



## **TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 05**

### **CUSTO DA DEMISSÃO E QUALIDADE DO EMPREGO\***

Hélio Zylberstajn\*

**São Paulo, abril de 2007**

---

\* Este artigo foi publicado na Revista Digesto Econômico, Ano LXII, No. 441, pg. 60-79, Jan/fev 2007.

\* FEA-USP.

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. O CUSTO DA DEMISSÃO NO BRASIL	2
3. CUSTO DA DEMISSÃO E DURAÇÃO DO VÍNCULO	4
4. DIVIDIR CUSTOS E RISCOS DA DEMISSÃO: OS CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES RURAIS	11
5. O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS É REPLICÁVEL EM OUTRAS ATIVIDADES?	13
5.1. CONSTRUÇÃO CIVIL	13
5.2. O EMPREGO DE JOVENS	14
6. SÍNTESE E CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
7. ANEXO	17
7.1. CÁLCULO DA MULTA DO FGTS	17

## **1. INTRODUÇÃO**

A demissão é uma das questões mais controversas e complicadas do mundo do trabalho. Empregados e empresas têm interesses conflitantes nessa área. A grande maioria dos empregados aprecia muito a segurança e a previsibilidade na relação de emprego. Para eles é muito importante saber se sua fonte de renda está assegurada por um horizonte de tempo tão longo quanto suas necessidades futuras. Mas, para a empresa é importante ter liberdade para demitir. Nenhum empresário pode honestamente se comprometer com seus empregados a ponto de assegurar seus empregos no futuro. Afinal, o mundo dos negócios é imprevisível.

Este texto trata da questão da demissão, inicialmente descrevendo a legislação brasileira. Isso é feito na próxima sessão. A sessão 3 analisa a relação entre o custo da demissão e o tempo de serviço e extrai algumas implicações para a empresa. A sessão 4 cuida de uma atividade em que o vínculo de emprego característico tem curta duração: a Agricultura. Essa sessão propõe uma solução para compatibilizar a natureza efêmera das tarefas agrícolas com a necessidade de reduzir custos de demissão, o consórcio de empregadores rurais. As sessões seguintes estendem a proposta para duas outras situações, a Construção Civil e o emprego de jovens. A sessão 6 apresenta uma síntese e algumas considerações finais.

## **2. O CUSTO DA DEMISSÃO NO BRASIL**

Em todos os países, de alguma forma a legislação e/ou a negociação tentam conciliar os interesses do trabalho e do capital na questão da demissão.. Os mecanismos são os mais diversos e vão desde o aviso prévio, passam, pela indenização na demissão e, em muitos casos, chegam a restrições mais rígidas ou mais flexíveis sobre a própria liberdade de demitir.

Em muitos países os empresários precisam negociar e justificar demissões, seja com o sindicato, seja com o governo. No Brasil, os empresários têm liberdade para demitir. Nossa legislação recepciona o conceito da “demissão sem justa causa”, que simplesmente não existe em muitos países. Nossos legisladores preferiram enfatizar o lado da indenização ao demitido, preservando a liberdade de demitir do empresário. O empresário brasileiro pode demitir, mas tem que pagar por essa liberdade. Para demitir é preciso cumprir ou indenizar o aviso prévio de 30 dias e é preciso também recolher a multa de 50% sobre o valor depositado na conta do FGTS do empregado.

O Aviso Prévio de 30 dias na verdade não seria um custo na demissão, se o empresário preferisse que o demitido o cumprisse. Mas, dada a desconfiança recíproca que caracteriza as relações trabalhistas no nosso país, os empresários preferem pagar os 30 dias. Dessa forma, o aviso prévio acaba se constituindo em uma parcela da indenização ao demitido. A outra parcela é a multa do FGTS, equivalente a 50% dos depósitos do FGTS feitos ao longo do período em que prevaleceu a relação de emprego. São assim, duas parcelas: uma fixa, equivalente a um salário, independente da duração do vínculo. Outra, variável, proporcional ao tempo em que o empregado manteve o vínculo com a empresa.

