

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
ESCOLA NACIONAL DE CIÊNCIAS ESTATÍSTICAS
MESTRADO EM ESTUDOS POPULACIONAIS E PESQUISAS SOCIAIS**

DISSERTAÇÃO

**FLEXIBILIDADE E ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO A PARTIR DOS DADOS SOBRE O RIO DE JANEIRO**

PAULO JÄGER

**Rio de Janeiro
Agosto de 2010**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**FLEXIBILIDADE E ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO A PARTIR DOS DADOS SOBRE O RIO DE JANEIRO**

PAULO JÄGER

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais da Escola Nacional de Ciências Estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Eduardo Lima Campos
CO-ORIENTADOR: Prof. Dr. Fernando Augusto Mansor de Mattos

Rio de Janeiro
Agosto de 2010

J24f Jäger, Paulo

Flexibilidade e rotatividade no mercado de trabalho : um estudo a partir dos dados sobre o Rio de Janeiro / Paulo Jäger. –

Rio de Janeiro : 2010.

113 f.

Inclui anexos.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Lima Campos.

Co-orientador: Prof. Dr. Fernando Augusto Mansor de Mattos

Dissertação (Curso de Mestrado) – Escola Nacional de Ciências Estatísticas. Programa de Pós-Graduação em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais.

1. Mercado de Trabalho – Rotatividade - Rio de Janeiro (Estado) - Teses.
2. Mão-de-obra – Rio de Janeiro (Estado) - Teses 3. Rio de Janeiro (Estado) – Mercado de trabalho - Teses. I. Campos, Eduardo Lima. II. Mattos, Fernando Augusto Mansor de. III. Escola Nacional de Ciências Estatísticas (Brasil). IV. IBGE. V. Título.

CDU: 331.5(815.3)



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
ESCOLA NACIONAL DE CIÊNCIAS ESTATÍSTICAS



PAULO JAGER

**Flexibilidade e rotatividade no mercado de trabalho: um estudo a partir dos dados
sobre o Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais da Escola Nacional de Ciências Estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Eduardo Lima Campos
Orientador - ENCE/IBGE

Prof. Dr. Fernando Augusto M. de Mattos
Co-orientador - UFF

Prof. Dr. Rafael Martins de Souza
ENCE/IBGE

Prof. Dr. Edílson José Gracioli
UFU

Rio de Janeiro, 06 de agosto de 2010

Para Doris e Shirley

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Eduardo Campos por ter aceito a orientação desta dissertação e pelas contribuições para sua realização. Agradeço, ainda, ao professor Fernando Mattos pelo atencioso trabalho de co-orientação. Agradeço ao DIEESE pelo suporte institucional que viabilizou a realização de meu curso de mestrado. Agradeço, também, aos colegas de trabalho que direta ou indiretamente contribuíram para que eu pudesse chegar ao final desta caminhada. Em especial, os agradecimentos aos companheiros Ademir, Adhemar, Ibarra e Jardel. Por fim, agradeço aos colegas da ENCE, alunos, professores e funcionários, pelos ensinamentos, apoio e agradável convivência.

RESUMO

Partindo da constatação de que a rotatividade observada no mercado de trabalho brasileiro é elevada, esta dissertação procura averiguar se há evidências empíricas que permitam associar níveis de rotatividade distintos a diferentes perfis de estabelecimentos empregadores, particularmente no que se refere à qualidade dos postos de trabalho por eles ofertados. A hipótese básica é que, neste mercado de trabalho, o determinante nas características da relação de compra e venda de força de trabalho são as próprias características dos postos de trabalho ofertados pelos empregadores. Para a investigação desta hipótese, realiza-se um estudo sobre a rotatividade no mercado de trabalho formal do estado do Rio de Janeiro, no ano de 2007, a partir de dados ao nível do estabelecimento provenientes da RAIS. Antes, porém, como preparação para a análise empírica, faz-se um resgate parcial de debate travado a partir da década de 90 sobre as características do mercado de trabalho no Brasil, especialmente sobre sua alta taxa de rotatividade e possíveis causas. Faz-se, também, uma discussão sobre a mensuração da rotatividade, especificando-se o conceito e forma de medir adotados.

ABSTRACT

Based on the observation that the turnover observed in the Brazilian labor market is high, this dissertation seeks to determine whether there is empirical evidence that allow associating different levels of turnover to different profiles of businesses employers, particularly regarding the quality of jobs offered by them. The basic hypothesis is that in this labor market, what determinates the characteristics of the relationship of buying and selling of labor power are the characteristics of jobs offered by those employers themselves. For the investigation of this hypothesis, there is a study on the turnover in the formal labor market of Rio de Janeiro, in 2007, from the establishment-level data from RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais - Social Information Yearly Report). First, however, as a preparation for the empirical analysis, there is a partial recover of the debate held since the 90s on the characteristics of the Brazilian labor market, especially over its high turnover rate and possible causes. There is also a discussion on the measurement of turnover, specifying the concept and the way to measure it adopted.

SUMÁRIO

ÍNDICE DE TABELAS E IMAGENS	x
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – FLEXIBILIZAÇÃO E ROTATIVIDADE – ASPECTOS CONCEITUAIS E PRINCIPAIS MARCOS DO DEBATE	6
1.1 O conceito de flexibilidade	6
1.2 A Matriz do debate sobre flexibilização do mercado de trabalho.....	8
1.2.1 Precedentes: os anos de ouro do capitalismo e a crise	9
1.2.2 A fase de acumulação primordialmente financeira	10
1.2.3 “Eurosclerosis”: a explicação liberal.....	11
1.2.4 A explicação alternativa: finanças globalizadas.....	13
1.3 O debate sobre flexibilização do mercado de trabalho no Brasil.....	14
1.3.1 Precedentes e contexto no Brasil.....	14
1.3.2 O regime de trabalho no Brasil	16
1.3.3 As explicações liberais: ênfase na oferta de força de trabalho.....	17
1.3.4 As explicações alternativas: ênfase na demanda por força de trabalho	24
1.4 Prevaleceu a visão neoliberal: um breve histórico das mudanças institucionais e legais dos anos 1990 e 2000.....	35
CAPÍTULO 2 – MEDIÇÃO DA ROTATIVIDADE – ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS	37
2.1 Medição da rotatividade: aspectos conceituais	37
2.1.1 Rotatividade	44
2.2 A base de dados da RAIS	47
2.3 Aspectos Metodológicos	49
CAPÍTULO 3 – ROTATIVIDADE NO MERCADO FORMAL DO RIO DE JANEIRO EM 2007 – UMA ANÁLISE DESCRITIVA.....	52
3.1 O ano de 2007 – breve contextualização.....	52
3.2 O mercado formal de trabalho no RJ e BR – características gerais, aspectos comuns e especificidades	56
3.3 Movimentação de trabalhadores no mercado formal de trabalho no RJ e BR no ano de 2007	63
3.4 Rotatividade no estado do Rio de Janeiro	69
CAPÍTULO 4 – ROTATIVIDADE E QUALIDADE DO POSTO DE TRABALHO – AJUSTE DE UM MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICA.....	78
4.1 Uma análise exploratória dos dados.....	80
4.2 O ajuste do modelo.....	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS.....	104

ÍNDICE DE TABELAS E IMAGENS

Tabela 1- Participação dos empregos com até 3 anos de duração	3
Tabela 2 - PIB, Consumo das famílias e Investimentos - Variação anual real	53
Tabela 3 - Ocupação, Taxa de desocupação, Emprego formal e Rendimento do trabalho.....	54
Tabela 4 - Posição na ocupação no trabalho principal	55
Tabela 5 - Vínculos ativos segundo as características dos empregados	57
Tabela 6 - Vínculos ativos e número de estabelecimentos segundo as características dos estabelecimentos.....	59
Tabela 7 - Vínculos ativos segundo suas características.....	62
Tabela 8 - Movimentação - Números absolutos.....	63
Tabela 9 - Desligamentos segundo a causa.....	64
Tabela 10 - Admissões segundo o tipo.....	65
Tabela 11 - Admissões e desligamentos segundo as características dos estabelecimentos	66
Tabela 12 - Desligamentos segundo a duração do vínculo	67
Tabela 13 - Desligamentos segundo a ocupação (subgrupos ocupacionais CBO-02)	68
Tabela 14 - Estabelecimentos, vínculos ativos, admissões e desligamentos segundo o tipo de movimentação ocorrida no estabelecimento	70
Tabela 15 - Rotatividade segundo diferentes formas de calcular.....	71
Tabela 16 - Rotatividade nos postos de trabalho – calculada a partir do mínimo entre admitidos e desligados em cada estabelecimento que substituiu	72
Tabela 17 - Rotatividade, Rendimento Mediano, Proporção de postos ocupados por trabalhadores com nível superior e Proporção postos pertencentes aos GG-CBO 2 e 3	75
Tabela 18 - Valores médios das variáveis explicativas segundo o nível de rotatividade.....	82
Tabela 19 - Valores medianos das variáveis explicativas segundo o nível de rotatividade.....	82
Tabela 20 - Parâmetros estimados do Modelo 1	86
Tabela 21 - Parâmetros estimados do Modelo 2	87
Tabela 22 - Teste da hipótese nula global: $\beta = 0$	88
Tabela 23 - Estimativas das razões de chances	88
Tabela 24 - Percentual de acertos.....	89
Tabela 25 - Proteção ao emprego em países da OCDE e alguns países selecionados	97
Diagrama 1 - Movimentação dos trabalhadores envolvendo postos de trabalho assalariado ..	43
Gráfico 1 - Mediana e intervalo interquartil das remunerações médias segundo o nível de rotatividade.....	84
Gráfico 2 - Proporção de postos de trabalho pertencentes aos Grandes Grupos CBO 2 e 3 e ocupados por trabalhadores com nível superior segundo o nível de rotatividade.....	84
Gráfico 3 - Tempo de vida do estabelecimento, mediana da idade dos trabalhadores e mediana da duração do vínculo empregatício segundo o nível de rotatividade	84

INTRODUÇÃO

A taxa de rotatividade da força de trabalho no Brasil é considerada alta pela maioria dos autores que estudam o mercado de trabalho do país. Mais que isto, esta seria uma característica marcante do funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, vista, em geral, como um aspecto negativo e que, por razões diferentes, a depender do ponto de vista da análise, mereceria ser estudado e compreendido de forma a permitir a formulação e implementação de políticas públicas que lograssem sua redução.

Um dos indicadores mais contundentes desta característica é a proporção no total de empregados daqueles trabalhadores com pouco tempo de serviços prestados a uma mesma organização empregadora. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2007¹, por exemplo², do total de empregados³, 37,4% tinham até dois anos de trabalho no mesmo emprego. No subconjunto dos assalariados formais, isto é, dos empregados com carteira de trabalho assinada, militares e estatutários, esta proporção era de 31,5%, enquanto no caso dos empregados sem carteira, de 50,8%. Ainda segundo esta mesma pesquisa, quase a metade dos empregados (48,6%) tinham menos de 3 anos completos de casa.

Outra fonte comumente utilizada para se estudar a rotatividade no Brasil é a base de dados proveniente da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS⁴. Segundo esta, também em 2007, a proporção de empregos formais com até 2 anos de duração era de 48,4%. Assim, de cada 10 empregos, em fins de 2007, 4,8 caracterizavam-se pelo pouco tempo de duração, o que é um indício de elevada movimentação de trabalhadores e postos de trabalho. Se, deste universo, forem excluídos servidores públicos (estatutários e militares), a duração média dos vínculos é ainda menor e o número de empregos em cada 10 cuja duração não ultrapassa a 2 anos sobe a 5,6.

Para períodos de tempo mais longos, os resultados já observados por diversos autores também apontam na mesma direção. Segundo Orellano e Pazzello (2006), por exemplo, o percentual médio de trabalhadores no mercado formal com até 2 anos no mesmo emprego, para o período 1990-2000, foi de 48,6%. Cardoso (1999), por sua vez, trabalhando com o período 1986-1995, e tomando como indicador a proporção daqueles com até 12 meses num

¹ IBGE (2010a). Vale observar que a PNAD vai a campo anualmente no mês de setembro.

² Como será visto posteriormente, a análise de dados a ser desenvolvida nesta dissertação tomará como base o ano de 2007.

³ Pessoas de 10 anos ou mais de idade, empregadas na semana de referência no trabalho principal.

⁴ MTE. RAIS 2007. PDET (2010a). Cabe dizer que a maior parte das informações contidas na RAIS diz respeito à posição existente em 31 de dezembro de cada ano.

mesmo vínculo, chega a um percentual médio de elevados 37%. Na mesma direção, Baltar e Proni (1995), analisando dados para o estado de São Paulo, relativos ao ano de 1989⁵, apontam a elevada proporção de empregos com pouco tempo de duração e, como contrapartida, a baixa proporção de empregos de longa duração - os empregos com mais de 3 anos de tempo de serviço somavam apenas 36,1% do total.

Evidências mais diretas acerca de uma alta rotatividade no Brasil podem ser encontradas em diversos estudos, em geral, relativos aos anos 80 e 90 do século passado. Embora as formas de medir variem, como será visto mais pormenorizadamente no capítulo 2, as diversas medições realizadas, relacionadas à rotatividade da força de trabalho, resultaram no fato comum de apurarem taxas acima do padrão observado nos demais países. Corseuil et al. (2006) utilizam várias medidas de criação, destruição e realocação de postos de trabalho, calculadas a partir da RAIS, relativas ao período 1991-2000, apresentadas para o conjunto do país e também desagregadas por regiões geográficas, setores de atividade econômica e tamanho dos estabelecimentos. Uma das conclusões a que chegam estes autores é a de que, “ao comparar-se com a literatura internacional (...), as medidas de criação, destruição e realocação [calculadas para o Brasil] são bem maiores do que as encontradas em outros países” (Corseuil et al., 2006: 43).

Orellano e Pazello (2006), trabalhando com as mesmas medidas de criação, destruição e realocação de postos de trabalho, mas também, utilizando medidas relativas ao fluxo de trabalhadores, para o período 1991-1998, a partir dos dados da RAIS para o setor industrial da região metropolitana de São Paulo, indicam ter encontrado taxas bastante mais elevadas que as observadas em outros países. Apesar das dificuldades envolvidas em comparações internacionais, devido a diferenças de cobertura temporal e setorial das pesquisas, as autoras encontram uma taxa média de realocação dos postos de trabalho de cerca de 33%, contra 19% observados na indústria americana, 22%, na canadense, dentre outros exemplos mencionados⁶ no artigo.

A Tabela 1, a seguir, também evidencia a elevada movimentação dos trabalhadores no Brasil relativamente a outros países. Numa comparação com vários países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, a participação dos empregos com

⁵ Posição referente a 31 de dezembro daquele ano.

⁶ No estudo de Davis e Haltiwanger, de 1999, tomado como referência pelas autoras, no conjunto dos países estudados, apenas a Nova Zelândia apresentava taxas de realocação mais elevadas que as da indústria paulista.

até 3 anos de duração no total dos empregos estimada para o Brasil ostenta a segunda maior posição, ficando apenas abaixo do México.

