrente.

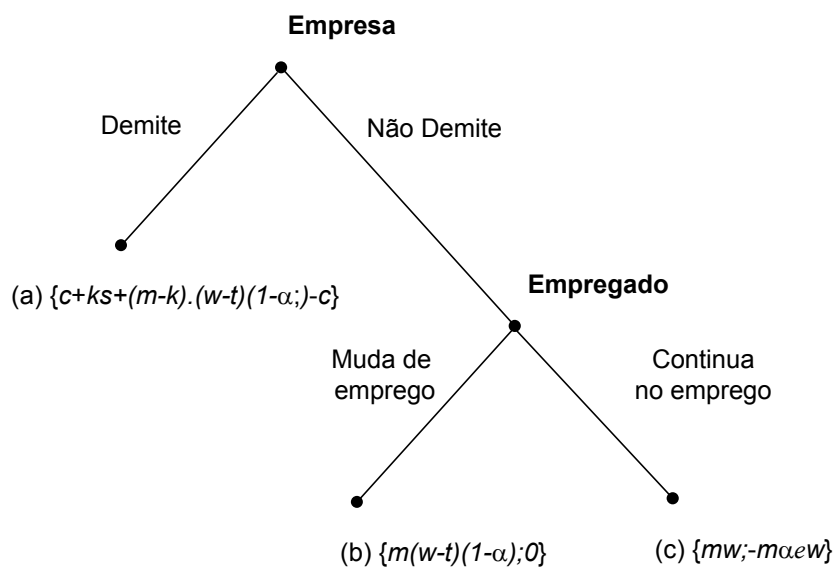
### 3.1. Recessão sem a alternativa de suspensão temporária

---

salário e ao tempo de serviço na firma, mais o aviso prévio. Neste estudo, desconsideramos os efeitos financeiros dos juros pagos pelo FGTS.

Para o caso de uma recessão de  $m$  meses, em que não é possível a suspensão temporária do contrato de trabalho, prevalece a estrutura do jogo apresentada na figura 3, na qual os ganhos do trabalhador aparecem à esquerda e o do empregado, à direita. A firma decide entre demitir e não demitir e, no caso de prevalecer a segunda opção, o empregado decide entre pedir demissão ou não.

**Figura 3**



Na solução (a), o empresário decide demitir e arcar com a despesa de  $c$  unidades monetárias equivalente ao valor da multa rescisória e o trabalhador recebe, além da multa rescisória, o seguro desemprego por  $k$  meses ( $1 < k < 5$ ) e o salário de retorno ao mercado ajustado à queda de

produtividade por  $m - k$  meses<sup>8</sup>. Não havendo demissão, há duas soluções: na (b), o empregado pede demissão e recebe, durante a recessão, o salário ajustado  $w^*$  e a empresa não arca com custo algum; na (c), é mantido o contrato de trabalho, o empregado continua a receber seu salário durante o período recessivo e a empresa arca com a queda de produtividade no período em que durar a recessão, a qual é função crescente da intensidade e do período recessivo e dos níveis de encargos sociais e de salários.

No caso de o salário de retorno ao mercado de trabalho, ajustado à perda de produtividade, ser menor que o salário corrente<sup>9</sup>, a solução que prevalece nesse jogo irá depender somente da decisão da firma, uma vez que, se o empregador decidir pela demissão, o jogo está encerrado, e se ele decidir pela não demissão, sabe-se de antemão que é mais vantajoso para o empregado manter-se no emprego no período recessivo<sup>10</sup>. A firma irá decidir pela não demissão no caso de o custo de demissão ser maior que o prejuízo devido à manutenção do trabalhador empregado com produtividade menor, o

---

<sup>8</sup>Esse raciocínio é válido apenas se considerarmos uma economia em que não há fraude em relação à regra de recebimento do seguro desemprego segundo a qual é vetado o acesso ao seguro para o trabalhador que percebe rendimentos do trabalho. Se o trabalhador for capaz de perceber os recebimentos de salário por  $m$  meses e os do seguro por  $k$  meses, os ganhos médios da demissão podem ser maiores que os da permanência no emprego. Nesse caso, diz-se que a fraude ao seguro desemprego é um incentivo à demissão.