Muitos empresários incluem no custo da demissão mais duas parcelas, o 13<sup>o</sup> proporcional e as férias proporcionais. Embora tenham que ser pagas na ocasião da rescisão do contrato de trabalho, estas duas parcelas não são causadas pela demissão. A cada mês de trabalho na empresa, o empregado acumula 1/12 do 13<sup>o</sup> e das férias. Se não fosse demitido, estas parcelas teriam que ser pagas no devido tempo. O fato de pagar na rescisão faz a percepção

da “conta” ficar mais alta para o empresário, mas estas duas parcelas não são indenizatórias. Portanto, devem ser separadas do custo verdadeiro da demissão.

É também um engano considerar os depósitos mensais na conta do FGTS como verba indenizatória da demissão. O depósito mensal do FGTS é simplesmente uma parte do salário, que fica retida na CEF. O trabalhador pode sacar seus depósitos acumulados em algumas situações, sendo a demissão uma delas, mas não é obrigado a fazê-lo quando é demitido. Claro que todos preferem sacar, pois os rendimentos do FGTS são pouco competitivos. Mas, na essência, o FGTS é apenas uma parte do salário que se constitui em poupança compulsória. Não é verba indenizatória.

Nas considerações que se seguem, incluiremos no custo da rescisão apenas as parcelas que realmente têm natureza indenizatória para o empregador: o Aviso Prévio de 30 dias e a multa sobre os depósitos do FGTS.

### **3. CUSTO DA DEMISSÃO E DURAÇÃO DO VÍNCULO<sup>1</sup>**

Quanto custa demitir no Brasil? Como vimos na sessão anterior, o custo da demissão é composto de duas parcelas: o Aviso Prévio e a multa do FGTS. A primeira parcela é fixa, independente da duração do vínculo, e seu valor é sempre igual a um salário mensal. Vamos tomar um exemplo hipotético: um trabalhador é demitido depois de permanecer seis meses no emprego. A rescisão do contrato implica então no pagamento do Aviso Prévio e da multa do FGTS. O Aviso Prévio equivale ao valor de um salário. A multa do FGTS é igual à metade dos depósitos mensais na conta vinculada do FGTS, que equivalem a 26% de um salário.<sup>2</sup> Portanto a empresa terá que indenizar seu ex-empregado no valor de 1,3 salários.

Se o vínculo empregatício durar um ano, utilizando a mesma maneira de cálculo, a multa rescisória subirá para 1,5 salários. Após cinco anos, valerá 3,6 salários, e após quinze anos de vínculo empregatício terá chegado a 8,6 salários. Todos estes valores constam estão na coluna (A) da Tabela 1. Esta coluna indica o valor do desembolso para firma, quando demite um empregado. E é este valor que os empresários consideram relevante. E, como esperado, os valores da coluna crescem linearmente com a duração do vínculo. A conclusão aparentemente óbvia é que o custo da rescisão é tanto maior quanto maior o tempo de casa dos empregados.

Mas há uma outra maneira de abordar essa questão. Ao invés de considerar o valor total desembolsado na rescisão do contrato, poderíamos dividir este valor pelo número de meses trabalhados. O resultado dessa divisão forneceria o custo mensal da rescisão. Ou seja, quanto teria custado a rescisão em cada mês trabalhado. O custo mensal da rescisão aparece na coluna (B) da mesma Tabela 1. Ao contrário da coluna (A), agora os resultados são decrescentes com o tempo de serviço. Para demitir um empregado após seis meses, a

---

<sup>1</sup> Por simplicidade, vamos supor que o salário do trabalhador é constante durante todo o tempo que permanece como empregado da empresa. Essa simplificação apenas facilita o cálculo do custo da rescisão e o entendimento do argumento aqui apresentado.

<sup>2</sup> No final deste texto, o leitor poderá verificar no Anexo, a fórmula de cálculo que utilizamos para o cálculo da multa do FGTS.

empresa precisa pagar 21% do seu salário, em cada mês trabalhado. O custo mensal da rescisão cai para 13% do salário para vínculos que duram um ano, vai para 6% quando o vínculo de emprego tem cinco anos e finalmente para 5% do salário quando chega aos dez anos.