Tabela 1- Participação dos empregos com até 3 anos de duração
Países selecionados

2007	
Países	%
México	59,2
Brasil	48,6
Austrália	47,6
Islândia	45,9
Dinamarca	44,6
Canadá	44,0
Turquia	43,8
Espanha	40,0
Noruega	38,2
Finlândia	36,6
Irlanda	36,3
Reino Unido	35,0
Polônia	34,2
Suécia	33,6
Suíça	30,8
Alemanha	27,6
Austria	27,3
Bélgica	26,8
Portugal	26,3
Hungria	25,8
República Checa	25,7
França	25,2
Itália	24,0
Holanda	23,2
Luxemburgo	20,6

Fonte: OCDE. Statistics; IBGE, Microdados PNAD 2007.

Os números da tabela acima reforçam e atualizam a percepção de que o mercado de trabalho brasileiro apresenta uma elevada taxa de rotatividade, um aspecto, cabe dizer, pouco controverso entre os analistas. Contudo, o mesmo não se pode dizer quanto às possíveis razões apresentadas para a ocorrência de taxas de rotatividade tão altas. No debate sobre seus determinantes, há aqueles que atribuem basicamente à legislação vigente a existência de desincentivos, principalmente aos trabalhadores, para o estabelecimento de relações de trabalho mais duradouras, o que os levaria a mudar constantemente de empregador. A ênfase nesta interpretação recai sobre a oferta de força de trabalho, ou seja, em última instância, recai sobre o comportamento dos trabalhadores.

Por sua vez, há os que se alinham sob a interpretação de que é, fundamentalmente, a ação empresarial, não obstada pelas instituições e pelas condições do mercado de trabalho, a causa fundamental para a ocorrência da elevada rotatividade. Neste caso, seriam as condições da demanda por força de trabalho e a qualidade dos postos de trabalho ofertados os elementos determinantes da curta duração dos vínculos.

O objetivo central desta dissertação é averiguar se há evidências empíricas que permitam associar níveis de rotatividade distintos a diferentes perfis de estabelecimentos empregadores, particularmente no que se refere à qualidade dos postos de trabalho por eles ofertados. A hipótese básica é que, num mercado de trabalho em que se goza de muita liberdade para demitir e contratar, como é o caso do mercado de trabalho brasileiro, o determinante nas características da relação de compra e venda de força de trabalho, como sua duração, os níveis de produtividade alcançados, os requerimentos de formação geral e específica para o desenvolvimento das atividades, entre outras, são as próprias características dos postos de trabalho ofertados pelos empregadores. E, segundo este raciocínio, taxas mais elevadas de rotatividade estariam associadas a estabelecimentos que ofertam postos de trabalho de pior qualidade.

Neste sentido, o presente trabalho procura somar-se àqueles que consideram as condições da demanda por força de trabalho o aspecto predominante na duração dos vínculos empregatícios. Para a investigação desta hipótese, realizar-se-á um estudo sobre a rotatividade no mercado de trabalho formal do estado do Rio de Janeiro. O ano de referência é 2007⁷ e a base de dados a ser utilizada a da RAIS.

Organizada em 4 capítulos, além desta introdução e das considerações finais, a dissertação está estruturada como segue. No capítulo um, a partir da noção de flexibilidade (rigidez) do mercado de trabalho, vai-se recuperar algumas das principais contribuições para o debate que foi travado a partir da década de 90 sobre as características do mercado de trabalho no Brasil, especialmente sobre sua elevada taxa de rotatividade e suas possíveis causas. Este debate foi motivado pelos processos em curso à época na economia brasileira, tais como a abertura econômica e uma nova tentativa de controle inflacionário, e inspirado por um debate precursor e análogo que teve lugar nos principais países europeus.

⁷ Embora os dados para 2008 estivessem disponíveis, optou-se por trabalhar com 2007 devido aos impactos da crise financeira internacional sobre os níveis de rotatividade observados naquele ano, como será visto posteriormente.

No segundo capítulo, faz-se uma discussão sobre o conceito e a mensuração da rotatividade. Como referência são utilizados estudos com base em dados longitudinais e ao nível das firmas sobre movimentação de postos de trabalho e trabalhadores, que começam a ser desenvolvidos no exterior, a partir de meados dos anos 90 e, no Brasil, a partir dos anos 2000. Em seguida, especifica-se a medida de rotatividade a ser utilizada na análise dos dados, apresenta-se a base de dados empregada (RAIS) bem como apontam-se os procedimentos metodológicos adotados para a efetuação dos cálculos.

No terceiro capítulo, faz-se uma primeira rodada de análise dos dados, de caráter descritivo, com vistas a estudar as características dos estabelecimentos empregadores segundo seus níveis de rotatividade. Para tanto, preliminarmente, à guisa de contextualização, faz-se um breve resgate de aspectos da conjuntura em 2007 e uma análise comparativa dos mercados de trabalho formais do estado do Rio de Janeiro e do total Brasil.

A partir dos resultados encontrados e dando prosseguimento à análise quantitativa, faz-se, no quarto capítulo, um exercício de modelagem objetivando encontrar evidências sobre a associação entre níveis de rotatividade e tipos de estabelecimentos, segundo a qualidade dos postos de trabalho que os mesmos ofertavam.

CAPÍTULO 1 – FLEXIBILIZAÇÃO E ROTATIVIDADE – ASPECTOS CONCEITUAIS E PRINCIPAIS MARCOS DO DEBATE

Para a discussão que segue, sobre a rotatividade e suas possíveis causas no mercado de trabalho brasileiro, da forma como está organizada neste estudo, será interessante previamente lançar mão das noções de flexibilidade qualitativa e quantitativa no uso da força de trabalho. Argumenta-se que a possibilidade de admitir e demitir sem muitos constrangimentos, promovendo a rotação dos trabalhadores, é um dos atributos de um mercado de trabalho flexível, como é o caso do mercado de trabalho brasileiro.

1.1 O conceito de flexibilidade

De forma bastante geral, pode-se dizer que o grau de flexibilidade num determinado mercado é dado pela velocidade com que compradores e vendedores ajustam preços e quantidades transacionados em nova posição de equilíbrio, em resposta a choques exógenos que afetam as curvas de demanda e de oferta (Barros e Mendonça, 1996).

No caso específico do mercado de trabalho, segundo Baltar e Proni (1995) e Mattos (2009), autores como Sergenberger, Baglioni e Serfati propõem a adoção de uma taxonomia para a classificação dos modelos básicos de flexibilidade. O primeiro tipo, a flexibilidade qualitativa, ou funcional, é aquela em que se busca promover a multifuncionalidade dos trabalhadores, tornando-os polivalentes e, com isso, aumentar a intensidade no uso da força de trabalho e elevar os ganhos de produtividade – aqui se contrata o uso potencial da força de trabalho, “capaz em princípio de usos alternativos qualitativamente diferentes” (Baltar e Proni, 1995: 4). Tem-se, assim, uma força de trabalho com maior potencial de adaptação aos choques exógenos, isto é, qualitativamente mais flexível.

O segundo tipo básico de flexibilidade no uso da força de trabalho é de ordem quantitativa e diz respeito à possibilidade de fazer variar prontamente o nível de emprego de força de trabalho à mercê das flutuações do nível de produção. Para a promoção da flexibilidade quantitativa, podem combinar-se vários instrumentos de sorte a permitir a adaptação da maneira menos onerosa. Nesta categoria inserem-se as possibilidades de variação da extensão da jornada de trabalho dos empregados contratados pela empresa,

através do recurso às horas-extras, a esquemas do tipo “banco de horas”⁸ e à contratação de trabalhadores em tempo parcial; como também as possibilidades de variação no próprio contingente de contratados, o que ocorre através de admissões e demissões, da contratação por prazo determinado e, principalmente, através da focalização em algumas atividades e terceirização das demais. Aqui, fundamentalmente, as empresas que estão à frente do processo de flexibilização passam, na medida de suas necessidades, a contratar determinados serviços de outras empresas com as quais se relacionam e a flexibilidade é obtida através da transferência à empresa terceira de parte dos custos do trabalho causados por flutuações na demanda, originalmente suportados pela empresa que terceiriza.

Além disso, a flexibilização quantitativa pode se dar através de outras maneiras, também na relação direta com os trabalhadores vinculados à própria empresa, como a flexibilização da remuneração, por intermédio da introdução da remuneração variável, que permite adequar parcialmente o volume de recursos despendido com a força de trabalho ao volume de produção⁹.

Portanto, de acordo com esta taxonomia, vê-se que o raio de ação das firmas para admitir e desligar os trabalhadores diz respeito ao grau de flexibilidade quantitativa no uso da força de trabalho. É, na verdade, um dos instrumentos pelos quais se pode ajustar o volume do emprego do fator trabalho. A rotatividade¹⁰, nestes termos, é um dos instrumentos de flexibilização quantitativa, quando adotada para adequar prontamente o nível de emprego às alterações sazonais e cíclicas do nível de atividade, viabilizando, portanto, a redução de custos de produção e a elevação dos níveis de rentabilidade. Na verdade, estes custos são transferidos aos trabalhadores que não vendem sua capacidade de trabalho nos momentos de redução da produção.

⁸ O banco de horas consiste na possibilidade de compensação de horas de trabalho realizadas a mais por horas de trabalho realizadas a menos do que previsto na jornada normal de trabalho, não necessariamente nesta ordem, de tal sorte que, num determinado período de tempo, 120 dias, por exemplo, respeite-se uma jornada total contratada. A possibilidade de compensação permite redução de custos nos momentos de picos de produção, com o não pagamento dos adicionais das horas extras ou contratação de novos empregados, como, nos momentos de baixa da produção, em que se dá a compensação e se reduz o tempo de não trabalho que, de outra forma seria um “tempo morto”, na perspectiva do empregador.

⁹ A remuneração variável, em vários dos modelos adotados, refere-se ao desempenho da empresa que, não necessariamente, está relacionado ao volume produzido e/ou vendido. Variações significativas nos preços dos produtos ou de insumos, por exemplo, podem levar a fortes alterações no desempenho financeiro, independentemente do nível de produção e vendas realizados.

¹⁰ A noção de rotatividade ora empregada é a de movimentação dos trabalhadores envolvendo os postos de trabalho. No próximo capítulo será apresentado o conceito de rotatividade que será utilizado na análise empírica a ser realizada nesta dissertação.

Mas a movimentação dos trabalhadores também pode ocorrer mesmo quando não há a intenção de alterar o nível de produção. Isto pode se dar pela via da demissão de alguns trabalhadores e da intensificação do ritmo de trabalho dos empregados remanescentes, quando é possível fazê-lo sem comprometer o nível e qualidade da produção, objetivando a redução de custos do trabalho. Ou através da demissão de um trabalhador e da contratação imediata de outro, para desempenhar a mesma função e ocupar o mesmo posto de trabalho¹¹. Neste último caso, entre outras, a motivação pode ser a busca por um trabalhador que se adapte melhor ao posto ou a redução de custo, através de contratação por um salário menor. Especificamente quando isto ocorre, embora a existência de liberdade para demitir e contratar com certa facilidade seja indício de um mercado flexível, do ponto de vista quantitativo, sua motivação não necessariamente decorre de uma tentativa de resposta a um choque externo. Esta demissão seguida de contratação será um dos aspectos centrais a serem estudados ao longo desta dissertação.

Além disso, agora não mais na perspectiva de uma firma, mas sim sob uma perspectiva agregada, o deslocamento dos próprios postos de trabalho e, com eles, dos trabalhadores, entre empresas, setores de atividade econômica e regiões geográficas, em virtude de razões mais estruturais como, por exemplo, de mudanças de ordem tecnológica ou de diferenciais de desempenho econômico, também constitui uma forma de rotatividade e, em certa medida, manifesta a existência de flexibilidade quantitativa no uso da força de trabalho.

A conceituação e formas de medição da rotatividade serão tratadas mais detalhadamente no capítulo 2. Importa, neste momento, reter os conceitos de flexibilidade quantitativa e qualitativa, conforme apresentados, que apóiam a discussão realizada nas duas próximas seções deste capítulo, sobre o debate acerca da flexibilização do mercado de trabalho nos países da Europa ocidental, onde surgiu, e a forma como o mesmo se desenvolveu aqui no Brasil.

1.2 A Matriz do debate sobre flexibilização do mercado de trabalho

O debate sobre flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, que ganha relevância a partir dos anos 90 do século XX, origina-se na Europa Ocidental de fins dos anos 70 e, mais

¹¹ Como se verá posteriormente, ainda que em escala muito menor, há desligamentos seguidos de contratações provocados por iniciativa do próprio trabalhador que resolve, por alguma razão, romper aquele vínculo de emprego.

intensamente, início dos anos 80 daquele mesmo século, a partir da crise de um modelo socioeconômico que vigorou naqueles países, de maneira inédita na história do capitalismo, por quase três décadas no pós Segunda Grande Guerra Mundial. Nesse sentido, cabe traçar as linhas gerais deste debate em sua matriz, não só como forma de compreender melhor o que se passou posteriormente no Brasil, mas, também, para evidenciar as especificidades do contexto brasileiro dos anos 90, diferente daquele observado nos países para os quais foram, originalmente, elaboradas as propostas de flexibilização do mercado de trabalho.

1.2.1 Precedentes: os anos de ouro do capitalismo e a crise

Segundo Mattos (2009), no período denominado Anos Dourados do capitalismo, havia se constituído nos países avançados europeus, a partir do impulso inicial dado pelos financiamentos e pela demanda agregada originada nos EUA, um modelo de regulação denominado *fordista / keynesiano* que caracterizava-se, dentre outros aspectos, por:

1) incorporação crescente de contingentes de trabalhadores no emprego assalariado urbano, nas esferas pública e privada, inicialmente com vistas ao esforço de reconstrução dos países destruídos na guerra e, posteriormente, principalmente na produção de bens de consumo duráveis, como automóveis e unidades habitacionais;

2) ampliação sem precedentes dos mercados de consumo de bens e serviços, especialmente de bens de consumo duráveis, nos moldes do consumo de massas já observado na economia estadunidense;

3) oligopolização dos mercados produtores de bens associados aos expressivos ganhos proporcionados pela escala crescente de produção;

4) estabelecimento de relações entre capital e trabalho, originalmente nestes setores oligopolizados, mas que depois viriam a conformar um padrão, baseadas na contratação coletiva e em legislações prevendo direitos individuais e coletivos do trabalho. Este padrão tornou viável, por sua vez, o aumento da renda dos trabalhadores, através da negociação de ganhos reais de salários, e a manutenção de empregos estáveis com jornada de trabalho integral; e

5) uma atuação destacada dos Estados nacionais, através da formulação e implementação de políticas econômicas de cunho *keynesiano* visando ao pleno-emprego dos fatores e de políticas sociais visando à constituição de um Estado de Bem-Estar Social;

Tal modelo implicava um círculo virtuoso entre investimentos, emprego, consumo, renda e crédito que assegurou um longo período de elevado crescimento econômico, baseado na expansão quase contínua da demanda agregada. Contudo, o mesmo havia sido viabilizado por uma ordenação econômico-financeira, conforme estabelecida em Bretton Woods, que objetivava o crescimento com pleno-emprego, mas que, a partir de final dos anos 60 e, mais intensamente, ao longo dos anos 70, passa a ser crescentemente enfraquecida e paulatinamente substituída por uma nova ordem, não mais concertada, e sim imposta unilateralmente pela nação hegemônica, nominalmente, os EUA.