<sup>9</sup>No caso de haver oferta de salário maior, em função do aumento de produtividade, o empregado demite-se. Contudo, essa possibilidade está descartada quando se trata de períodos de baixa da produção.

<sup>10</sup>Aqui está se supondo que não é possível acordo entre empregado e empregador. A depender do valor da multa rescisória, do diferencial entre salário corrente e de retorno, e da queda da produtividade, poderia ocorrer uma barganha capaz de reduzir os custos de demissão para o empregador e aumentar os ganhos do empregado no caso de demissão.

que dependerá dos valores de  $\alpha$  e  $n$  ( $c > m\alpha ew$ ). Considerando a equação que define o custo de demissão, esta condição pode ser expressa da seguinte forma:

$$\alpha < \frac{0,032n+1}{me} = \beta \quad (1)$$

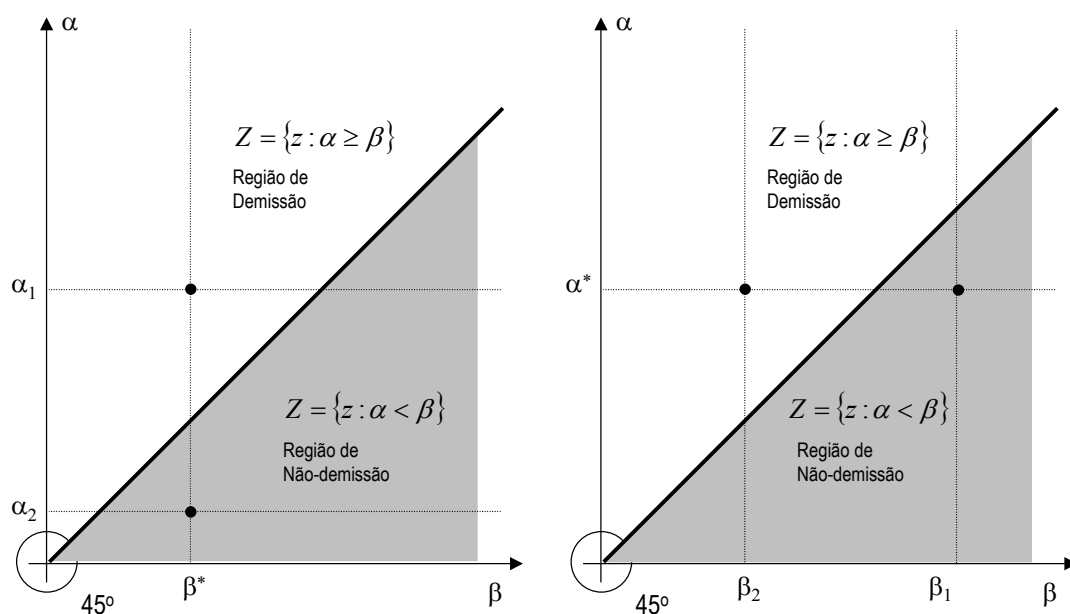
Sempre que a condição acima for satisfeita, a empresa não demite; caso contrário, a empresa demite. Obviamente, a demissão está condicionada à intensidade da recessão, com a subjacente perda de produtividade, e ao número de meses que o empregado está na empresa. Isso significa que, dada uma distribuição de tempo de serviço, quanto maior a recessão, maior o desemprego – ver figura 4(a). Da mesma forma, quanto menor o período de emprego de um trabalhador, maior a chance de ele ser demitido, dada uma recessão – ver figura 4(b). Vale destacar que, quando a recessão é prolongada, o lado direito da inequação tende a zero. Isso significa que a empresa mantém o funcionário apenas se a perda de produtividade é igualmente pequena ou se há ganhos de produtividade.<sup>11</sup>

Uma última propriedade relevante diz respeito aos encargos sociais: dadas as intensidades da recessão e a distribuição de funcionários por tempo de serviço, uma diminuição dos encargos sociais seria capaz de poupar algumas demissões, visto que a redução de  $e$ , eleva o parâmetro  $\beta$ .

#### Figura 4

---

<sup>11</sup> Essa hipótese pode ser válida para alguma categoria profissional, ou para um funcionário em particular, mas não constitui regra.