**Tabela 1: Custo da demissão para a empresa segundo a duração do vínculo**

Duração do vínculo	Custo total da demissão	
	Em número de salários (A)	Em % do salário (B)
6 meses	1,3	21%
1 ano	1,5	13%
1 ano e meio	1,8	10%
2 anos	2,0	9%
2 anos e meio	2,3	8%
3 anos	2,6	7%
3 anos e meio	2,8	7%
4 anos	3,1	6%
4 anos e meio	3,3	6%
Cinco anos	3,6	6%
5 anos e meio	3,9	6%
6 anos	4,1	6%
6 anos e meio	4,4	6%
7 anos	4,6	6%
7 anos e meio	4,9	5%
8 anos	5,2	5%
8 anos e meio	5,4	5%
9 anos	5,7	5%
9 anos e meio	5,9	5%
10 anos	6,2	5%
10 anos e meio	6,4	5%
11 anos	6,7	5%
11 anos e meio	6,9	5%
12 anos	7,1	5%
12 anos e meio	7,4	5%
13 anos	7,6	5%
13 anos e meio	7,9	5%
14 anos	8,1	5%
14 anos e meio	8,3	5%
15 anos	8,6	5%

Os resultados da coluna (B) indicam que empresas com menor rotatividade de mão-de-obra têm menores custos de rescisão, embora os valores desembolsados a cada rescisão sejam maiores. A coluna (A) apresenta os custos da demissão sob o regime de caixa, enquanto a

coluna (B) nos mostra as despesas de rescisões contratuais sob o regime de competência. O contraste entre as duas abordagens fica mais evidente com o auxílio dos Gráficos 1 e 2, que representam respectivamente as colunas (A) e (B) da Tabela 1. O Gráfico 1 passa a percepção de que o custo de demissão aumenta com o tempo de serviço, enquanto a mensagem do Gráfico 2 é de que o custo da rescisão é continuamente decrescente, e fica praticamente estável em torno dos 5% do salário a partir do nono ano de contrato de trabalho.

A conclusão dessa simulação é simples direta: a percepção do empresário que administra seu negócio sob o regime de caixa sobre os custos da demissão no Brasil é exatamente oposta à do empresário que opera no regime de competência.

O senso comum nos sugere que a abordagem do regime de competência e a visão de longo prazo que este regime induz seria mais adequado para avaliar os custos da demissão. Sendo assim, podemos nos perguntar quais são as possíveis implicações para a gestão da empresa que poderíamos extrair dessa conclusão.

O que ocorre quando uma empresa pratica rotatividade excessiva no seu quadro de colaboradores? Se a empresa que agisse assim é um caso isolado, provavelmente não permaneceria no mercado por muito tempo, pois teria uma desvantagem competitiva em relação às demais. Seu custo de mão-de-obra seria maior que o das concorrentes.