Esta nova fase do capitalismo, a fase das finanças globalizadas, fundou-se, principalmente, a) num processo de desregulamentação financeira, implantado em um grande número de países, desregulamentação esta tornada possível do ponto de vista político pela ascendência estadunidense em nível internacional, sem rivais à altura; b) do ponto de vista econômico, numa acumulação sem precedentes de riqueza financeira, ocorrida na fase anterior e em velocidade muito maior que a da acumulação de riqueza material; e c) do ponto de vista tecnológico, nas novas formas de comunicação que permitiam o deslocamento instantâneo dos ativos financeiros submetendo os diversos mercados, inclusive os mercados de trabalho, e Estados nacionais aos novos padrões de rentabilidade - níveis e prazos - possíveis de serem alcançados. Mas apesar de a liberdade de atuação do capital financeiro e industrial decorrer em parte dos avanços tecnológicos e da acumulação atingida nos 30 anos gloriosos, a mesma não ocorreria sem a “revolução conservadora” do final dos anos 70, ponto de partida político da liberalização financeira e comercial implantada nas décadas seguintes em número crescente de países (Chesnais, 1997).

1.2.2 A fase de acumulação primordialmente financeira

Sob esta nova ordem, nos diversos países não emissores da moeda de aceitação geral, o dólar, crescem a incerteza e a instabilidade econômica bem como o nível básico de taxas de juros – os governos, num ambiente desregulado, se vêem na contingência de praticar políticas fiscais de ajuste e políticas monetárias ativas com vistas a evitar problemas nas contas de capitais de seus balanços de pagamentos, uma vez que os detentores da riqueza financeira sempre poderiam migrar para portos mais seguros e/ou rentáveis. Assim, não só não há mais espaço para a adoção de políticas econômicas de pleno-emprego como o investimento produtivo reduz-se substancialmente, seja em função das alternativas abertas pela

globalização financeira, seja em função da percepção de que, sob a nova ordem, não se poderia esperar um crescimento sustentável da demanda (Mattos, 2009).

Mas a desregulamentação não foi apenas financeira, ocorrendo também nos mercados de bens e serviços. Assim, num ambiente de baixo crescimento econômico e acirramento da concorrência internacional por uma demanda cada vez mais restrita e instável, as empresas transnacionais passam a envidar crescentes esforços para cortar custos, como forma de se manterem competitivas em âmbito internacional e preservarem sua rentabilidade, o que, entre outras iniciativas, as levou a buscar formas cada vez mais flexíveis de uso da força de trabalho. Segundo Chesnais (1997), a lógica financeira que passa a presidir a atuação dos grupos industriais tem crescente impacto sobre o perfil do investimento produtivo. Encurta o horizonte de tempo na direção do “curto-prazismo” e dos altos níveis de rentabilidade. Ademais, no que se refere ao trabalho, implica na alteração da “relação salarial” prevalecente no *fordismo*, com arrocho salarial, desemprego, flexibilização e precarização.

Sindicatos e trabalhadores, enfraquecidos neste ambiente de baixo crescimento, desemprego em ascensão e acirramento da concorrência, passam a conviver crescentemente com a precarização das relações de trabalho. Nas palavras de Mattos,

“o ataque das corporações empresariais ao Trabalho dá-se, nesse contexto, de diversas formas, que incluem desde o enfrentamento mais direto com os sindicatos até a ampliação da recorrência à contratação de empregados ‘terceirizados’ e a ameaça de transferência locacional das plantas produtivas, passando ainda pelo apoio político a medidas legais que promovam a supressão de direitos trabalhistas” (Mattos, 2009: 81-82).

E, nas palavras de Chesnais, o processo de liberalização e desregulamentação/extinção de direitos trabalhistas vem permitindo às empresas industriais “explorar simultaneamente as vantagens da livre circulação das mercadorias e das fortes disparidades entre os países, regiões ou locais” (Chesnais, 1997: 21).

1.2.3 “Eurosclerosis”: a explicação liberal

Num contexto de vitória político-eleitoral dos liberais nos EUA e na Inglaterra, com suas conseqüências sobre a visão e recomendações que passaram a ser emanadas dos organismos multilaterais de financiamento e fomento, como OCDE, Fundo Monetário Internacional - FMI e Banco Mundial - BIRD; e de pior desempenho dos mercados de

trabalho nos países europeus ocidentais *vis-à-vis* o mercado de trabalho estadunidense¹², são crescentes as comparações entre o “modelo americano”, tido como superior devido à flexibilidade, entre outras, de seu mercado de trabalho, e o “modelo europeu”, tido como rígido, o que constituiria um impedimento à introdução de inovações tecnológicas, à obtenção de ganhos de produtividade e, em última instância, à elevação do emprego (Mattos, 2009).

Nestes termos, passa a prevalecer a visão neoclássica sobre o funcionamento dos mercados, em geral, e o mercado de trabalho, em particular, em que a possibilidade de ajustes de preços (salários) e quantidades (emprego) às variações do nível de atividade era condição básica para promover a expansão da economia. Dito de outra forma, a redução dos custos do trabalho, diretos e indiretos, de contratação, uso da força de trabalho e demissão, permitiriam um nível de produção e, conseqüentemente, de emprego mais elevados. Tal modo de ver pode ser ilustrado através da seguinte passagem extraída de um relatório da OCDE, de 1992:

“Durante os anos 70, os mecanismos de transferência nos diversos países tornaram-se bastante generosos com o objetivo de auxiliar a espera do desempregado pela recuperação do nível de emprego. Mas essas transferências parecem ter reduzido os incentivos ao retreinamento (da mão-de-obra) e à busca por novas ocupações e nova qualificação profissional. Além disso, os altos custos de contratação e de demissão, as exigências legais por salários-mínimos e os sistemas de negociação salarial inadequados para as condições locais do mercado parecem – apesar das reformas esporádicas – constituir obstáculos para promover ajustes dos mercados de trabalho e portanto a criação de empregos” (OECD, 1992: xi, apud Mattos, 2009: 102).

Procede-se, desta maneira, a uma inversão fundamental: o desemprego deixaria de ser uma conseqüência da insuficiência de demanda efetiva, um problema de ordem macroeconômica e de dimensão política e social, portanto, como era encarado no período dos Anos Gloriosos, e passaria a ser um problema de ordem microeconômica (ainda que produza efeitos agregados), de incapacidade de ajuste no mercado de trabalho, em decorrência das rigidezes que o marco legal e institucional introduziriam naquele mercado. As leis de proteção ao emprego e ao desemprego e a ação sindical, por exemplo, alterariam as condições da oferta e impediriam uma adequação rápida às novas condições da demanda nos mercados de produtos. Assim, na impossibilidade de um ajuste via preços, promove-se o ajuste via quantidades: as empresas demitem rapidamente, nos períodos de baixa e relutam em contratar, nos períodos de alta. Nas palavras de Mattos, “segundo o pensamento liberal / conservador, o

¹² Por exemplo, as taxas de desemprego no mercado de trabalho estadunidenses eram sistematicamente mais baixas que as observadas nos países da Europa ocidental.

Trabalho é que deveria ‘ajustar-se’ ou ‘flexibilizar-se’. O desemprego seria, portanto, um problema de oferta” (Mattos, 2009: 104).

1.2.4 A explicação alternativa: finanças globalizadas

É indiscutível a força desta interpretação sobre o problema do mercado de trabalho europeu nas duas últimas décadas do século XX, interpretação esta que veio a ser denominada de “*euroclerosis*” e terminou por orientar quase que generalizadamente um grande número de reformas e de políticas adotadas que tinham um sentido comum de flexibilização dos mercados de trabalho, como via para a retomada do crescimento econômico. Mas foi neste mesmo período que os Estados nacionais europeus ocidentais, como de resto, todos os países que liberalizaram seus mercados financeiros e de bens e serviços, haviam perdido sua capacidade de implementar políticas macroeconômicas de promoção do pleno-emprego, uma vez que estavam submetidos ao processo de globalização financeira liderado pelos EUA em parceria estratégica com a Inglaterra.

Desta forma, uma explicação mais apropriada sobre o desempenho dos diversos mercados de trabalho europeus não podia ser encontrada nestes próprios mercados e sim num espaço bastante mais amplo de determinação que, em decorrência do predomínio da lógica financeira na economia, levava a baixos níveis de investimento produtivo, privado e estatal, e à redução dos gastos públicos com a prestação de serviços sociais e transferências (exclusive o pagamento de juros, diga-se). Tratava-se, portanto, de um problema de insuficiência de demanda efetiva provocado por uma nova ordem econômica internacional que hierarquizava os países e delimitava sua capacidade de estabelecer políticas favoráveis ao crescimento econômico a partir de sua posição nesta nova ordenação financeira global. Segundo Mattos (2009), as evidências sugerem que

“...a flexibilização dos mercados de trabalho, promovida em ambiente de perda de dinamismo econômico e de redução do poder de barganha dos trabalhadores e dos Estados Nacionais perante o capital financeiro e o grande capital industrial, resultou, na verdade, não em menor desemprego, mas em crescente precarização das condições de trabalho e em aumento das desigualdades dentro dos mercados de trabalho nacionais” (Mattos, 2009: 148).

1.3 O debate sobre flexibilização do mercado de trabalho no Brasil

1.3.1 Precedentes e contexto no Brasil

Ainda assim, independentemente da falta de mérito da tese da “*euroclerosis*”, como visto anteriormente, deve-se ressaltar, como em Baltar e Proni (1995), que o contexto em que o debate sobre flexibilização foi introduzido no Brasil era bastante diverso, no que se refere ao padrão de relações de trabalho vigente. Nos países europeus ocidentais forjou-se, no pós Segunda Guerra, o que veio a ser denominado *standard employment relationship*, em que a relação de trabalho típica era o assalariamento formal, com a previsão de um salário mínimo geral de entrada no mercado de trabalho, a duração do vínculo era longa e estável, a jornada de trabalho era em tempo integral, os salários reais (e mesmo sua elevação) eram assegurados ou pelo Estado, através de legislação específica, ou por acordos coletivos de trabalho, e havia proteção contra a instabilidade intrínseca aos mercados de trabalho nos momentos de desemprego, de acidente de trabalho, de aposentadoria, dentre outras características. Foi este padrão que, a partir dos anos de 1980, passou a ser flexibilizado, leia-se, erodido, de forma gradativa, por empresas e governos, ironicamente em nome dos interesses dos próprios trabalhadores.

No Brasil, como em outros países latino-americanos, é principalmente nos anos 90 que o debate sobre flexibilização dos mercados de trabalho bem como a proposição e adoção de reformas legais e institucionais de cunho liberal passam a ocorrer. Do ponto de vista macroeconômico, o país saía de uma década marcada por estagnação, descontrole inflacionário, elevação do nível de desemprego¹³, deterioração das contas públicas – em função do pagamento de juros da dívida interna, processos estes, em geral, decorrentes da crise do balanço de pagamentos ocorrida na primeira metade da década e dos sucessivos planos de “ajuste” voltados à geração de vultosos superávits na balança comercial, direcionados ao custeio do serviço da dívida externa¹⁴.

Contudo, do ponto de vista político, os anos 80 foram palco da ascensão de parte da sociedade civil organizada, em especial, do movimento sindical, que conseguiu por fim à

¹³ Para alguns autores, a partir da taxa de desemprego aberto estimada pela antiga Pesquisa Mensal de Emprego - PME/IBGE para 6 Regiões Metropolitanas do país, o desemprego, devido à sua suposta reduzida magnitude, não era um problema em nosso mercado de trabalho. Ver, por exemplo, Camargo (1996) e Amadeo e Camargo (1996).

¹⁴ Apesar de todo o esforço, o país foi obrigado a recorrer diversas vezes ao FMI e na segunda metade da década declarou a moratória de sua dívida externa.

ditadura militar, ainda na primeira metade da década. Também é fruto deste momento de ascensão política das forças populares a inserção, na nova Constituição Federal, promulgada em 1988, dentre outros avanços, de um conjunto significativo de direitos do trabalho, num momento em que, como mencionado, dava-se o oposto nos países mais desenvolvidos.

A reação liberal conservadora, embora defasada, veio no início da década seguinte. Por intermédio de sucessivos governos de orientação pró-mercado, promoveu-se, nesta ordem, a liberalização do mercado financeiro nacional à entrada e saída de capitais de não residentes, bem como a abertura dos mercados de bens e serviços à concorrência internacional, e adotou-se um plano de estabilização de preços, este a partir de 1994, fortemente baseado na valorização do câmbio. A combinação de a) uma crescente pressão da taxa de câmbio, proposital e artificialmente valorizada, sobre a balança de transações correntes, cada vez mais deficitária; b) uma taxa de juros volátil e extremamente elevada, para padrões internacionais, como tentativa de resposta governamental às necessidades crescentes de divisas para equilibrar a balança de pagamentos; e c) do processo de reestruturação produtiva promovido pelas empresas industriais, como tentativa de resistir à pressão da concorrência internacional, levou o país a um desempenho macroeconômico pífio, no que tange ao produto e ao emprego. Não se tratou apenas de outra década perdida, mas da configuração de um padrão de atividade econômica extremamente instável, caracterizado por recuos e avanços de duração cada vez mais encurtada, configurando um ambiente altamente adverso ao investimento, ao consumo, ao gasto público, ao emprego, e, por consequência, à ação coletiva dos trabalhadores.

Esse breve e estilizado resgate de aspectos da história econômica do país nos anos 90 do século XX mostra que havia similaridades entre a situação do país e a situação vivenciada por vários países centrais no mundo das finanças globalizadas. Isto é, as empresas produtoras de bens eram cada vez mais expostas a pressões concorrenciais em nível internacional e o novo padrão de acumulação nas economias capitalistas havia submetido as decisões de investimento produtivo e de gasto público à lógica de valorização da riqueza financeira. Isto implicava, via de regra, em baixos níveis de investimento e de crescimento econômico.

Ademais, também, nos países da América Latina, passa a ser preponderante a ideologia neoliberal, aplainando o caminho para a aceitação de teses como a da necessidade de flexibilização do mercado de trabalho com vistas a “modernizar” as relações entre capital e trabalho e permitir um salto de produtividade que assegurasse a sobrevivência das firmas no

novo cenário de competição acirrada, agora estendida ao plano internacional. Trata-se da afirmação da “agenda da competitividade”, conforme aponta Gonçalves (1996).

Nestes termos, para os analistas que esposavam esta interpretação, o desemprego e a precarização das relações de trabalho eram consequência da falta de capacidade adaptativa das firmas brasileiras, constrangidas por um mercado de trabalho rígido, submetido a um conjunto de leis e regras de funcionamento que o tornavam incompatível com as condições requeridas pela nova fase em que se ingressava. Segundo Cardoso (2003), chega a ser “surpreendente” a ausência, nos textos que defendem a idéia de que o mercado de trabalho brasileiro seria rígido, de referências aos estudos que mostram a enorme flexibilidade alocativa e salarial existente no mercado de trabalho brasileiro, o que “dá inteira liberdade aos capitais produtivos em momentos de choque econômico” (Cardoso, 2003: 89), como o vivido nos anos 1990.

1.3.2 O regime de trabalho no Brasil

A despeito das similaridades quanto às pressões de ordem macroeconômica, no Brasil nunca chegou-se a constituir um mercado de trabalho predominantemente homogêneo, com a prevalência de relações de trabalho como as descritas para o *standard employment relationship* europeu. Ao contrário, o regime de trabalho assalariado desenvolvido no país era caracterizado por emprego instável, baixos salários de ingresso no mercado de trabalho – o salário mínimo nacional foi depreciado ao longo de décadas, uma distribuição salarial assimétrica, com forte dispersão e desigualdade, e quase nenhuma atuação sindical ao nível do local de trabalho (Baltar e Proni, 1995). Além disso, em nosso modelo “legislado”¹⁵ de relações de trabalho, a contratação coletiva, consubstanciada em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, via de regra, pouco avançava, relativamente ao que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na fixação das condições de contratação e uso da força de trabalho (Cardoso, 2003).