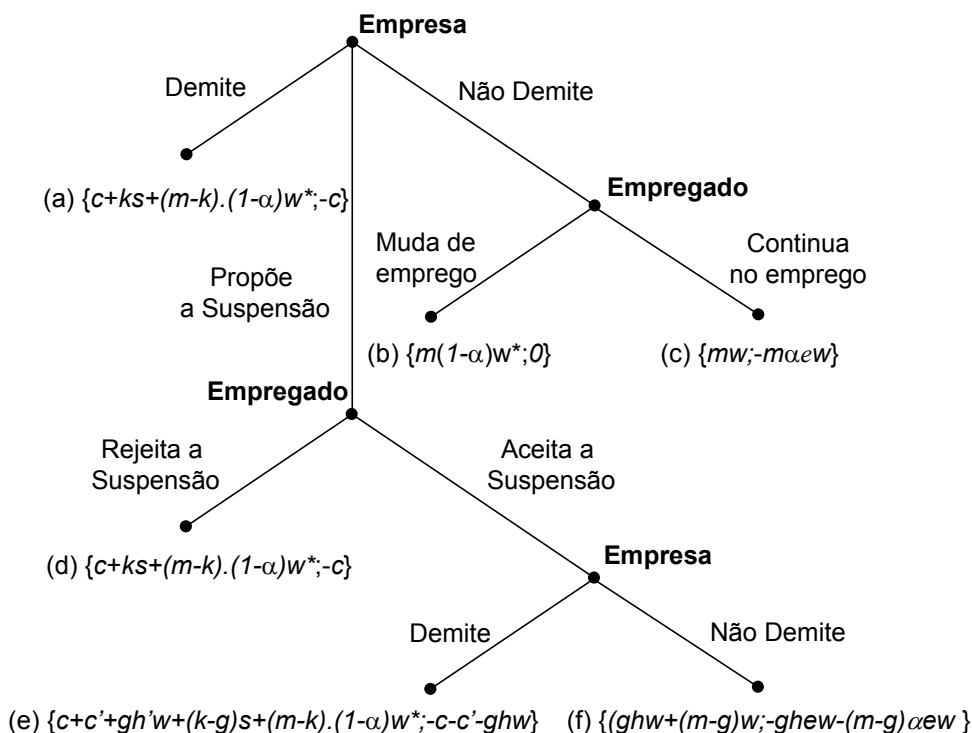
### 3.2. Recessão com a alternativa de suspensão temporária

Cabe analisar, nessa altura, os efeitos da introdução da figura da suspensão temporária sobre o mercado de trabalho. No caso em que é possível a suspensão temporária do contrato de trabalho, prevalece a estrutura do jogo apresentado na figura 5, a qual prevê três novas soluções, além daquelas discutidas anteriormente. A firma joga inicialmente, decidindo entre três alternativas: demitir, não demitir e oferecer a suspensão temporária do contrato de trabalho por  $g$  meses,  $2 \leq g \leq 5$ . Nos casos de a firma decidir pela demissão ou pela manutenção do empregado – soluções (a), (b) e (c) –, prevalecem os resultados já discutidos no jogo da figura 3. Caso a firma decida oferecer a suspensão temporária, o empregado deve aceitá-la ou não.

Se ele não aceita, ou seja, se prevalece a solução (d), o jogo se encerra e a empresa deve demitir o empregado, prevalecendo os ganhos iguais aos da demissão – solução (a). Caso contrário, a firma deve decidir se, após os meses de afastamento, ela irá ou não reintegrar o empregado em sua função – soluções (e) e (f).

Estas duas soluções são as mais complexas e merecem mais atenção. No caso da solução (f), em que a empresa propõe a suspensão temporária, o trabalhador aceita e a empresa reintegra o funcionário após o período de suspensão, ela arca com um custo  $w'$  por  $g$  meses e o salário integral por  $(m - g)$  meses. Esse é o chamado custo da suspensão, em que  $w' = hew$ . O ganho do trabalhador é dado por sua remuneração no período de suspensão  $\bar{w}$  – também medido como uma proporção  $h'$  do salário corrente ( $\bar{w} = h'w$ ) – por  $g$  meses e por sua remuneração nos demais meses de recessão,  $(m - g)w$ . Já no caso da solução (e), a perda da empresa equivale ao custo de demissão acrescida de uma multa extraordinária  $c'$  e das despesas incorridas durante a suspensão  $ghw$ . O trabalhador recebe, além das multas  $c$  e  $c'$ , a remuneração de suspensão durante o período em que esteve suspenso ( $gh'w$ ), o seguro desemprego pelo período  $(k - g)$ , e o salário de retorno ao mercado de trabalho  $(w - t)$  por  $(m - k)$  meses.