Gráfico 1: Custo da demissão (em número de salários) e duração do vínculo

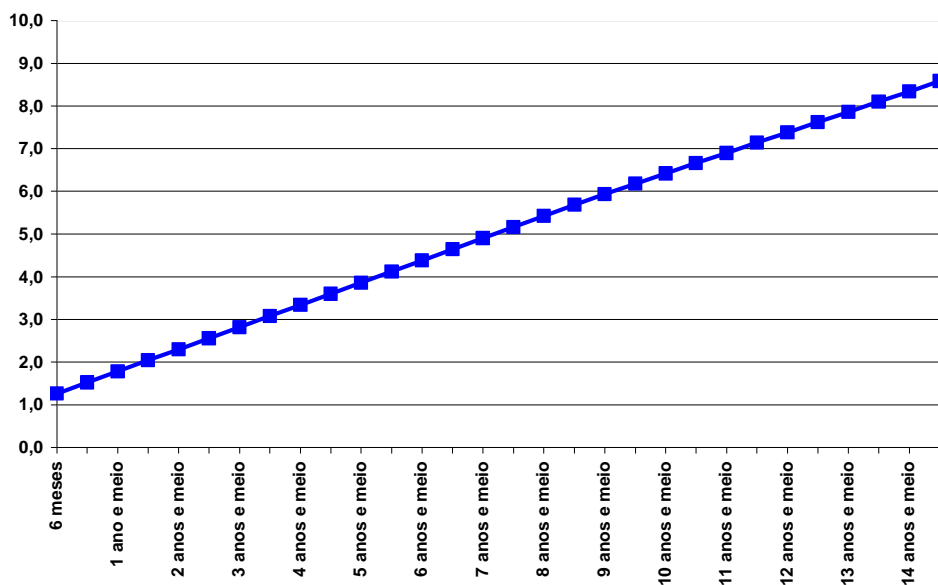
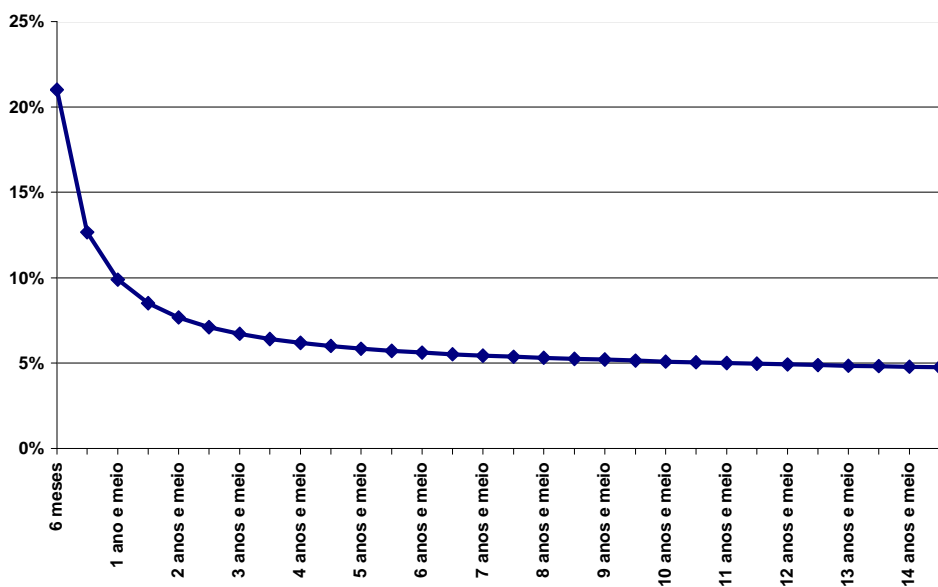


Gráfico 2: Custo mensal da demissão (em % do salário) e duração do vínculo



Mas sabemos que no Brasil, a rotatividade da mão-de-obra é grande. De acordo com os dados da RAIS<sup>3</sup>, nas empresas pequenas e médias (as que têm até 249 empregados),

<sup>3</sup> A RAIS é a Relação Anual de Informações Sociais, que as empresas entregam anualmente ao Ministério do Trabalho e Emprego, é uma importante fonte de informações sobre o mercado de trabalho formal no Brasil.