¹⁵ Segundo Cardoso, baseado em Jeammaud, num modelo de relações de trabalho legislado, “...a produção das regras e normas de uso do trabalho, bem como a regulação da negociação entre capital e trabalho, ocorrem preferencialmente no nível da legislação federal, sendo, portanto, produzidas no Parlamento e não em mecanismos composicionais” (Cardoso, 2003: 137).

1.3.3 As explicações liberais: ênfase na oferta de força de trabalho

Como dito, uma das características deste padrão brasileiro de relações de trabalho é a extrema instabilidade¹⁶ no emprego. As taxas estruturalmente elevadas de rotatividade observadas no mercado de trabalho apontam, juntamente com outros indicadores, para a existência de flexibilidade quantitativa igualmente elevada. Em geral, considera-se tal característica algo negativo, na medida em que implica vínculos empregatícios de curta duração. Mesmo autores¹⁷ que defendem a necessidade de mercados de trabalho flexíveis, consideram o alto nível de rotatividade observado no país indesejável. Sustentam que para as empresas isto seria desfavorável ao desenvolvimento de uma força de trabalho mais produtiva. Para os trabalhadores, por sua vez, significaria ter baixas perspectivas de ascensão profissional e salarial.

1.3.3.1 O mercado de trabalho brasileiro é rígido

Ainda assim, há autores que preconizam abertamente a necessidade de se ampliar o nível de flexibilidade quantitativa do mercado de trabalho no Brasil. Pastore (1994), por exemplo, tendo em vista o processo de abertura econômica em curso nos anos 90 e o contexto de globalização dos mercados de bens e serviços, defendia mudanças de ordem institucional que promovessem ainda maior flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro, de forma a que as empresas pudessem tornar-se mais aptas a enfrentar a concorrência internacional. Segundo este autor, esta era uma tendência em curso na maioria dos países, onde “a palavra de ordem nos atuais sistemas de relações de trabalho é flexibilizar, ou seja, ajustar-se às novas condições e tirar o máximo proveito delas. A necessidade de inovar e competir está exigindo novas modalidades de contratação e remuneração do trabalho” (Pastore, 1994: 14). No caso do Brasil, contudo, argumenta este autor, a legislação trabalhista e a atuação da Justiça do Trabalho seriam um impedimento aos requerimentos de adaptação rápida impostos pelos novos padrões concorrenciais. Dando continuidade ao raciocínio, o resultado seria, com o avanço da abertura e mantidas inalteradas as regras do jogo, a perda de competitividade das empresas nacionais e, conseqüentemente, o fechamento adicional de postos de trabalho.

¹⁶ Os vínculos de emprego são, em geral, de curta duração e marcados por alta fragilidade: podem e, via de regra são, facilmente interrompidos.

¹⁷ Ver, por exemplo, Camargo (1996) e Gonzaga (2003).

Ainda segundo Pastore, o problema em nossa legislação residiria em fixar elevados encargos sociais¹⁸ compulsórios e permanentes, constituindo “custos fixos” e tornando o sistema produtivo rígido a mudanças tecnológicas e às alterações na conjuntura. Para reduzir estes custos unitários elevados e “fixos”, seria preciso a) um aumento da produtividade do trabalho que, para o autor, não ocorreria em decorrência da baixa escolaridade dos empregados, e b) uma ampliação da “flexibilidade de contratar, remunerar e descontratar a mão-de-obra” (Pastore, 1994: 137), alternativa esta que recebe maior atenção por parte do autor. Sob as regras vigentes, a combinação de baixa produtividade e altos custos do trabalho levaria as empresas, em momentos de crise, a despedir parte de seu pessoal. Já em momentos de alta nas vendas, as empresas prefeririam “...pagar horas extras em lugar de contratar mão-de-obra adicional. Esse é o resultado perverso dos altos custos fixos do trabalho e à (sic) rigidez do sistema de remuneração e contratação” (Pastore, 1994: 139). Assim, para ganhar competitividade, as empresas deveriam poder baixar os custos do trabalho, o que seria obstado pela rigidez provocada pela legislação trabalhista. Por isso não contratariam na expansão e demitiriam na crise.

Vale notar que o autor admite, implicitamente, que contratações e admissões resultam, via de regra, de iniciativas empresariais. Contudo, as mesmas ocorreriam em função de rigidezes provocadas pelas leis e institucionalidade vigentes que impediriam o ajuste da oferta de trabalho (seu preço) às novas condições da demanda. O problema, nesta perspectiva, residiria no âmbito das regras e instituições que regulam a oferta no mercado de trabalho. Este tipo de análise sequer reconhece a elevada flexibilidade quantitativa já existente no mercado de trabalho brasileiro e propugna por uma ainda maior dose de flexibilidade. Quanto à flexibilidade qualitativa, o autor atribuía a baixa produtividade à baixa escolaridade dos trabalhadores, estabelecendo uma relação mecânica e quase automática entre estas duas dimensões. Mais uma vez, concentrava a origem do problema da falta de competitividade não só no mercado de trabalho, mas na oferta de força de trabalho – a produtividade seria baixa porque os trabalhadores seriam pouco produtivos.

¹⁸ Nos cálculos do autor, tais encargos alcançam mais de 100% dos salários. Para uma visão alternativa, em que os encargos sociais alcançam peso proporcional bastante inferior, da ordem de 25%, ver Santos (1996) e DIEESE (1997).

1.3.3.2 O mercado de trabalho brasileiro é flexível, mas de uma forma que provoca rigidez

Uma outra linha de estudos defende, em princípio, a idéia de que falta flexibilidade qualitativa no uso da força de trabalho no Brasil e a mesma decorre de um excesso de flexibilidade quantitativa. Autores como Amadeo e Camargo (1996), Corseuil et al. (2002), Gonzaga (2003), Orellano e Pazello (2006), dentre outros, ao contrário de Pastore, destacam a elevada flexibilidade quantitativa observada no mercado de trabalho brasileiro, da qual a rotatividade é forte indicador, mas vêem neste aspecto um sinal negativo do seu funcionamento, uma vez que dá origem a contratos de trabalho de curta duração.

Para Amadeo e Camargo (1996), ao contrário do que sugere a literatura sobre o tema, a “extensa e abrangente” regulação do mercado de trabalho brasileiro bem como a presença da Justiça do Trabalho não resultariam em rigidez, seja dos salários, seja dos empregos. No caso específico dos empregos, objeto de estudo desta dissertação, ocorreria o oposto, onde as regras vigentes funcionariam incentivando a presença de elevadas taxas de rotatividade e desincentivando a cooperação entre firmas e trabalhadores.

Os autores argumentam que o custo monetário de demissão para as empresas é baixo no Brasil, relativamente a outros países, mas, como razão “...talvez ainda muito mais importante...” (Amadeo e Camargo, 1996: 86) para a alta rotatividade, identificam os “benefícios” para os trabalhadores da demissão sem justa causa, que seriam expressivos relativamente aos salários habitualmente recebidos. Especialmente, referem-se aos valores a serem recebidos a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS¹⁹. Em suas palavras, para “os trabalhadores não-qualificados, em empregos sem clara oportunidade de promoção, ser despedido significa um fluxo de renda imediato que apenas tornar-se-ia disponível em sua aposentadoria (...) [Por isto] relações de trabalho de curto prazo são a estratégia ótima do trabalhador” (Amadeo e Camargo, 1996: 87). Nesta interpretação, o acesso ao seguro-desemprego bem como o direito ao aviso-prévio seriam incentivos adicionais a esta prática.

Quanto ao comportamento das empresas, por “saberem” que os trabalhadores assim se comportam, numa relação de causa e efeito, dizem estes autores que

¹⁹ A partir de 1988, os trabalhadores do mercado formal de trabalho, com vínculo *celetista*, além de poderem sacar todo o saldo de sua conta vinculada, correspondente a cerca de 1 salário por ano trabalhado mais juros e correção monetária, têm direito a receber uma multa pela demissão sem justa causa, equivalente a 40% do saldo acumulado neste último emprego.

“...a melhor estratégia é obter o máximo do trabalhador nesse curto período de tempo e nunca investir nele a longo prazo. Isso se dá porque, para a firma, a probabilidade de perder o investimento feito nos trabalhadores no longo prazo é muito grande. A estratégia ótima para a firma, portanto, é fornecer um mínimo de treinamento a trabalhadores não-qualificados e explorá-los ao máximo” (Amadeo e Camargo, 1996: 87).

Assim, em períodos de crise, as empresas, devido aos baixos custos envolvidos na demissão, prefeririam despedir a manter os trabalhadores ociosos. E nos períodos de crescimento econômico, os trabalhadores teriam “...forte propensão a *forçar* a própria demissão” (Amadeo e Camargo, 1996: 48, grifo meu). Na mesma linha, diz Camargo (1996), isto ocorre porque o trabalhador “...obtem um ganho monetário no presente, ao invés de investir no emprego através de treinamento, aumento de produtividade e de salário no futuro” (Camargo, 1996: 23).

O padrão decorrente seria, então, o de contratos de curta duração e baixo nível de cooperação entre empregados e empregadores. Neste ambiente, tanto empresas quanto trabalhadores não “investiriam” em treinamento e qualificação levando a um baixo potencial de crescimento da produtividade do trabalho. Por estes motivos, os postos de trabalho criados seriam de baixa qualidade, baixa produtividade e baixos salários, nesta ordem. Embora flexível quantitativamente falando, nosso mercado de trabalho seria, assim, bastante rígido sob o ponto de vista qualitativo, devido à sua incapacidade de adaptação sem comprometimento dos ganhos de produtividade potenciais. Num contexto de aumento da exposição à concorrência internacional e de profundas mudanças tecnológicas, este seria um grande desafio a ser enfrentado.

Vale notar que mesmo estes autores, em algumas passagens, à guisa de sustentação de sua argumentação, citam a situação de empregados sem qualificação em postos de trabalho sem perspectiva de ascensão profissional, mas, depois, generalizam a validade do raciocínio para o conjunto dos trabalhadores.

Gonzaga (2003), dentre outros autores, esmiúça e reforça o argumento de que haveria na legislação brasileira de proteção ao emprego e ao desempregado incentivos perversos à rotatividade no mercado de trabalho. Para este autor, apesar de reconhecer que os custos de demissão são baixos no Brasil, relativamente a outros países da América Latina, seriam os dispositivos legais relacionados à rescisão de uma relação de emprego, como o direito ao aviso-prévio e, especialmente, as verbas a receber relacionadas ao FGTS, que induziriam o

trabalhador a “forçar” sua demissão. E o mesmo seria levado a fazê-lo porque a) a rentabilidade obtida, de 3% a.a., é baixa, menor até que a da poupança, e o governo é um mau gestor dos recursos do Fundo; e b) a multa é recebida pelo próprio trabalhador no momento da rescisão.

Cabe dizer que o direito ao recebimento do saldo na conta vinculada do FGTS e da multa só pode ser exercido se a rescisão do contrato dever-se a uma demissão sem justa causa. Assim, embora se possa sacar os valores depositados no FGTS em outras situações específicas, como à época da aposentadoria ou para aquisição da casa própria, o principal meio de acesso ao saldo seria a demissão sem justa causa. Nestas circunstâncias, diz Gonzaga (2003), haveria, portanto, um incentivo a que trabalhadores e empregadores fizessem acordos espúrios para o saque do FGTS. Uma demissão sem justa causa ao invés de uma saída por iniciativa do trabalhador, na condição de o trabalhador devolver o valor da multa.

Com a introdução, a partir de 2001, da multa adicional, de 10%, que são destinados ao governo, teria havido um desincentivo a este tipo de acerto, pois o trabalhador deveria pagar, subtraindo do saldo de sua conta vinculada, os 10% de multa que vão para o governo, e para o empregador teriam crescido os riscos em realizar tal operação. Sob estas novas circunstâncias, quando o trabalhador tivesse interesse em ser demitido, as demissões simuladas deveriam reduzir-se e aumentariam as demissões “induzidas” por um comportamento litigioso do trabalhador.

Os problemas gerais decorrentes destes incentivos que levam à alta rotatividade dizem respeito, como em Amadeo e Camargo (1996), a relações de trabalho não cooperativas e de curta duração que desestimulam os “investimentos” em “capital humano”, geral e específico, que, por sua vez, são um impedimento ao crescimento de médio e longo prazos da produtividade. Como propostas de aperfeiçoamento, o autor sugere a redução dos “benefícios” dos trabalhadores, através de taxas de retorno do Fundo crescentes com o tempo de duração do vínculo e do direcionamento da multa paga pela demissão ao governo, o que desencorajaria os trabalhadores a “forçarem” sua demissão com vistas a recebê-la.

Cabe mencionar que os valores a serem recebidos a título de FGTS são proporcionais ao tempo de serviço, sendo tão menores quanto menor for a duração do contrato. Assim, mesmo admitindo que os trabalhadores se comportariam segundo o padrão sugerido, os mesmos recebem a título de FGTS, no caso, por exemplo, de um ano acumulado de trabalho ininterrupto numa mesma firma, o equivalente a 1,4 salários adicionais. Isto é, o

correspondente a menos de um mês e meio de salário. A menos que o trabalhador já tenha uma outra ocupação garantida e que a mesma ofereça oportunidades iguais ou melhores que as anteriores, é, no mínimo, questionável a prevalência destes “incentivos perversos” na legislação como causa da rotatividade da força de trabalho.

Deve-se ressaltar que esta explicação supõe um comportamento racional dos agentes, que desenvolvem estratégias maximizadoras de utilidade (e lucros) e interagem no mercado de trabalho numa relação aparentemente de equilíbrio de forças, ambos com o mesmo grau de liberdade para fazerem suas escolhas ótimas. É sob esta estrutura analítica que se imputa aos trabalhadores, por seu comportamento, a responsabilidade pela ruptura tão freqüente dos vínculos de emprego, isto é, pela elevada rotatividade. Nesse sentido, trata-se de uma visão diferenciada da adotada em Pastore (1994), para quem as decisões de admitir e contratar, embora sejam decisivamente influenciadas pelas regras vigentes que enrijeceriam a oferta de trabalho, seriam eminentemente decisões do empregador.

Nesta análise a ênfase também recai sobre a oferta de trabalho, na medida em que a principal explicação para a rotatividade elevada reside no comportamento e características do trabalhador. Este, livre e maximizador de utilidade, estimulado por normas inadequadas, “forçaria” sua demissão, isto tomado como regra geral de comportamento, levando a contratos de curta duração, e seria, em última instância, responsável pela alta rotatividade e pelos baixos níveis de produtividade.

Os autores que no início dos anos 90²⁰ formularam esta interpretação sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro afirmavam que o problema central não estava numa rigidez quantitativa que impediria a adaptação aos choques e, por conseguinte, levaria ao ajuste pela via do desemprego. Ao contrário, em sua visão, o mercado de trabalho nacional seria caracterizado por elevada flexibilidade atestada por: taxas de desemprego aberto reduzidas e que pouco variavam ao longo do tempo, desemprego de curta duração, elevada taxa de criação de empregos e elevada rotatividade. O ajuste aos choques exógenos se daria, através da variação do preço da mercadoria, isto é, dos salários reais. Mas, segundo esta interpretação, este modo de funcionamento do mercado de trabalho levaria a outro tipo de rigidez, de ordem qualitativa, provocada por vínculos de curta duração.