### Figura 5



Esse jogo tem apenas um subjogo, o qual contempla a decisão do empregado de aceitar ou não a suspensão temporária do contrato e a decisão da empresa de demitir ou não o empregado após cumprido algum período de suspensão. Esse subjogo será resolvido por indução retrospectiva, de forma a determinar as estratégias dominantes.

O primeiro passo é constituído pela análise da decisão da empresa entre demitir ou não demitir o empregado, uma vez proposta e aceita a suspensão temporária. Para a empresa, a opção (f) vai ser preferida à opção (e), pois o custo de demitir é maior que o custo de manter o empregado. Isso significa que, uma vez proposta e aceita a suspensão, a empresa deverá cumprir o

acordo, caso contrário ela arcará com um custo adicional de  $(c + c')$  unidades monetárias. Assim, podemos afirmar que a empresa somente proporá a suspensão temporária do contrato de trabalho se ela estiver segura de ser capaz de sustentar seu compromisso; caso contrário, ela simplesmente demite. Note-se que essa decisão independe do valor da multa extraordinária: mesmo no caso em que  $c'$  é nula, o simples fato de a empresa arcar com o custo  $c$  torna a não demissão vantajosa.

A comparação entre as ações (d), (e) e (f) estabelecida pelo trabalhador determina as situações em que ele aceita, ou não, a proposta de suspensão temporária. A comparação entre as soluções (d) e (e) é simples: em ambas, o trabalhador recebe a multa por demissão sem justa causa e o salário de retorno ao mercado de trabalho, ajustado à produtividade, por  $(m - k)$  meses. Portanto, a solução (e) será mais vantajosa se  $[c' + gh'w + (k - g)s] > ks$ , ou seja, se a soma da multa extraordinária, da remuneração durante o período de suspensão e do seguro desemprego no período  $(k - g)$  for maior que o seguro desemprego por  $k$  meses. No caso geral, a solução (e) será preferida à (d) somente se:

$$c' + g(\bar{w} - s) > 0 \quad (2)$$

Se a remuneração durante o período de suspensão for idêntica ao valor do seguro desemprego, então a solução é imediata: basta  $c'$  ser positivo, que o trabalhador irá preferir a solução (e) à (d). Se a remuneração durante o período de suspensão for maior que o seguro desemprego, então (e) será preferida a (d), mesmo sendo nula a multa extraordinária. Finalmente, se  $\bar{w} < s$ , para a solução (e) ser preferida, a multa extraordinária deverá ser suficientemente grande para compensar essa diferença. Em qualquer



situação, a expressão acima postula que deve haver algum tipo de “prêmio” para o empregado aceitar a suspensão temporária, o qual pode ser proporcionado por meio de uma multa rescisória magnificada ou de um piso de remuneração durante a suspensão superior ao do seguro desemprego, ou ainda, uma combinação de ambos.

A comparação entre as soluções (d) e (f) envolve um número maior de parâmetros em questão: o tempo da recessão, o tempo de suspensão, a remuneração durante o período de suspensão, o valor do seguro desemprego, o tempo de serviço do empregado na mesma empresa, o salário de recolocação no mercado de trabalho e a perda de produtividade. A comparação entre as duas soluções possíveis estabelece que a opção (f) será preferida à (d) somente se a expressão (3) for satisfeita. Apesar de envolver um grande número de parâmetros, essa condição simplesmente estipula que a renda auferida no período recessivo pelo trabalhador deve ser maior no caso da suspensão do que no da demissão.

$$gh'w + (m - g)w > c + ks + (m - k)(1 - \alpha)(w - t)$$

$$\varepsilon = \frac{gh'}{me} + \frac{(m - g)}{me} - \frac{ks}{me} - \frac{(m - k)(1 - \alpha)}{me} w^* > \beta \quad (3)$$