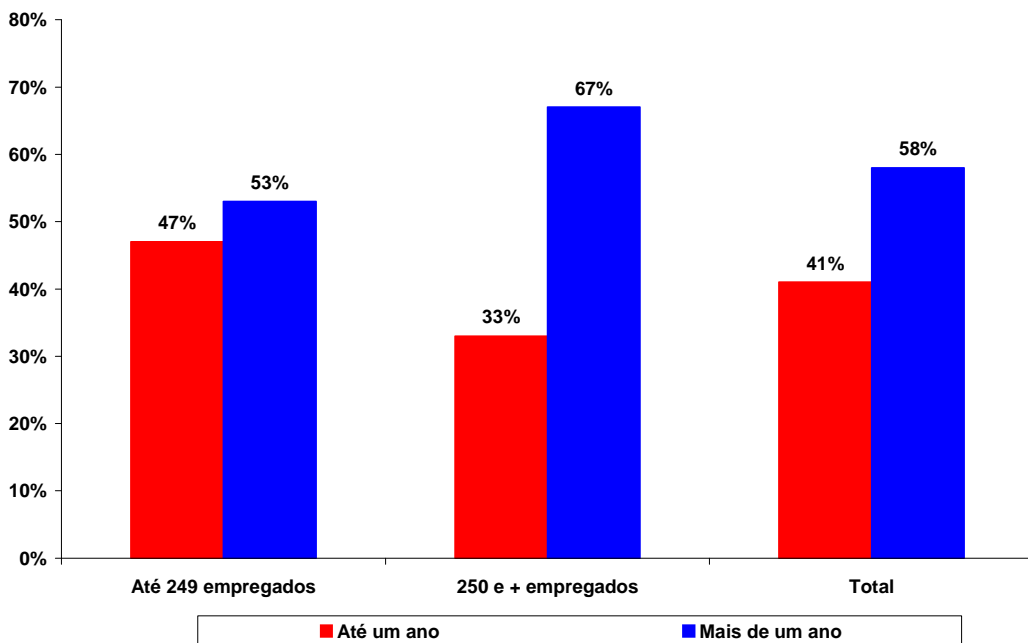
praticamente metade dos empregados não permanece mais que um ano no emprego. Nas empresas grandes (com 250 ou mais empregados), 1/3 dos trabalhadores saem durante seu primeiro ano no emprego. No conjunto de todas as empresas, a proporção de empregados que ficam um ano ou menos é de 41%. É, portanto, um quadro de rotatividade crônica.

De acordo com nossa simulação, as empresas brasileiras pagam um preço alto por demitirem precocemente seus empregados. A cada mês, para cerca de 40% de seus empregados, sua despesa salarial é acrescida de algo entre 13% a 26% (duas primeiras células da coluna (B) da Tabela 1)! São números impressionantes, que devem ter um impacto no mercado. Provavelmente, esse grande volume de gastos com demissões deve provocar um processo de ajuste.

Como uma grande parte dos trabalhadores espera ser demitida no primeiro ano de serviço na empresa, as verbas rescisórias fazem parte da sua “renda esperada”. Afinal, é “natural” trabalhar alguns meses, ser demitido e receber o aviso prévio e a multa do FGTS. Para estes trabalhadores, a renda é formada pelo salário mensal e pelos valores recebidos a título de indenização pela demissão. Portanto, é provável que estes trabalhadores aceitem salários menores, já que recebem indenizações freqüentes. Portanto, as demissões não “encarecem” o custo do trabalho, porque fazem parte da renda dos trabalhadores. Se a rotatividade fosse menor, provavelmente, os salários praticados seriam maiores.

Mas a rotatividade implica em outro tipo de custo, que onera a economia como um todo: trabalhadores que “rodam” muito não têm tempo de serem treinados em seus empregos, e assim não conseguem aumentar sua produtividade. Esse é o lado custoso e invisível da rotatividade excessiva.

Gráfico 3: Tempo médio de serviço nas empresas brasileiras



Do foi exposto até aqui, podemos extrair mais uma conclusão: o mercado de trabalho brasileiro opera incorrendo em custos adicionais, que são de dois tipos. O primeiro é o que podemos chamar de custos de transação. Nesta categoria estão os custos burocráticos, as despesas com recrutamento e seleção dos substitutos e principalmente os custos das reclamações trabalhistas induzidos pelas demissões frequentes. O segundo grupo de custos é constituído por todas as perdas decorrentes da restrição ao crescimento da produtividade. Trabalhadores que ficam pouco tempo deixam de ser treinados para melhorar o desempenho. A “troca” de salário por indenização acima descrita deve provocar uma insatisfação salarial. Com menor rotatividade, a empresa poderia pagar salários maiores, sem incorrer em custos maiores. Os trabalhadores “perceberiam” que seu salário é maior e provavelmente responderiam com maior produtividade.

Se nossa descrição do funcionamento do mercado de trabalho estiver correta, estamos identificando uma oportunidade para empresários dispostos a mudar o estilo de gestão de recursos humanos. Empresas que conseguissem reter seus trabalhadores poderiam se aproveitar dos ganhos decorrentes, enquanto seus concorrentes continuariam a incorrer nos

custos acima mencionados. Os valores aqui identificados indicariam que empresas que aproveitassem esta oportunidade, poderiam adquirir vantagens competitivas apreciáveis.