Os vínculos de curta duração, que seriam uma consequência, principalmente, do comportamento dos trabalhadores que se viam incentivados a “forçarem” sua demissão para

²⁰ Camargo (1996), Amadeo e Camargo(1996) e Gonzaga (2003), dentre outros.

receberem as verbas relativas ao FGTS, impediriam investimentos em treinamento, o que levaria, por conseguinte, a uma força de trabalho de baixa qualificação, impossibilitada, portanto, de adaptar-se às constantes e crescentes mutações requeridas pelo processo de produção.

Adicionalmente, seguindo a mesma linha de interpretação, o conjunto de direitos individuais e coletivos do trabalho, extenso e abrangente, combinado ao papel da Justiça do Trabalho, tão pouco se constituiriam em algum tipo de rigidez quantitativa, uma vez que, na prática, acabavam não prevalecendo. Estes direitos seriam flexibilizados através do seu descumprimento sistemático, incentivado, por sua vez, pela elevada probabilidade de que uma negociação efetivada no âmbito da Justiça do Trabalho, entre empresa e empregado, redundasse em pagamento de valores menores que os previstos legalmente. Esta seria outra via pela qual o mercado de trabalho brasileiro se mostraria flexível. Contudo a flexibilidade, em princípio, bem-vinda, como pretendem os neoclássicos, neste caso teria o efeito colateral indesejável de não ensejar relações de trabalho cooperativas, aumentando, assim, a rigidez qualitativa no uso da força de trabalho e, portanto, comprometendo os ganhos de produtividade.

Em princípio, esta interpretação parece ser bastante distinta daquela empreendida por Pastore (1994), que propugna pura e simplesmente por mais flexibilidade quantitativa. Porém, quando se analisam as prescrições de reformas sugeridas por aqueles autores, especialmente no que tange à solução de conflitos, vê-se que há também uma boa dose de propostas que, se implantadas, aumentariam o nível atual de flexibilidade quantitativa.

Por exemplo, em Camargo (1996) lê-se que “...a negociação dos direitos individuais dos trabalhadores deveria ser transferida da Justiça do Trabalho para a empresa, através de contratos coletivos no nível da firma” (Camargo, 1996: 43). Repare-se que esta proposta diz respeito à negociação de direitos existentes, não à negociação de interesses. Uma vez que a negociação dos direitos existentes já ocorreria na prática, mas nos Tribunais, e após o fim do vínculo empregatício, sugeria-se que a mesma fosse transferida para o âmbito da empresa e feita diretamente entre empresas e empregados e/ou sindicatos, durante o vínculo. Isto permitiria o desenvolvimento de relações menos conflituosas, mais cooperativas, boas, portanto, para o alcance de maiores níveis de produtividade.

Mas, vale observar, que a negociação de direitos já existentes só faria sentido para as firmas, segundo o raciocínio utilizado, se fosse na direção de uma redução de tais direitos.

Estabelecer direitos para além do que prevê a legislação sempre foi possível e se não for possível reduzir os direitos através da negociação direta, mais eficaz seria continuar a não cumpri-los e negociá-los na esfera judicial, se o objetivo primordial da firma fosse a redução direta e imediata de custos do trabalho.

Assim, apesar do diagnóstico aparentemente diferenciado e de algumas nuances nas propostas, há uma via comum nestas interpretações, qual seja, a defesa da flexibilidade como virtuosa em si e a defesa, em última instância, de mais flexibilidade. No caso de Camargo (1996), chega-se a um resultado aparentemente paradoxal: para se aumentar a flexibilidade qualitativa, seria preciso aumentar ainda mais a flexibilidade quantitativa, pela via da “negociação” de direitos do trabalho.

Note-se, adicionalmente, que ao se falar em reduzir o conflito e aumentar a “cooperação”, neste caso, pela tortuosa via da “negociação” de direitos, uma grande importância é concedida às relações que se estabelecem entre empregador e empregado para a determinação da produtividade, independentemente do conteúdo do trabalho concreto, da tecnologia envolvida, das condições objetivas do processo produtivo e de trabalho.

Outra similaridade entre estas abordagens é o peso concedido ao próprio mercado de trabalho como espaço para solução dos problemas do emprego e afins, e, particularmente, o foco dado às condições da oferta. Não há considerações relevantes quanto à demanda no mercado de trabalho, seja no que se refere à quantidade seja no que se refere à qualidade da força de trabalho procurada.

1.3.4 As explicações alternativas: ênfase na demanda por força de trabalho

Baltar (1994), Baltar e Proni (1995), Ramos e Galvão (1997), Salm e Fogaça (1998), Cardoso (1999 e 2003), embora concordem com a existência de elevadas taxas de rotatividade como marca do mercado de trabalho no Brasil, figuram entre os autores que têm visão crítica sobre as interpretações apresentadas anteriormente e formulam explicações alternativas sobre o funcionamento deste mercado, bem como sobre os determinantes da elevada rotatividade.

1.3.4.1 O livre arbítrio das empresas permite a utilização da rotatividade como mecanismo de redução de custos

Segundo Baltar e Proni (1995), a introdução no Brasil do debate sobre flexibilização do mercado de trabalho deu-se com base em duas correntes principais de propostas. De um

lado, aqueles que advogavam a necessidade de flexibilização (entenda-se eliminação) de direitos, para baixar o custo total da força de trabalho, como argumenta Pastore. De outro lado, aqueles que defendiam a promoção da estabilidade do vínculo empregatício o que, por sua vez, ampliaria a flexibilidade funcional, levando a aumentos na produtividade e na competitividade das empresas, como pretendem Amadeo e Camargo.

Essa segunda corrente supõe uma relação direta entre estabilidade no emprego e produtividade o que, não necessariamente, se verificaria. A relação entre vínculos duradouros e produtividade teria vários significados diferentes, dentre os quais: a) mais compromisso mútuo, mais motivação e maior interesse em treinamento. b) o empregador, diante da impossibilidade de flexibilizar quantitativamente, investiria para flexibilizar do ponto de vista funcional; c) empresas que não obtivessem ganhos de produtividade se inviabilizariam, caso fossem obrigadas a cumprir padrões mínimos na contratação de trabalhadores, padrões estes que seriam impulsionados por maior estabilidade no emprego; e d) empresas seriam mais cautelosas (e mais seletivas) em contratarem novos trabalhadores o que, na média, tenderia a elevar a produtividade se a tendência de médio e longo prazo fosse de crescimento nas vendas.

Algumas destas vias pelas quais a extensão da duração do vínculo poderia implicar incrementos na produtividade seriam de validade geral, mas outras teriam validade relativa ao posto de trabalho ou ao setor de atividade da firma. Assim, pode-se questionar a suposição de que estabilidade assegura ganhos de produtividade per se. Ademais, há outros aspectos tão ou mais relevantes, para além da mera flexibilidade quantitativa / qualitativa no uso da força de trabalho, que condicionam a produtividade e a competitividade das empresas em nível internacional.

Este debate, argumentam Baltar e Proni (1995), se dá num contexto bastante diferenciado daquele observado nos países europeus e EUA, a partir de meados dos anos 70, onde florescem as propostas de racionalização da produção através da flexibilização. Como dito anteriormente, nos países mais desenvolvidos, particularmente nos europeus, onde os trabalhadores mais haviam avançado em termos de conquistas de direitos do trabalho, após a Segunda Grande Guerra logrou-se assegurar um longo período de prosperidade, no qual combinavam-se baixa inflação, pleno emprego, crescimento econômico elevado e aumentos reais de salários associados a ganhos de produtividade. Contudo, a partir dos anos 70, uma série de transformações de ordem política, econômica e tecnológica põe em questão aquele

arranjo ao colocar as grandes corporações oligopolistas daqueles países sob forte pressão da concorrência internacional, principalmente a proveniente das firmas japonesas, e a operar num quadro de baixo e instável crescimento da demanda agregada. Até então, num ambiente de mercados oligopolizados e crescimento elevado e contínuo, regras como a estabilidade no emprego não haviam sido identificadas como problema.

A visão dos mercados duais de trabalho

Para Baltar e Proni (1995), os dois modelos básicos de flexibilidade no uso da força de trabalho - quantitativa e qualitativa - aparecem, ainda que combinados de maneira diferente, nas diversas formas concretas de regimes de trabalho. E apenas o segundo tipo, a flexibilidade qualitativa, requereria para sua aplicação vínculos de emprego estáveis. Entretanto, ao mencionarem o exemplo da experiência estadunidense, baseados nos estudos de Piore, ressaltam que para determinado segmento da força de trabalho, tal lógica não prevaleceu. Naquele país, desenvolveu-se uma segmentação clara do mercado de trabalho em duas partes com grande homogeneidade interna. De um lado, um emprego “primário”, no qual inseriam-se trabalhadores em empregos estáveis e bem-remunerados, que permitiam a construção de uma carreira profissional, mesmo nos casos em que o conteúdo do trabalho fosse estreito e rotinizado. De outro lado, um emprego “secundário”, instável, mal remunerado, configurando uma inserção precária no mercado de trabalho e implicando a troca constante entre postos com natureza diferente de trabalho – nestes casos, são remotas as chances de se construir uma carreira e ascender profissionalmente. A explicação encontrada para o fato de que a simplificação e rotinização das tarefas não tenham impedido a constituição de mercados internos de trabalho é a de que isto teria sido fruto da “interação dessas grandes empresas com forças sindicais influentes ao nível do local de trabalho” (Baltar e Proni, 1995: 10).

No Brasil dos anos 90, porém, o contexto em que se discute a flexibilização é completamente diverso daquele observado nos países desenvolvidos a partir dos anos 70. A pressão da abertura comercial e da reestruturação produtiva teria provocado o debate sobre flexibilização, mas as características de nosso mercado de trabalho seriam muito diferenciadas, nele observando-se elevada instabilidade no emprego e acentuada diferenciação conjugada a baixos níveis salariais, o que não teria impedido, todavia, a obtenção de enormes ganhos de produtividade no mesmo período posterior à Segunda Grande Guerra.

Para os autores, durante o processo de urbanização, numa sociedade ainda muito marcada por sua origem agrária e escravocrata, apesar dos controles estatais sobre a ação sindical em sua formação, tinha início um promissor processo de organização popular que buscava assegurar reformas e direitos básicos, mas foi bruscamente interrompido pelo golpe militar. Assim, a conformação do regime de trabalho no país deu-se neste contexto, dentre outros aspectos, caracterizado por repressão à ação político - sindical, pela desvalorização do salário mínimo oficial, pela contenção dos salários dos funcionários públicos e empregados do setor privado e pelo fim da estabilidade no emprego com a criação do FGTS.

Desta maneira, apesar da importância de fatores ligados à estrutura produtiva, como a exígua demanda por força de trabalho qualificada, o que teria ampliado em muito a liberdade de “contratar, usar e dispensar o trabalhador” (Baltar e Proni, 1995: 10), os autores atribuem ao quadro político-institucional da ditadura militar, instalada a partir de 1964, um papel determinante na conformação de nosso regime de trabalho. Mesmo os empregos que seriam, potencialmente, primários (rotinizados nas grandes corporações oligopolísticas), foram caracterizados pela instabilidade, baixa especialização e má remuneração, aspectos típicos do emprego secundário. Isto em decorrência da falta de uma regulação coletiva do uso da força de trabalho, que teria assegurado livre-arbítrio aos empregadores – a falta de liberdade de ação e de organização sindical permitiu o excesso de liberdade patronal.

Frente à evidência de alta rotatividade da força de trabalho e de sua concentração em trabalhadores que acumulam pouco tempo de serviço e têm baixa escolaridade, uma interpretação possível é a de que as empresas no Brasil, ao deterem livre-arbítrio sobre contratações e demissões, promovem a substituição contínua de trabalhadores em postos específicos de trabalho e, também, a adaptação freqüente do quadro de pessoal às flutuações sazonais e cíclicas da demanda. No caso da substituição de ocupantes de um mesmo posto de trabalho, na visão destes autores, as firmas, em geral, com vistas à redução de custos do trabalho, realizariam um processo seletivo pouco rigoroso e a seleção, de fato, se daria posteriormente, com o trabalhador sendo observado já no posto de trabalho. Em suas palavras, a

“... substituição de empregados ocorre e tem um papel relevante particularmente no que se refere aos trabalhadores recém-contratados. A facilidade de dispensa permite à empresa evitar os gastos com uma seleção criteriosa previamente à contratação. Os admitidos têm seu desempenho observado ao longo do período de experiência. Além disso, a empresa também utiliza-se da facilidade em contratar e dispensar para reciclar os postos de trabalho onde não é

importante uma acumulação de conhecimentos ou habilidades específicos. Por fim, ela evita o aumento do passivo trabalhista (que ocorreria com a crescente dificuldade de demitir os trabalhadores caso aumentasse o seu tempo de serviço na firma) sempre que este não tenha implicação direta para o acúmulo de patrimônio produtivo da empresa” (Baltar e Proni, 1995: 13).

A esta fonte de rotatividade, qual seja, a de substituição num mesmo posto de trabalho, adiciona-se outra, relativa às variações do nível de produção das firmas. Baltar (1994) pondera que embora haja postos em que as empresas estejam sempre promovendo a troca dos ocupantes, há postos em que, aprovado na “verdadeira seleção”, o trabalhador poderia acumular tempo de serviço, isto é, poderia haver a constituição de um grupo de trabalhadores com mais tempo de permanência no emprego. Assim, nestas firmas, a rotatividade associada ao processo de seleção se restringiria às vagas abertas seja pela expansão do emprego, seja pela saída de trabalhadores, motivada por aposentadorias, desligamentos por iniciativa do trabalhador etc. Contudo, a facilidade em demitir e contratar acrescenta outra ordem de obstáculo a um vínculo mais duradouro, relativa à possibilidade de uma rápida adaptação a flutuações cíclicas e até sazonais das vendas / produção por parte das firmas através do ajuste no estoque de empregados. Este elemento adicional – flutuações na produção - contribui para intensificar a rotatividade, alimentando o processo descrito anteriormente de seleções pouco rigorosas seguidas das verdadeiras seleções, através da observação já no posto de trabalho.

No início dos anos 90, contudo, as mudanças provocadas pela abertura econômica e reestruturação produtiva poderiam alterar padrões de relações de trabalho, como decorrência das novas exigências técnicas da produção, na medida em que as empresas estariam sendo pressionadas a buscar mais produtividade e qualidade. Mas as marcas do regime de trabalho no país são profundas, com sindicatos sem poder de barganha e não organizados nos locais de trabalho, de um lado, e firmas com imensa liberdade para dispor da força de trabalho, de outro. Assim, a elevação do nível de escolaridade dos empregos formais, em curso nos anos 90, poderia significar “reformulações nos postos de trabalho, de modo que as exigências de maior escolaridade estivessem associadas a modificações no padrão de uso e remuneração da mão-de-obra” (Baltar e Proni, 1995: 41), o que implicaria maior participação do emprego formal estável e melhor remunerado; ou poderia “refletir apenas uma adaptação dos processos de seleção pelas empresas à maior abundância de mão-de-obra com maior grau de instrução” (Baltar e Proni, 1995: 41), não se modificando o regime de trabalho no mercado formal.