Satisfeitas as condições (2) e (3), se proposta ao trabalhador a suspensão temporária do contrato de trabalho, sabe-se que ele irá aceitar. Agora cabe estabelecer as situações em que a empresa irá propor a suspensão ao trabalhador. Essa decisão dependerá das comparações entre (f), (d), (a) e (c). Da comparação entre (f) e (d) surge uma condição que determina os casos em que a empresa proporrá a suspensão temporária: a despesa da empresa durante o período de suspensão ( $ghw$ ) deve ser inferior ao custo de

demissão, ou ainda, a despesa mensal deve ser inferior ao rateio do custo de demissão pelo número de meses de suspensão. O mesmo raciocínio vale para a comparação entre (f) e (a), visto que os ganhos em (a) e (d) são soluções idênticas.

$$ghew + (m - g)\alphaew < c, \text{ ou ainda,}$$
$$\delta = \frac{g}{m}h + \frac{(m - g)}{m}\alpha < \beta \quad (4)$$

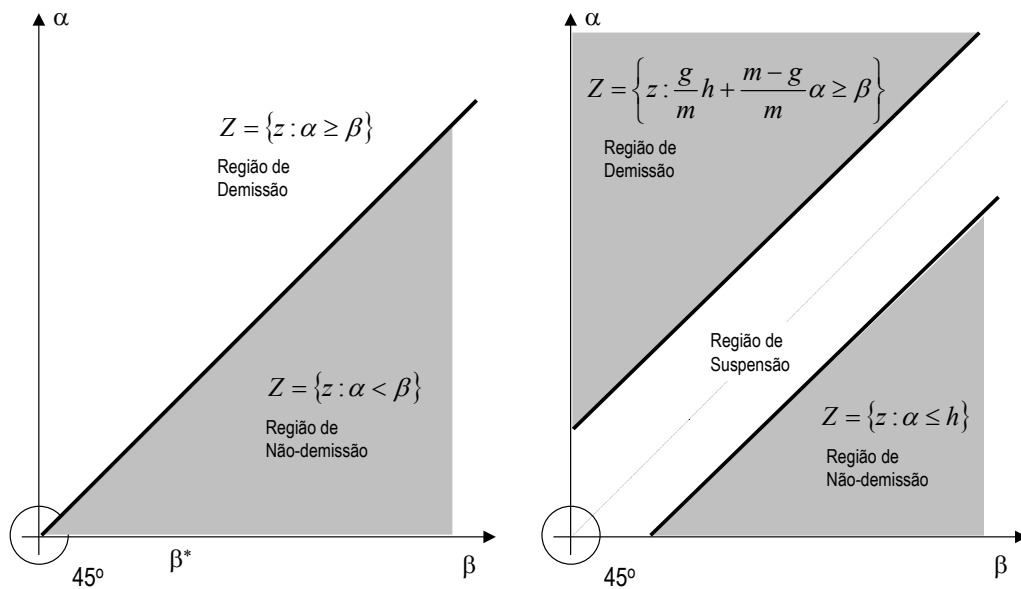
Por fim, resta comparar as soluções (f) e (c), ou seja, determinar os casos em que a empresa demite ou propõe a suspensão temporária. Essa comparação estabelece a condição (5), segundo a qual a empresa propõe a suspensão somente se o custo de arcar com a perda de produtividade ( $m\alphaew$ ) for maior que o custo da suspensão –  $ghew + (m - g)\alphaew$ . Essa condição pode ser expressa da seguinte forma:

$$h < \alpha \quad (5)$$

Vale destacar que, em relação ao caso em que não é possível a suspensão temporária, este jogo cria uma nova região na figura 4, chamada de região de suspensão temporária. Quando não é possível a suspensão, sabe-se que a empresa demite sempre que  $\alpha$  é maior ou igual a  $\beta$ . Nessa nova situação,  $\alpha$  pode ser maior ou igual a  $\beta$ , mas, ainda assim, a empresa não demite o funcionário; ela oferece a suspensão temporária. Se o custo unitário durante a suspensão temporária for menor que a perda unitária de produtividade, a expressão 4 pode ser satisfeita, mesmo sendo  $\alpha$  maior ou igual a  $\beta$ . Diminui-se, portanto, a região de demissão, na medida em que a região de não demissão é ampliada.