Naturalmente, essas oportunidades existiriam naquelas atividades nas quais empregos de longa duração fossem compatíveis com o tipo de negócio e o tipo de mercado onde a empresa opera. Sabemos, porém, que há atividades em que o vínculo de emprego é, necessariamente de curta duração, como por exemplo, a Agricultura e a Construção Civil. Nestes casos também seria possível reduzir os custos das demissões. Mas, para tanto, a empresa teria que agir coletivamente, junto com outras empresas que operam no seu mercado, organizando consórcios de empregadores, que descreveremos na próxima sessão.

#### **4. DIVIDIR CUSTOS E RISCOS DA DEMISSÃO: OS CONSÓRCIOS DE EMPREGADORES RURAIS**

O emprego na Agricultura é sazonal. Os fazendeiros mantêm um pequeno número de empregados permanentes e contratam grandes grupos de trabalhadores para a colheita, na época da safra. Os trabalhadores são contratados por um período curto, em geral de cinco a sete meses. Ao final da safra, são demitidos, recendo os dois tipos de indenização descritos na sessão 2, o Aviso Prévio equivalente a um salário mensal e a multa do FGTS, proporcional ao número de meses trabalhados. No ano seguinte, o fazendeiro contratará novamente um grande grupo de trabalhadores. A cada final de safra, os trabalhadores temporários são demitidos. A cada início de safra, são novamente contratados. E a rotina se repete, ano após ano. Os custos de demissão são assumidos, ano após ano. Cada R\$1,00 que os fazendeiros pagam a seus trabalhadores temporários custa mais R\$0,21, quando os trabalhadores são demitidos ao final da safra.

Como os vínculos de trabalho são temporários, não se criam compromissos mútuos de longo prazo entre a empresa e seus empregados e vice-versa. Sem um horizonte de longo prazo, a empresa não investe em seus empregados: não oferece treinamentos, não faz prevenção de acidentes de trabalho. O trabalhador por seu lado, não se interessa em investir no emprego, que vai terminar muito em breve. Enfim, a empresa não investe no trabalhador porque não terá tempo de recuperar seu investimento. O trabalhador não investe no seu emprego porque não sabe onde estará trabalhando daqui a pouco. A atitude recíproca de descompromisso inibe o crescimento da produtividade e de sua contra parte, o salário. Ambos perdem, mas nenhum dos dois lados consegue romper o círculo vicioso.

Recentemente, alguns fazendeiros brasileiros perceberam que é possível reformular este jogo e construir um círculo virtuoso. Há diversos casos de grupos de fazendeiros que formaram “consórcios de empregadores rurais” com seus vizinhos nas redondezas do mesmo município ou de municípios próximos. O consórcio é apenas um pacto entre pessoas estabelecido com a finalidade de contratar mão-de-obra solidariamente. É uma espécie de cooperativa de empregadores. Os trabalhadores são contratados para trabalhar

não para um dos fazendeiros, mas para o conjunto de todos os fazendeiros que compõem o consórcio. Os fazendeiros fazem um planejamento comum e escalonam a cronologia do plantio. Quando chega a época da colheita, esta será executada na mesma seqüência que fora determinada no plantio. Os trabalhadores começam a colher em uma propriedade, depois vão para a seguinte assim por diante. A colheita é “esticada” pelo planejamento, e dura algumas semanas a mais. Quando os trabalhadores terminam o serviço em uma propriedade, não precisam ser demitidos. Passam para a próxima propriedade, ainda sob o mesmo vínculo de emprego. Terminada a colheita, os trabalhadores começam o trabalho de manutenção do solo em cada uma das propriedades, sucessivamente. Com o tempo que sobra até a próxima safra, o consórcio de empregadores pode oferecer programas de treinamento, reciclagem e de educação geral. O investimento é compartilhado por todos e todos vão se beneficiar na safra seguinte. Ninguém precisa ser demitido, nenhum fazendeiro precisa pagar indenizações trabalhistas por rescisão do contrato de trabalho. O emprego temporário se transforma em emprego permanente compartilhado. Quando alguém tem que ser demitido, as despesas serão rateadas por todos os empregadores, solidariamente e proporcionalmente à intensidade de utilização do empregado demitido. Os riscos e os custos de demissão não são mais bancados por um empregador, são compartilhados por todos os fazendeiros do consórcio. Os benefícios também: não beneficiam apenas um, mas todos. O consórcio de empregadores rurais é uma espécie de ovo de Colombo. Muitos empresários rurais já o utilizam o Brasil. O mais interessante é que qualquer grupo de empresários pode formar um consórcio de empregadores, simplesmente registrando o pacto de solidariedade no cartório da cidade. É um arranjo simples, viável e perfeitamente compatível com a nossa legislação trabalhista.