Em suma, estes autores atribuem a alta rotatividade, na sua parcela relevante, a estratégias empresariais visando à redução de custos. E as mesmas poderiam ser implantadas tão amplamente devido ao grau de arbitrariedade com que as firmas podem contratar e demitir, em decorrência da falta de limites legais e institucionais (normas e ação sindical) para fazê-lo e dos baixos requerimentos de força de trabalho especializada. Nesta perspectiva, a rotatividade no trabalho origina-se, fundamentalmente, no lado da demanda por trabalho, fruto de uma decisão empresarial visando à redução de custos. Vale notar que a ênfase dada pelos autores não recai sobre a qualidade dos postos de trabalho gerados nem, tão pouco, sobre a insuficiência de postos de trabalho. Estas razões seriam relevantes, mas o fundamental teria sido a falta de limites institucionais ao livre-arbítrio das empresas no uso da força de trabalho, o que teria levado à constituição de um regime de trabalho caracterizado pela instabilidade do vínculo e por baixos salários na base da pirâmide, mesmo naqueles postos que potencialmente poderiam pertencer a mercados internos de trabalho.

1.3.4.2 Os postos de trabalho são ruins e a produtividade tem a ver com o posto, daí a elevada rotatividade

Ramos e Galvão (1997) também elaboram uma crítica à visão de que é o comportamento dos trabalhadores, motivado por incentivos legais, que leva à alta rotatividade observada no Brasil. Para eles, esta interpretação, baseada na teoria do capital humano, concentra-se “exclusivamente” no lado da oferta de força de trabalho. A idéia de que as regras vigentes desestimulariam a constituição de vínculos empregatícios mais duradouros e são a principal explicação para as altas taxas de rotatividade observadas na economia brasileira assume que os níveis de produtividade são determinados pelo grau de qualificação (geral e específica) dos trabalhadores e que os desligamentos seriam “induzidos” pelos mesmos, supostamente motivados pelos “benefícios” financeiros a serem recebidos quando da despedida sem justa causa. Seria este comportamento dos trabalhadores, isto é, da oferta de força de trabalho, que tornaria economicamente inviável os investimentos das firmas em treinamento e qualificação, uma vez que os trabalhadores poderiam deixar as mesmas, levando consigo aquilo que aprenderam.

O fato de aquela interpretação não fazer referência às características dos postos de trabalho na determinação dos níveis de produtividade se deve, para Ramos e Galvão (1997), à hipótese subjacente de um mercado de trabalho operando em concorrência perfeita, que

tenderia, pela ação das empresas, a igualar salários de trabalhadores com os mesmos níveis de qualificação e a igualar os salários às correspondentes produtividades marginais do trabalho.

Alternativamente, baseados em Thurow e em Arrow, os autores mencionam a importância do próprio posto de trabalho na determinação da produtividade, o que resultaria do investimento realizado pela firma. Esta teoria, chamada de *job competition* (concorrência pelo posto de trabalho), sugere que, sendo a qualidade do posto de trabalho o aspecto preponderante para os níveis de produtividade atingíveis, a cada posto estaria associado determinado salário. Ademais, nesta competição pelas vagas, desníveis de graus de escolaridade entre os trabalhadores teriam valor relativo, permitindo a diferenciação nos processos de seleção. A qualificação propriamente dita para desempenhar as atividades relativas àquela vaga determinada seria obtida no próprio posto. Como pontuam Ramos e Galvão,

“...a correlação existente entre educação e salários é explicada a partir de outro prisma. Os melhores postos de trabalho são ocupados pelos que possuem maior educação pela sua posição relativa na *fila*, mas o fator determinante da produtividade – salário – é o posto” (Ramos e Galvão, 1997: 15).

Quanto à proposta de redução dos “benefícios” financeiros nas demissões sem justa causa, como forma de estimular vínculos de mais longa duração e, em última instância, favorecer os trabalhadores, Ramos e Galvão (1997) tecem duas críticas gerais, uma “interna”, outra “externa”. Em sua crítica interna, mesmo assumindo os pressupostos neoclássicos da teoria do capital humano, argumentam que haveria uma “inconsistência lógica”, pois não seria racional preferir uma redução dos valores a receber na rescisão dado que a mesma implica uma redução no fluxo total de rendimentos, em valores presentes. Se o trabalhador, racional e suficientemente informado, vê perspectiva de incrementos futuros em seus rendimentos, por permanecer no emprego, e tais rendimentos, sempre em valores presentes, superam o montante a ser recebido no desligamento, a opção racional seria por permanecer no emprego. Caso contrário, deixaria o emprego e receberia a compensação prevista em lei. Assim, uma redução no valor desta compensação resultaria numa redução dos valores a receber pelos trabalhadores, o que não poderia, na perspectiva do empregado racional, ser preferível à situação atual.

No que respeita à crítica externa, os autores a fazem a partir das teorias de mercados de trabalho segmentados, especificamente da contribuição de Doeringer e Piore sobre

mercados internos de trabalho. Como em Baltar e Proni, ressaltam a existência de firmas que oferecem a todos ou a parte dos empregados certa estabilidade no emprego, formação profissional e perspectivas positivas de ascensão na carreira profissional associada a incrementos salariais. O acesso aos melhores postos de trabalho se dá em trajetórias internas à firma o que sugere que se deva “...relativizar a importância da estratégia da oferta de trabalho na duração do vínculo” (Ramos e Galvão, 1997: 18). Por isto, reduzir a compensação financeira do trabalhador desligado pode vir a prejudicar exatamente aqueles trabalhadores com menor escolaridade e qualificação, uma vez que a duração do vínculo seria determinada principalmente pelas características do posto de trabalho.

Nesta interpretação para a elevada rotatividade, o determinante, portanto, seriam as condições da demanda por força de trabalho, nos seus aspectos microeconômicos, expressas pela qualidade dos postos de trabalho abertos, resultantes do investimento realizado pela firma. Assim, a duração do vínculo, bem como as perspectivas de ascensão profissional e salarial e o nível de treinamento específico requerido para o desempenho das funções seriam primordialmente determinados pelo posto, não pelos atributos de seu ocupante. E, desta forma, nos postos de trabalho “ruins”, geralmente ocupados por trabalhadores de baixa qualificação, que posicionam-se nos últimos lugares na “fila” da concorrência pelos postos de trabalho, não haveria razões para buscar manter o vínculo de emprego. Assim, mesmo que a iniciativa de rompimento seja do trabalhador, a mesma seria resultado de um cálculo racional: os valores futuros dos rendimentos que aquele posto proporcionaria são muito baixos e próximos aos rendimentos atuais, independentemente do nível de “investimento” que ele possa vir a fazer na sua formação, pois os incrementos possíveis na produtividade seriam reduzidos, dado que não dependeriam das competências do trabalhador e sim do posto de trabalho.

1.3.4.3 Há um problema de quantidade (faltam empregos) associado à falta de freios para a promoção da rotação

Outra explicação para as altas taxas de rotatividade observadas no mercado de trabalho brasileiro é formulada por Cardoso (1999). A partir de evidências para o período 1986 – 1996, que mostram ser o caráter pró-cíclico da rotatividade concentrado nos vínculos com até 3 meses de duração, o autor questiona a validade do argumento de desligamentos “forçados” por trabalhadores impulsionados pela perspectiva de receber as verbas rescisórias relativas à

proteção do emprego. Os possíveis ganhos advindos desta opção, neste caso, bastante reduzidos, dado que a legislação não assegura, no período probatório, o direito ao aviso prévio e tão pouco o trabalhador faria jus ao seguro-desemprego, não aumentariam suficientemente o poder de barganha no mercado de trabalho (capacidade de esperar até o surgimento de uma outra vaga) a ponto de compensar os riscos do desemprego.

Alternativamente, na linha de raciocínio utilizada por este autor, o capitalista demitiria por queda na demanda e/ou para aumentar a produtividade. Além disso, de forma menos pronunciada, o capitalista demitiria em função de alguma falta cometida pelo trabalhador, que fosse considerada “inaceitável” pelo empregador. Na ausência de impedimentos legais ou institucionais e de custos proibitivos à demissão, importariam os custos de seleção de um novo empregado e a possibilidade de encontrar um substituto adequado para a vaga aberta. Algumas empresas poderiam até agregar, a estes aspectos de racionalidade econômica, “critérios de justiça”, como cultura empresarial de valorização da senioridade, o custo do desemprego para o trabalhador com filhos, entre outros. Mas, de qualquer forma, num momento de redução da produção, a racionalidade indicaria a demissão de trabalhadores com menos tempo de casa, em postos menos estratégicos, porque treinamento é custo de produção.

Isto posto, numa economia instável, como a brasileira dos 80 e 90, o investimento em treinamento seria sempre perdido parcialmente e, nestes termos, o empresário procuraria organizar seu processo produtivo de forma a investir em treinamento e formação apenas daquela parcela de empregados que compõem um núcleo, sem o qual se inviabilizaria o negócio, mesmo na crise. Para os demais trabalhadores, a estratégia racional seria a externalização, ao máximo, dos custos de treinamento. Como uma das formas predominantes de capacitação dos trabalhadores é seu treinamento no próprio posto, no exercício de suas atividades e

“...o simples fato de vincular um indivíduo a um posto de trabalho significa, para o capitalista, investimento em sua qualificação. É esse investimento que lhe interessa socializar, porque ele sabe que, daqui a pouco, terá que demitir esse trabalhador, pois a crise virá. (...) A estratégia dominante, pois, é retê-los pelo menor tempo possível, transferindo a outro empregador os custos de treiná-los, ou aos próprios empregados a tarefa de escolarizar-se” (Cardoso, 1999: 160).

Acrescente-se que este esforço de externalização também se deu em direção à sociedade, em geral, pela via de uma maior escolarização e qualificação profissional fornecidas pelo Estado.

Assim, numa economia instável, mesmo nos curtos períodos de crescimento ou de relativa estabilidade, este seria um comportamento a se esperar do empresariado. Mas para que esta estratégia seja adotada é condição necessária a existência de um

“...exército de força de trabalho de reserva [desempregados, informais..., liberdade para a rotatividade] que instaure uma competição entre os trabalhadores pelo posto de trabalho, aumentando os incentivos para que assumam os custos de sua própria qualificação e, ao mesmo tempo, comprimindo os salários nessa faixa de permanência no emprego” (Cardoso, 1999: 161).

Nestas condições, um período de crescimento sustentado poderia levar a uma redução na rotatividade, uma vez que os riscos de perda dos investimentos em treinamento e formação, por parte das empresas, seriam menores.

Vale destacar que esta análise também prioriza uma abordagem pelo lado da demanda por força de trabalho, como chave para a compreensão da elevada rotatividade. Nela, joga um papel importante, além dos aspectos estruturais, a instabilidade do nível de atividade, um elemento de ordem macroeconômica, típico do Brasil a partir dos anos 1980, que teria como consequência levar a uma atitude defensiva do empregador relativamente ao nível de investimento em treinamento e qualificação e a promover a rotatividade como instrumento de externalização de custos. Além disso, este autor ressalta, como Baltar e Proni (1995), a inexistência de impedimentos legais e institucionais, de um lado, e a existência de um “exército de força de trabalho de reserva”, viabilizando a disputa por estes postos de curta duração e baixos salários, de outro. Nestas condições, o empregador teria plena liberdade para contratar e demitir, como forma de responder às flutuações da atividade econômica.

1.3.4.4 O problema é principalmente a incapacidade de gerar empregos em quantidade suficiente

A interpretação de que o problema fundamental do mercado de trabalho no Brasil estava no tipo de relação de trabalho que se estabelecia, de curto prazo, isto é, num dos aspectos da qualidade não na quantidade de empregos gerados, sofreu críticas de outra natureza, como a formulada por Salm e Fogaça (1998). Num artigo elaborado a propósito da relação entre emprego e desenvolvimento tecnológico, traçam um paralelo entre o período recente, de mudança profunda na base técnica de produção, com o período da Primeira Revolução Industrial, tratado por alguns autores clássicos em economia.

Para Salm e Fogaça (1998), Ricardo e Marx teriam razão em temer o desemprego resultante das mudanças de ordem técnica, uma vez que as taxas de crescimento econômico, com exceção do período pós Segunda Guerra, sempre foram insuficientes para compensar os ganhos de produtividade obtidos. As várias modalidades de ocupações precárias, tentativas de “saídas” para o problema, eram vistas pelos autores clássicos citados como “equivalente a desemprego”, pois na “...melhor tradição do pensamento econômico, nível e qualidade do emprego nunca foram analisados como fenômenos separados” (Salm e Fogaça, 1998: 162).

Esta forma de olhar para o funcionamento do mercado de trabalho, contudo, teria sido abandonada a partir da base teórica neoclássica, que faz uma representação do mercado de trabalho onde demanda e oferta são variáveis independentes e, através de variações dos níveis de salários, se ajustam em determinado ponto de equilíbrio. Portanto, a cada nível de salários, por definição, haveria uma tendência ao equilíbrio entre a quantidade demandada e a ofertada, igualando a produtividade marginal do trabalho à desutilidade marginal do salário, não havendo a possibilidade de ocorrência de desemprego involuntário, a menos que algum tipo de obstáculo, alguma rigidez, impedisse este movimento de ajuste.

Para Salm e Fogaça, o “verdadeiro desafio” analítico está, ao invés de tratar demanda e oferta como “forças independentes”, em compreender como a

“demanda de mão-de-obra molda a força de trabalho – ‘the demand for men regulates the production of men’ (Smith, 1983) – e investigar o que a sociedade pode fazer a respeito. Aquela curva [de demanda neoclássica] induz a pensar que, se os salários são baixos, é **porque** a produtividade é baixa. Na boa tradição, o sentido a ser explorado na determinação entre produtividade e salários é o inverso. As atividades de baixa produtividade sobrevivem, **porque** existem pessoas dispostas a trabalhar por baixos salários (...) (Salm e Fogaça, 1998: 164).

Portanto, propõem que as atenções se voltem para questões relativas ao crescimento e à estrutura econômica e não para os custos do trabalho.

Fica evidente a percepção de que, para estes autores, a demanda conforma a oferta de força de trabalho. Cabe destacar a) a reafirmação de que a produtividade seria, fundamentalmente, um atributo do posto de trabalho (“atividade”) - como também evidenciam Ramos e Galvão (1997); b) a idéia de que não se deve analisar demanda e oferta de força de trabalho em separado, uma vez que os compradores de força de trabalho moldam a oferta e, mais que isso, as condições da demanda não se estabelecem apenas ao nível de meras

escolhas atomizadas, sendo condicionadas pelo próprio modelo de desenvolvimento e pelas estruturas econômicas de um país; e c) a idéia de que o excesso estrutural de oferta agregada de força de trabalho ou, para utilizar uma expressão de Marx, a existência de um “exército industrial de reserva”, também condiciona a demanda. Por haver um contingente muito grande de desempregados e trabalhadores ocupados em empregos precários, pressionando para baixo os salários, é que sobreviveriam os empregos de baixa qualidade.