Uma questão importante é saber se não seria proposta a suspensão temporária a um empregado que permaneceria no emprego caso não houvesse a figura da suspensão, em outras palavras, se a suspensão temporária também reduz a região de não demissão. De fato, se  $h$  for menor que  $\alpha$ , a empresa terá incentivos para propor a suspensão a um trabalhador já que o custo incorrido pela perda de produtividade pode ser minorado. Se a perda de produtividade for menor que o custo unitário de suspensão, então a empresa manterá o contrato de trabalho. A figura 6 ilustra essas duas possibilidades.

Figura 6



#### 4. Simulação dos efeitos da proposta governamental

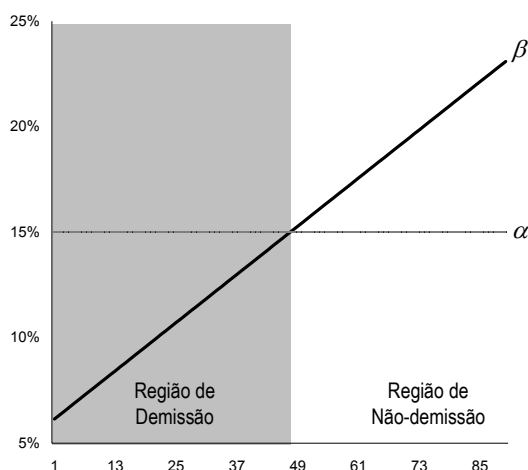
O sistema analisado na seção precedente pode ser viabilizado de várias formas. Aqui, vamos discutir a proposta constante do documento do Ministério do Trabalho (1998), segundo a qual o FAT financiaria a remuneração do trabalhador durante o período de suspensão e a empresa arcaria com os custos da requalificação profissional. Para tal realizamos simulações com base nos parâmetros do jogo para verificar a satisfação das condições (1) a (5).

Na proposta do Ministério do Trabalho, o FAT garante uma bolsa de qualificação para o trabalhador idêntica àquela que ele receberia se estivesse desempregado e a empresa pagaria o treinamento do trabalhador durante a suspensão temporária. Estimamos um custo de treinamento de R\$150,00 por mês e uma remuneração média do seguro desemprego de R\$180,00. Em caso de não haver o cumprimento do compromisso de recolocação, a empresa deveria arcar com uma multa extraordinária de um salário do trabalhador  $w$ . Nessa situação, a condição (2) é satisfeita, visto que  $c' = w > 0$ . Para estabelecer as simulações empregamos uma relação entre salários e tempo de serviço, estimada com base em dados da PNAD-1996 para os trabalhadores com carteira assinada da construção civil brasileira.

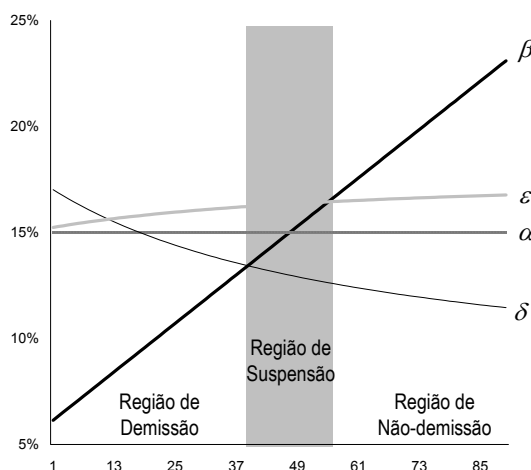
O caso geral pode ser analisado por meio de comparações das variáveis  $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\delta$  e  $\varepsilon$  no plano dado pelo cartesiano entre elas e o tempo de serviço do empregado na mesma empresa. Isso é possível porque essas variáveis podem ser expressas como funções do tempo de serviço. As figuras (7) e (8) traçam essas funções e sobre elas podemos identificar as regiões em que as equações (1) a (5) são satisfeitas, ou não. Inicialmente, simulamos uma diminuição de

15% da produtividade da empresa por seis meses, com suspensão temporária do contrato de trabalho por metade desse período.