## **5. O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS É REPLICÁVEL EM OUTRAS ATIVIDADES?**

Há pelo menos mais dois casos nos quais o conceito de consórcio de empregadores poderia ser cogitado: a Construção Civil e o emprego de jovens. A seguir, passamos a considerar estas duas possibilidades.

### **5.1. CONSTRUÇÃO CIVIL**

Nesta atividade o vínculo de emprego é bastante curto, e os trabalhadores são substituídos à medida que a obra avança pelas suas diferentes fases. A cada final de etapa, a construtora demite os trabalhadores e incorre nos custos de indenização já mencionados. É uma rotina muito parecida com a da Agricultura, que descrevemos acima. Os custos são também parecidos, igualmente causados pelo descompromisso recíproco que caracteriza vínculos efêmeros. Empresas não investem em treinamento porque não recuperariam o investimento. Trabalhadores não investem na empresa porque sabem que serão desligados muito em breve. As condições são muito semelhantes às da Agricultura. Mas, devemos reconhecer, há uma diferença institucional importante.

No caso da Agricultura, os consórcios são formados por pessoas que se conhecem, que pertencem a uma mesma vizinhança, muitas vezes com laços de amizade e mesmo de parentesco. Os agricultores não se vêem como concorrentes, muitas vezes são membros de uma mesma cooperativa de produtores e trabalham coletivamente. Em um grupo que se conhece ou que está muito próximo, existem condições para embarcar em uma empreitada baseada na confiança e na solidariedade. Já na Construção Civil, o relacionamento entre os potenciais participantes do consórcio seria bem diferente. Não há vínculos parecidos com os que unem os agricultores, pelo contrário, os empresários são, de fato, concorrentes em um mesmo mercado. Mas, isso não significa que não possam firmar um pacto de utilização da mão-de-obra. Talvez seja mais difícil construir o clima de confiança e de solidariedade, mas não seria impossível. Formar estes consórcios poderia ser uma plataforma de trabalho interessante para entidades de classe e para administradores públicos regionais e locais.

## **5.2. O EMPREGO DE JOVENS**

O fracasso do Programa Primeiro Emprego talvez tenha servido para mostrar que incentivos tributários são um recurso de efeito limitado, quando se trata de proporcionar oportunidades aos jovens. Como se sabe, este programa partiu do diagnóstico de que o custo de contratação formal seria elevado e inibiria a empresa de abrir vagas para jovens. O governo Lula ofereceu então um “desconto” nos encargos sociais para empresas dispostas a admitir pessoas em seu primeiro emprego. Depois de quatro anos, houve apenas 4.000 contratações, no país todo. É muito provável que o diagnóstico estivesse equivocado. Talvez a questão do trabalho de jovens seja semelhante aos dois casos acima apontados: duração efêmera de vínculos de emprego.

O jovem não se conhece e nem conhece o mercado de trabalho. É natural que precise passar por vários empregos até encontrarem uma vaga adequada para o seu perfil, sua personalidade e seu projeto de vida. Por essa razão, quando uma pessoa inicia sua vida profissional, troca freqüentemente de emprego, até encontrar uma vaga mais duradoura. Se for assim, devemos supor que as empresas não sejam muito inclinadas a contratar jovens, pois sabem que em pouco tempo terão que demiti-los e arcar com os custos de rescisão.