1.4 Prevaleceu a visão neoliberal: um breve histórico das mudanças institucionais e legais dos anos 1990 e 2000.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que na década de 1990 e início dos anos 2000, especialmente no período de 1994 a 2002, prevaleceram as teses e os interesses daqueles que preconizavam a flexibilização das relações de trabalho, a despeito das diferenças existentes relativas à situação dos países da Europa ocidental, como apontadas anteriormente. De fato, foi introduzida uma série de mudanças na legislação trabalhista, seguidas de iniciativas práticas das empresas, que implicavam flexibilizar quantitativamente a compra de força de trabalho e, via de regra, a perda ou redução de direitos. Segundo Krein e Mei (2005), esta teria sido a terceira reforma trabalhista ocorrida no país após a introdução da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em 1943, sendo a primeira, ocorrida durante ditadura militar, efetivada através da adoção de uma legislação de controle dos reajustes salariais e do fim do instituto da estabilidade no emprego com a introdução do FGTS; e a segunda, com a afirmação e ampliação de um conjunto de direitos individuais e coletivos do trabalho, através de sua fixação na Constituição Federal de 1988.

Tais mudanças flexibilizadoras tomaram corpo através da alteração / supressão de regras vigentes e da introdução de novas regras. No primeiro caso, foram estendidas as possibilidades de contratação por prazo determinado, de contratação para trabalho temporário, de contratação de estagiários e de contratação de cooperativas profissionais ou de prestação de serviços – mesmo que o trabalho seja executado dentro e sob a gestão da empresa contratante, não se caracterizaria o vínculo empregatício, pois tratar-se-ia, segundo esta legislação, de um contrato comercial e não de trabalho. Além disso, em 1996²¹, o governo brasileiro denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Por fim, mas não menos

²¹ Embora o governo brasileiro tivesse recém ratificado a Convenção 158, que procura inibir a demissão imotivada, resolveu no mesmo ano voltar atrás em sua decisão, denunciando e tornando, por conseguinte, sem efeito a convenção.

importante, foi fortemente ampliada a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, através do manejo das horas trabalhadas extraordinariamente, uma vez que o prazo para compensação passou de uma semana a um ano²² e, especificamente no caso da atividade de comércio varejista, a partir da permissão para o trabalho aos domingos.

No caso da introdução de novas regras, as principais modificações ocorreram com a flexibilização da remuneração, através da lei²³ que regulamentou o preceito constitucional da participação nos lucros e resultados, e com a flexibilização dos contratos, através da possibilidade de contratação em tempo parcial, da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e da possibilidade de contratação de aprendizes por intermédio de organizações sem fins lucrativos, o que não gera vínculo empregatício para o contratante²⁴.

Neste mesmo período foram introduzidas outras modificações de menor expressão e foram até promovidas algumas mudanças que implicaram a ampliação de direitos, como é o caso da lei²⁵ que procura combater a discriminação no mercado de trabalho, mas o sentido fundamental das alterações legais, pode-se dizer, foi o de buscar maior flexibilidade quantitativa na contratação e no uso da força de trabalho.

Prevaleceu, também, como orientador da formulação de políticas públicas de emprego, o diagnóstico de que a força de trabalho brasileira tinha baixa qualificação e, por isso, frente à abertura econômica e à reestruturação produtiva, era necessário desenvolver um grande programa de qualificação profissional, com fundos públicos, com vistas a tornar os trabalhadores brasileiros “empregáveis”, pois sua “empregabilidade” seria baixa. Não haveria um problema de falta de empregos, de acordo com esta interpretação, e sim de falta de trabalhadores com a qualificação mínima indispensável para ocupá-los. Conforme Cardoso, com o conceito de “empregabilidade”, baseado na teoria neoclássica do capital humano, procedeu-se uma perversa inversão, em que o desemprego não mais decorreria dos “...determinantes sociais, econômicos e tecnológicos...” da constituição dos postos de trabalho, isto é, da demanda, e sim das condições da oferta. O aspecto perverso na inversão reside no fato de que assim se “...transfere à força de trabalho todo o ônus por seu desemprego”, tido, sob esta visão, como um fracasso de ordem pessoal (Cardoso, 2003: 105).

²² Esta mudança ficou mais conhecida como Banco de Horas. Ver nota de rodapé 8.

²³ A lei que regulamenta a PLR é a 10.101, de 2000, mas desde dezembro de 1994, baseada em sucessivas Medidas Provisórias versando sobre o assunto, a participação nos lucros e resultados vem sendo adotada por um crescente número de empresas.

²⁴ Para uma descrição minuciosa das alterações legais ocorridas nos anos 1990 e 2000, ver Krein e Mei, (2005).

²⁵ Lei 9.799, de 1999.

CAPÍTULO 2 – MEDIÇÃO DA ROTATIVIDADE – ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS

Neste capítulo, como preparação para a elaboração dos capítulos terceiro e quarto, onde se fará a análise dos dados, pretende-se discutir o conceito de rotatividade, apresentar a base de dados a ser utilizada e, por fim, enumerar os principais procedimentos de ordem metodológica adotados.

2.1 Medição da rotatividade: aspectos conceituais

A medição da rotatividade envolve uma série de aspectos tais como os objetivos presentes no estudo, sua conceituação e as informações disponíveis a partir das bases de dados que serão utilizadas. Isto explica o fato de se encontrarem na literatura diversas expressões e significados relativos ao tema da rotatividade, que são muitas vezes conexos, mas distintos, tais como “rotatividade do trabalho”, “rotatividade dos trabalhadores”, “fluxos dos postos de trabalho”, “realocação de trabalhadores”, dentre outros²⁶.

Ainda assim, genericamente, pode-se associar o conceito de rotatividade, quando aplicado ao mercado de trabalho, à movimentação de trabalhadores. Esta movimentação pode ocorrer através da entrada e saída no próprio mercado de trabalho, quando se alterna a condição de atividade de determinado trabalhador, ou, no caso dos trabalhadores ativos, que estão participando do mercado de trabalho, entre a condição de ocupado e desempregado.

Além disso, trabalhadores ocupados podem alternar entre posições na ocupação – por exemplo, um trabalhador por conta-própria passar à condição de empregado – e intra posições na ocupação – o caso mais freqüente sendo o de um empregado que muda de empregador, independentemente do motivo²⁷.

²⁶ Para uma discussão detalhada, ver Ribeiro (2001).

²⁷ O mesmo pode se dar na condição de desempregado. A depender do conceito de desemprego que se adote, pode haver várias categorias internas a esta condição. Na metodologia da Pesquisa de Emprego e Desemprego, desenvolvida pela Fundação SEADE e DIEESE, a categoria desemprego é constituída por desemprego aberto, desemprego oculto pelo trabalho precário e desemprego oculto pelo desalento. Segundo a metodologia básica desta pesquisa, “**desemprego aberto**: pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos sete últimos dias; **desemprego oculto pelo trabalho precário**: pessoas que realizam trabalhos precários - algum trabalho remunerado ocasional de auto-ocupação - ou pessoas que realizam trabalho não-remunerado em ajuda a negócios de parentes e que procuraram mudar de trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até 12 meses atrás; **desemprego oculto pelo desalento**: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias anteriores ao da entrevista, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses” (DIEESE, 2010).

Para este conjunto de situações em que os trabalhadores podem vir a se encontrar, é possível supor as mais diversas combinações de movimentos, que constituem fluxos em determinado espaço de tempo, entre uma condição e outra ou mesmo internamente a uma mesma condição. Quando se utiliza uma base de dados proveniente de uma pesquisa domiciliar, em que são entrevistados os próprios trabalhadores, em geral²⁸ obtêm-se as informações agregadas sobre o contingente de trabalhadores em cada uma das situações. Pode-se, a partir das medições recorrentes no tempo, comparar tais agregados (estoques) e analisar suas variações, o que não deixa de ser uma aproximação à movimentação dos trabalhadores em tal mercado de trabalho.

Para a discussão da rotatividade que se pretende realizar nesta dissertação, contudo, um subconjunto mais relevante desta movimentação de trabalhadores é aquele relacionado a movimentações que envolvem diretamente os empregos. E se o interesse central na análise for sobre as características dos empregos em torno dos quais ocorre a movimentação, das organizações que os criam, mantêm e destroem e dos trabalhadores neles empregados, as informações devem provir das próprias organizações que admitem e desligam, pois uma pesquisa domiciliar não cumpriria esta função.

Assim, na perspectiva das firmas, num determinado período de tempo, há trabalhadores sendo empregados²⁹, isto é, sendo admitidos para ocupar vagas como assalariados, e há aqueles que são desligados dos postos de trabalho. Repare-se que não necessariamente admitidos e desligados são pessoas diferentes no intervalo de tempo em questão. Esta movimentação, denominada por alguns autores a “dinâmica do emprego”, segundo Corseuil (2007: 3), pode ser definida “...as the collection of worker x job matches formed and dissolved within a time period”.

Admissões e desligamentos, por sua vez, podem ser desmembrados segundo o tipo de movimentação que envolve os empregos. Pode haver movimentação do próprio posto de trabalho ou pode haver movimentação no posto de trabalho. No caso de movimentação do posto de trabalho, há firmas que contribuem para a ampliação do número de postos, seja em

²⁸ Há pesquisas que indagam sobre a condição anterior à atual, como é o caso da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD / IBGE. E há pesquisas, como a Pesquisa Mensal de Emprego, também realizada pelo IBGE, que geram dados de painel, o que permite acompanhar a movimentação dos mesmos trabalhadores ao longo de determinado período.

²⁹ Para Davis et al. (1996), o número de postos de trabalho corresponde às vagas ocupadas. A hipótese subjacente é de que as firmas podem, via de regra e em pouco tempo, encontrar novo ocupante para a vaga que se abre. Assim, o número de postos de trabalho corresponderia ao nível de emprego desejado pelas firmas.

função de uma expansão, quando é o caso de uma firma já existente, seja em função da abertura de uma nova firma, quando a mesma tiver sido aberta no período de análise.

Há, também, as firmas que contribuem para a redução do número de postos de trabalho, seja porque diminuam seu tamanho, embora continuem operando ao final do período em análise, seja porque não sobrevivam, encerrem suas operações³⁰, extinguindo todos os postos de trabalho.

Tais movimentos dos postos de trabalho e, conseqüentemente, dos trabalhadores que venham a ocupá-los / desocupá-los, em geral são motivados por variações cíclicas e/ou sazonais do nível de atividade ou por outras razões de alguma forma relacionadas ao desempenho da própria firma. No caso de variações cíclicas ou sazonais, os movimentos dos postos de trabalho são mais gerais e se dão em nível macro ou setorial. Já variações do emprego motivadas por alterações na participação no mercado³¹, pela introdução de inovações tecnológicas, dentre outros fatores, se dão em um nível microeconômico, abrangendo uma firma ou conjunto de firmas mais reduzido.

Há, ainda, variações do emprego que estão relacionadas ao processo de produção. A produção na construção civil, por exemplo, devido a suas descontinuidades e constantes deslocamentos espaciais, pode experimentar movimentos coincidentes, nos diversos estabelecimentos, de acréscimos e decréscimos de produção e emprego (Baltar e Proni, 1995).

O estudo das movimentações dos postos de trabalho, entre firmas, setores de atividade, regiões, ganhou bastante impulso nos anos 90 a partir, principalmente, da contribuição de autores como Davis e Haltiwanger³². Numa publicação de 1996, intitulada *Job creation and destruction*, com base em uma pesquisa longitudinal sobre firmas industriais, que fornece informações ao nível do estabelecimento, dentre as quais o estoque de empregos, estes autores³³ propõem um conjunto de medidas relativas à movimentação dos postos de trabalho. Sua argumentação básica é a de que a possibilidade de agregar as informações sobre variações no emprego a partir das firmas permite dar um passo além na compreensão da dinâmica do mercado de trabalho, relativamente àquele possibilitado pelas pesquisas domiciliares. Isto porque pode-se compreender melhor o movimento dos postos de trabalho no tempo e espaço e

³⁰ Não necessariamente as firmas deixam de operar definitivamente. Podem apenas interromper sua operação por um período e voltar à atividade posteriormente.

³¹ As firmas podem perder (ganhar) fatias nos mercados de produtos em que atuam, a depender de seu desempenho relativo que, por sua vez, está ligado a uma série de fatores como as características deste próprio mercado, o acesso ao crédito e à tecnologia, dentre outros.

³² Conforme Ribeiro (2001).

³³ O livro é de autoria de Davis, Haltiwanger e Schuh.

estudar as características das firmas que estão por trás destes movimentos. Uma das principais conclusões destes autores é de que há grande heterogeneidade entre as firmas industriais estadunidenses no que tange à criação e à destruição de postos de trabalho, mesmo quando se controla por setor de atividade, idade das firmas, entre outras características das mesmas.

No Brasil, Ribeiro (2001), Corseuil et al. (2006), Orellano e Pazello (2006), dentre outros autores, desenvolveram estudos sobre criação e destruição de postos de trabalho. As principais medidas utilizadas nestes estudos, como propostas em Davis, Haltiwanger e Schuh (1996), são agregadas a partir de variações líquidas do número de postos de trabalho ao nível das firmas (ou estabelecimentos), calculadas através da comparação dos estoques relativos ao início e fim do período em análise. Em geral, tais medidas são apresentadas na forma de taxas relativas ao emprego total do setor, da região etc.

Assim, a criação (bruta) de postos de trabalho (*Job creation - JC*) corresponde à soma de todos os postos de trabalho criados nas firmas que se expandiram ou iniciaram seu funcionamento no período em análise. E a destruição (bruta) de postos de trabalho (*Job destruction - JD*) corresponde à soma de todos os postos de trabalho destruídos nas firmas que se contraíram ou fecharam. Por sua vez, a diferença entre os estoques totais de empregos observados no início e fim do período é denominada variação líquida do emprego (*Net employment growth - NEG*) e pode, também, ser obtida pela diferença entre *JC* e *JD*.

Deve-se notar que o cálculo da variação líquida (*NEG*), para um setor, região ou toda a economia, pode ser realizado mesmo que não se disponha da informação ao nível da firma. Mas, vale dizer, uma mesma variação líquida do emprego total pode resultar tanto de uma grande movimentação dos postos (*JC* e *JD* grandes) quanto de uma pequena movimentação, o que faz toda a diferença para a dinâmica do emprego e, conseqüentemente, para os trabalhadores e firmas envolvidos neste processo.

Por este motivo, segundo Davis et al. (1996), uma medida do total da movimentação dos postos, da movimentação bruta, é tão importante e a mesma só pode ser obtida a partir das informações ao nível das firmas. Esta medida, denominada realocação bruta dos postos de trabalho (*Gross job reallocation - GJR*), corresponde à soma de todos os postos de trabalho criados nas firmas que se expandiram ou se iniciaram e de todos os postos de trabalho destruídos nas firmas que se contraíram ou fecharam. Desta forma, a diferença entre toda a movimentação dos postos (*GJR*) e a movimentação relativa à variação (absoluta) líquida do emprego (*NEG*) corresponderia à movimentação dos postos excedente à necessária para

comportar a mudança no nível de emprego (indicado por *NEG*). Esta medida é chamada de excesso de realocação do emprego (*Excess job reallocation - EJR*).

Como reconhecem os próprios autores que utilizam as medidas de criação e destruição de empregos, as mesmas subestimam a movimentação dos postos de trabalho, uma vez que, como em qualquer comparação de estoques, parte das movimentações que possam ter ocorrido entre um momento e outro de medição não será percebida através da análise de variações dos estoques, por se tratar de variações líquidas.