**Figura 7**



**Figura 8**



A curva  $\alpha$  reflete a intensidade da recessão e expressa a diminuição de produtividade. Implícita à sua configuração está a idéia de que a perda de produtividade é constante em relação ao tempo de serviço do funcionário, ou seja, é a mesma tenha o empregado 12 ou 90 meses de serviço. A curva  $\beta$ , por sua vez, é crescente: quanto maior o tempo de serviço, maior o saldo no FGTS acumulado e, portanto, mais elevada a multa rescisória. Vale lembrar que essa variável também é influenciada negativamente pela duração do período recessivo ( $m$ ).

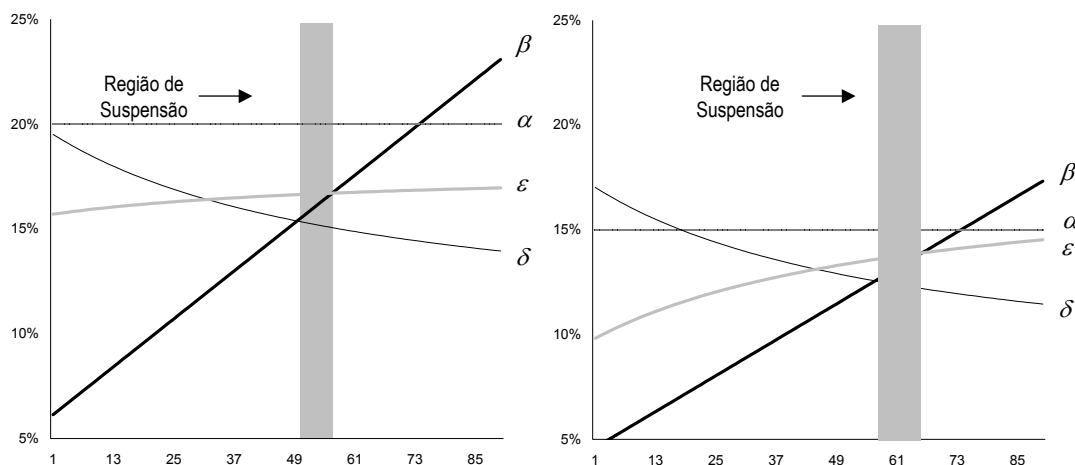
Na figura (7) está ilustrado o caso em que não existe a figura da suspensão temporária do contrato de trabalho. Pela equação (1), a qual define as

situações em que a empresa demite, ou não, o empregado, a área do figura (7) pode ser dividida em duas regiões: a de demissão ( $\alpha \geq \beta$ ) e a de não-demissão ( $\alpha < \beta$ ). Isso se dá justamente na interseção das duas curvas. Portanto, quando há uma diminuição de produtividade de 15%, a empresa irá demitir funcionários da região de demissão no volume necessário para ajustar sua produtividade ao novo nível de atividades. Nem todos funcionários serão necessariamente demitidos, visto que pode haver, em determinada empresa, uma concentração maior de trabalhadores com pequeno tempo de serviço, os quais seriam os primeiros a ser demitidos.

Quando consideramos a possibilidade da suspensão contratual de três meses, uma nova região é determinada, como ilustra a figura (8). Nessa região,  $\delta < \beta$  e  $\varepsilon > \beta$ , ou seja, são satisfeitas as equações (2) a (5). Considerando os empregados que têm entre 40 e 55 meses de trabalho, aproximadamente, é mais vantajoso para a empresa propor a suspensão contratual, assim como é mais vantajoso para eles aceitar tal proposta. Nesses casos, a suspensão temporária assume o papel de solução dominante. Note que, nessa figura, tanto a área de demissão quanto a de não-demissão são reduzidas, o que corrobora uma idéia discutida anteriormente: a suspensão contratual pode atuar em ambas regiões.

**Figura 9**

**Figura 10**



As figuras (9) e (10) ilustram duas simulações com base em parâmetros distintos: a primeira delas, considera o caso de uma diminuição da produtividade maior, de 20%, por igual período (6 meses) e a segunda, uma recessão de 15% por um período maior, de 8 meses. Esses casos permitem observar o efeito de quedas mais profundas ou mais duradouras do nível de atividades sobre a suspensão temporária. Em ambas, vê-se que a região de suspensão é menor que a da figura (8) e que apenas são suspensos trabalhadores que seriam demitidos. Também são exemplos de situações em que a empresa tem incentivos a propor a suspensão, mas que os trabalhadores preferem a demissão. Portanto, a extensão da aplicação da suspensão temporária depende muito da duração e da intensidade da recessão: 8 meses de queda de produtividade é tempo suficiente para reduzir significativamente a funcionalidade desse sistema, bem como 20% de recessão.