Caso este diagnóstico esteja correto, estamos diante de uma situação parecida com a da Agricultura e da Construção Civil. Podemos então pensar no mesmo tipo de solução: um consórcio de empregadores de jovens. Em um município, ou em um bairro, empresas formariam um pacto para empregar jovens. O consórcio contrataria um jovem e este começaria na empresa A. Se não se adaptasse ao emprego, poderia mudar para a empresa B, e depois para a C, até encontrar uma vaga que lhe fosse mais apropriada. Em nenhuma dessas transições de emprego haveria custos de demissão, pois o vínculo de emprego do jovem seria com o consórcio. Neste caso de consórcio de jovens, seria interessante que as empresas que o formassem pertencessem a atividades distintas, exatamente para proporcionar oportunidades mais diversificadas aos jovens.

Empresas preocupadas com os temas da responsabilidade social e com a cidadania empresarial poderiam cogitar de integrar consórcios de empregadores de jovens. Entidades de classe e associações poderiam se engajar em programas desse tipo, para promover

oportunidades de inserção aos jovens trabalhadores. Até mesmo a administração pública poderia funcionar como facilitadora e catalisadora de tais programas.

## **6. SÍNTESE E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste texto, apresentamos a questão da demissão sob duas ópticas. Primeiro analisamos o custo de demitir e mostramos que a legislação brasileira “premia” as empresas que mantêm seus empregados mais tempo no emprego. Vimos que as empresas com altas taxas de rotatividade têm também altos custos de demissão. Em seguida, mostramos que o Brasil tem alta rotatividade de mão-de-obra e discutimos brevemente as conseqüências negativas da rotatividade excessiva. Concluimos apontando que a redução da rotatividade seria uma oportunidade para aprimorar a competitividade da empresa que se dispuser a mudar o padrão de relacionamento com seus empregados.

A partir desse ponto, analisamos as situações em que a relação de emprego é curta, pela própria característica da atividade. Nestes casos, as empresas se vêem diante de custos altos de demissão e não conseguem alterar o padrão, a não ser que se juntem a outras empresas. Examinamos inicialmente o caso da Agricultura, na qual o consórcio de empregadores rurais é uma experiência bem sucedida em alguns municípios e sugerimos a extensão dessa estratégia para mais duas situações: a Construção Civil e o emprego de jovens. Nestes dois casos, argumentamos que agindo coletivamente, empresários poderiam diminuir o custo da rescisão e criar externalidades positivas e interessantes para todos.

Finalmente, concluimos recomendando que a própria administração pública e as entidades empresariais e sindicais apoiem essa idéia, transformando-se em facilitadores para as iniciativas dos empresários.

## **7. ANEXO**

### **7.1. CÁLCULO DA MULTA DO FGTS**

O valor da multa do FGTS depende da duração do vínculo: quanto maior o tempo de serviço, maior a multa do FGTS. A cada mês trabalhado, a empresa deposita 8% do salário na conta vinculada do FGTS. Metade de 8% é 4,0%. Portanto, cada mês trabalhado acrescenta 4,0% no valor da multa do FGTS.

Temos agora que acrescentar o valor do depósito no FGTS referente ao 13<sup>o</sup>. salário. A empresa paga o 13<sup>o</sup>. no final do ano, e recolhe sobre ele os 8% para o FGTS. Mas, para simplificar o que vem pela frente, vamos supor que a empresa paga o 13<sup>o</sup>. salário em 12 parcelas mensais equivalentes a 1/12 do salário. Assim sendo, a empresa “deposita” 8% de 1/12 do salário a cada mês. A multa do FGTS seria então acrescida de metade dessa pequena parcela adicional.

No exemplo do vínculo que durou seis meses, o valor da multa do FGTS é:

- Multa do FGTS referente aos seis salários: (seis meses) x (8%) x ½ = 24% do salário;
- Multa do FGTS referente ao 13<sup>o</sup>. proporcional: (6/12) x (8%) x ½ = 2% do salário; e
- Total da Multa do FGTS: 26% do salário