Outro caso em que o sistema funcionaria com restrições é aquele em que o custo de treinamento em relação ao salário é muito elevado. Se o custo de treinamento fosse de \$200,00 para a mão-de-obra que custa, incluídos os encargos, \$600,00 à empresa, apenas seria oferecida suspensão temporária em caso de recessão severa, em que a produtividade reduz-se mais de 1/3 – condição estabelecida pela expressão (5). Se os custos de treinamento forem próximos nos casos de empregados com grandes salários e aqueles com salários reduzidos, o que parece razoável, então haveria um incentivo para empresa propor a suspensão apenas para aqueles que ganham mais.

Em todos exemplos ilustrados até o momento, a uma parcela dos empregados será proposta a suspensão. Um caso particular em que o trabalhador não aceita a suspensão em nenhuma hipótese, é aquele em que o tempo de recessão equivale ao de suspensão ( $m = g = k$ ). Nesse caso, a expressão (3) não é satisfeita, caso contrário o valor recebido pelo empregado a título de multa rescisória deveria ser negativo ( $c < 0$ ), o que constitui um absurdo.

## 5. Considerações finais

Pelo exposto, as empresas poderiam, por meio da suspensão temporária do contrato de trabalho, evitar demissões de funcionários em períodos de retração do nível de atividades. Esse novo arranjo institucional possibilitaria a adequação da empresa a descontinuidades produtivas, permitindo ao mesmo tempo que o empregado obtivesse requalificação profissional. Tal dispositivo permitiria redução de custos para a empresa que readmitisse os funcionários colocados em disponibilidade.



Haveria, também, aumento de produtividade em função da intensificação dos programas de qualificação profissional e do maior compromisso entre empresa e empregado. A consequência esperada seria uma redução na rotatividade da mão-de-obra, uma vez que parte dos trabalhadores retornaria à empresa após o período de suspensão, e um incremento na qualidade dos postos de trabalho. Além disso, esse sistema poderia formar, ao longo do tempo, empregados multifuncionais, ou seja, que executariam tarefas diferentes no processo produtivo.

Não obstante, o jogo que construímos para analisar os efeitos de uma recessão sobre o mercado de trabalho e identificar as situações em que a suspensão seria uma alternativa viável revela que pode haver trabalhadores “prejudicados”, visto que sem esse expediente eles permaneceriam empregados. Há, pelo exposto, muito o que discutir antes que se introduza um mecanismo como esse. De fato ele pode ser muito benéfico à manutenção do vínculo, como destacamos anteriormente, mas a proposta do governo deve ser aprimorada para que não haja fraude e desvios dos objetivos gerais desse programa.

Outra consideração relevante diz respeito à própria opção metodológica que adotamos, segundo a qual os agentes econômicos consideram apenas valores pecuniários em suas avaliações. Em verdade, se considerarmos outras variáveis, tais como a idade do empregado ou a política de recursos humanos da empresa, essas curvas podem ter formatações bem distintas. Por exemplo, um empregado que está a pouco meses de sua aposentadoria pode estar sujeito a aceitar a suspensão, apenas para garantir seus direitos à seguridade

social. Um modelo mais completo que o apresentado neste artigo deve, sem dúvida, considerar essas variáveis de caráter qualitativo.

### **Referências Bibliográficas**

- Amadeo, E. & Camargo, J.M. (1995): Regulations and flexibility of the labor market in Brazil. *Texto para discussão*, n.335. PUC-RJ.
- Amadeo, E. & Pero, V. (1996): O mercado de trabalho da construção civil e a melhoria da qualidade do emprego. *Estudos Econômicos da Construção*, n.2, p.1-30.
- IBGE (1996): *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNDA 1996*. Microdados em CDRom. Rio de Janeiro.
- Ministério do Trabalho (1998). Relatório da Força Tarefa sobre Políticas de Emprego: Diagnósticos e Recomendações. Ministério do Trabalho. Mimeo. Brasília, Agosto de 1998.