Apesar da relevância destas medidas e das possibilidades que abrem para a análise do comportamento dos empregos, há movimentação de trabalhadores envolvendo os empregos mesmo quando estes não são criados ou destruídos, isto é, mesmo quando os próprios empregos não se movimentam. Trata-se de uma movimentação nos postos de trabalho que não é perceptível a partir da comparação de estoques, mesmo que tal comparação se dê ao nível das firmas. Uma parte dos desligamentos (admissões) ocorre independentemente da contração (ampliação) ou fechamento (criação) de empresas. O que acontece, como já discutido no capítulo 1, é tão somente uma substituição do ocupante de um mesmo posto de trabalho³⁴. Os dados apontam para a ocorrência concomitante destes dois fenômenos, movimentação no e do posto, nas firmas, ao longo de determinado período de tempo.

Supondo que a vaga não está sendo fechada e que será novamente preenchida, mantendo o posto de trabalho, os desligamentos que darão origem a novas contratações podem ser provocados por saídas dos trabalhadores ou por demissões. No caso das saídas, as mesmas podem estar associadas a uma mudança na condição de atividade do trabalhador (como aposentadoria, invalidez e até a morte); a uma mudança na sua posição na ocupação (o trabalhador sairia e passaria a procurar outro emprego); ou, ainda, a uma mudança de empregador - nesta situação, o trabalhador ao deixar o posto de trabalho já teria conseguido novo emprego, provavelmente por ele considerado melhor, e não experimentaria a condição de desempregado.

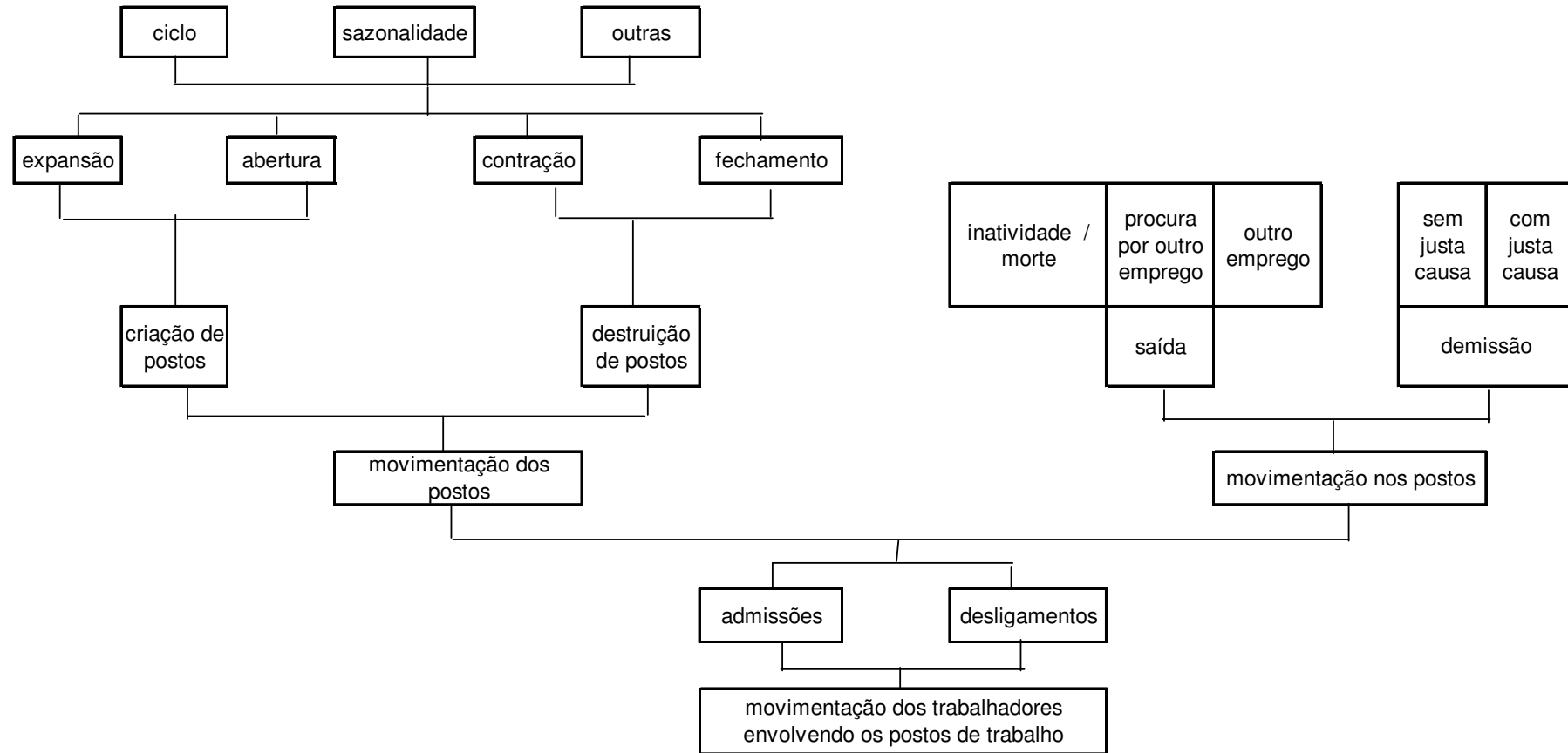
³⁴ A rigor, há movimentações que ocorrem no interior das firmas e que não são captadas por estas medidas de movimentação seja do posto, seja no posto. Suponha, a título de ilustração, que no interior da firma, determinado posto de trabalho seja extinto e seu ocupante seja realocado em novo posto recém aberto. Não há variação líquida do emprego na firma e tão pouco há admissão ou desligamento. Ainda assim, ocorreu uma movimentação. É o caso de trabalhadores que são requalificados deixando postos que estão sendo extintos para ocupar postos de trabalho abertos com a introdução de nova tecnologia de produção, tudo isto ocorrendo no interior de uma firma. Nas palavras de Burgess et al. (2001: 3), “...it is also possible to think of a job as a task, a set of skill. In this case, the firm can keep the total number of jobs the same but reconfigure its skill mix, replacing jobs (tasks, skill sets) of one type with another”. A este respeito, ver, também, Ribeiro (2001) e Corseuil (2007).

A outra causa de movimentações nos postos de trabalho são as demissões³⁵. Por decisão do empregador, há um desligamento decorrente de uma despedida, seguida de uma admissão (não necessariamente nesta ordem), isto é, promove-se a substituição do ocupante do posto de trabalho sem que haja um movimento do próprio posto.

O que foi dito até aqui pode ser melhor visualizado com o auxílio do diagrama apresentado a seguir, que procura representar a composição da movimentação dos trabalhadores envolvendo os empregos, isto é, esquematizar a dinâmica do emprego num setor ou em toda a economia. A rigor, o diagrama refere-se ao emprego assalariado no mercado formal brasileiro, distinguindo a demissão com e sem justa causa.

³⁵ Os dados para o Brasil têm mostrado ser esta a principal causa dos desligamentos. Ver o capítulo 3.

Diagrama 1 - Movimentação dos trabalhadores envolvendo postos de trabalho assalariado



2.1.1 Rotatividade

De acordo com o que foi visto na seção anterior, o total de admissões e desligamentos ocorridos em determinado período de tempo compreende tanto a movimentação de trabalhadores causada pelo movimento dos próprios postos de trabalho (de criação e destruição de vagas em firmas diferentes), quanto pelo movimento nos postos de trabalho. Segundo Davis e Waltiwanger (*apud* Bassanini e Marianna, 2009), esse fluxo total corresponderia à rotatividade dos trabalhadores (*worker turnover*) numa economia ou setor, em determinado período de tempo. Trata-se, sem dúvida, de um conceito bastante ampliado de rotatividade.

Burgess et al. (2001) ao excluírem deste fluxo total (por eles denominado *total worker flows*) a parcela correspondente ao mínimo de rotatividade dos trabalhadores necessária a permitir a expansão / contração líquida do emprego nas firmas, encontram uma parcela remanescente a que denominam de *churning*. Esta parcela excedente (*over and above*) àquele nível mínimo diz respeito à movimentação total dos trabalhadores nos postos de trabalho.

Ramos e Galrão, por sua vez, com foco nos vínculos de trabalho onde houve movimentação³⁶, também propõem excluir, no plano conceitual, a parcela correspondente ao movimento dos postos de trabalho. Em suas palavras,

“...rotatividade pode ser definida como uma ruptura do vínculo empregatício, que será imediatamente restabelecido a partir da contratação de outro indivíduo. Dessa forma, um desligamento por redução da demanda, fechamento da firma ou finalização de uma determinada tarefa não pode ser identificado como rotatividade” (Ramos e Galrão, 1997:20).

Por isto, propõem que se utilize a medida adotada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE³⁷, que resulta da comparação do mínimo entre admitidos e desligados com o estoque de empregos no início do período. Assim, taxa de rotatividade é definida como

³⁶ Deve-se notar que, diferentemente de Burgess et al. (2001), estes autores estão interessados nos postos de trabalho em que houve a substituição e não no total de trabalhadores envolvidos na mesma.

³⁷ Segundo o MTE / PDET (2010b), a taxa de rotatividade é “a porcentagem dos trabalhadores substituídos mensalmente em relação ao estoque vigente no primeiro dia do mês de referência em termos geográfico e setorial, não incluindo o nível ocupacional. Dessa forma limita-se a medir a movimentação do trabalhador e **não quantifica a substituição dos trabalhadores com o mesmo perfil ocupacional**. A taxa de rotatividade mensal é obtida mediante a divisão do menor valor entre o total de admissões ou desligamentos pelo total de empregos no 1º dia do mês” (grifo meu). Repare-se que o próprio MTE explicita o fato de que esta medida não permite quantificar isoladamente a substituição de trabalhadores para um mesmo posto de trabalho.

$$R_t = \frac{[\min(a_t, d_t)]}{Lc_t}, \text{ onde } a_t \text{ é o número de admissões no período } t, d_t, \text{ o número}$$

de desligamentos e Lc_t , o estoque inicial de empregos³⁸. A idéia por trás desta medida é que a movimentação excedente ao mínimo corresponderia à variação do próprio estoque de emprego – para mais, se admissões superassem desligamentos, e para menos, se sucedesse o contrário. Excluída a parcela relativa às alterações no próprio nível de emprego, restaria esse mínimo que corresponderia, portanto, à “...mera substituição dos desligados” (Ramos e Galvão, 1997: 20).

No entanto, como os próprios autores admitem, há problemas de provável superestimação do nível de rotatividade, se o conceito adotado for estritamente o de ruptura do vínculo seguida de substituição. Haveria problemas relacionados ao intervalo de tempo utilizado na medição; ao fato de que parte das admissões e desligamentos se deve ao início e fim de determinadas tarefas (e postos de trabalho) desenvolvidas no processo produtivo; e, principalmente, como já mencionado anteriormente, admissões e desligamentos podem estar ocorrendo simultaneamente, mas em firmas diferentes, não se tratando, por conseguinte, de mera substituição.

Tais problemas, ainda que parcialmente, são apontados, também, por outros estudiosos, como Baltar e Proni (1995), Ribeiro (2001), Corseuil (2007) e Orellano e Pazello (2006). Para estas autoras, por exemplo, a utilização do mínimo entre o total de admissões e desligamentos na economia inclui “...não só a rotatividade de cada firma, (...) mas também a ocorrência simultânea de aumento e queda do número de empregados em diferentes firmas” (Orellano e Pazello, 2006: 182). Assim, procuram distinguir a rotatividade da força de trabalho da economia (como um todo) da rotatividade da força de trabalho ao nível da firma. Admitindo-se que rotatividade diz respeito apenas à parcela em que ocorre a substituição, não se computando, por conseguinte, as variações líquidas agregadas do emprego, o mínimo entre o total de admissões e desligamentos, na perspectiva agregada, corresponderia à parcela do emprego (postos de trabalho) em que ocorreu mera substituição, uma vez que o nível total do emprego foi mantido. Mas isto pode ocorrer mesmo que, de um lado, uma parte

³⁸ Também o IBGE adota medida similar ao calcular a taxa de rotatividade para a indústria. De acordo com a metodologia dos Indicadores Conjunturais da Indústria, a taxa de rotatividade é dada por $V^t_6 = \frac{\min(ADM^t, DES^t)}{POA^{t-1}}$, onde o pessoal ocupado assalariado (POA^{t-1}) refere-se à posição no último dia do mês anterior (IBGE, 2004).

das firmas somente contrate novos trabalhadores e a outra parte somente desligue seus empregados, desde que estes movimentos se compensem.

Por esta razão, a partir de seu interesse em investigar a rotatividade ao nível das firmas, as autoras propõem uma medida de “rotatividade da mão-de-obra da **firma**, (...) [qual seja] o movimento de entrada e saída de trabalhadores **dela**, enquanto ela mantém a sua força de trabalho (Orellano e Pazello, 2006: 182, grifos meus). Esta medida assemelha-se àquela adotada pelo MTE, mas é calculada através da agregação posterior das taxas de rotatividade apuradas ao nível das firmas, como segue:

$$R_{it} = \frac{[\min(a_{it}, d_{it})]}{\left[\frac{(Lc_{it} + Lf_{it})}{2} \right]}, \text{ onde, } a_{it} \text{ são as admissões ocorridas no período } t \text{ na firma } i;$$

d_{it} são os desligamentos ocorridos no período t na firma i ; e Lc_{it} e Lf_{it} são, respectivamente, o estoque de emprego no começo e ao fim do período t na firma i .

A partir das medições da rotatividade ao nível das firmas, pode-se calcular taxas agregadas para grupos de firmas (no limite, para toda a economia), como segue:

$$\bar{R}_t = \frac{\sum_i \left[\frac{(Lc_{it} + Lf_{it})}{2} \right] R_{it}}{\bar{L}_t} = \frac{\sum_i \min(a_{it}, d_{it})}{\bar{L}_t}, \text{ onde } \bar{L}_t \text{ é o número médio total de}$$

empregos³⁹. Deve-se ressaltar que, desta forma, pode-se calcular uma medida de rotatividade da força de trabalho que forneça uma melhor aproximação à parcela da movimentação dos trabalhadores decorrente da movimentação nos postos de trabalho⁴⁰.

A explicação para a diferença entre as taxas de rotatividade calculadas ao nível da firma e posteriormente agregadas e as taxas de rotatividade calculadas a partir do mínimo entre o agregado de admissões e desligamentos, segundo Orellano e Pazello,

³⁹ Repare-se que esta taxa de rotatividade média, \bar{R}_t , corresponde à metade da taxa de *churning*, conforme salientam Burgess et al. (2001) e Orellano e Pazello (2006). Assim, esta taxa média de rotatividade corresponde à metade do fluxo total de trabalhadores excedente ao fluxo requerido para comportar a variação líquida do emprego.

⁴⁰ Contudo, mesmo esta medida ainda capta as variações líquidas do emprego ocorridas no âmbito da firma quando as mesmas são revertidas dentro do período de análise. Portanto, há também algum efeito da movimentação dos postos de trabalho. Uma forma alternativa de se calcular esta taxa é a partir da dedução da parcela relativa à criação (destruição) de postos do total de admissões (desligamentos). A parcela restante corresponderia à rotatividade, isto é, à taxa de substituição nos postos de trabalho. Segundo Corseuil (2007), há autores, como Abowd et al., que propõem a depuração desta medida, tentando compatibilizar a “inconsistência temporal” entre as medidas de fluxos de postos de trabalho e de fluxos de trabalhadores, através da subtração das admissões (desligamentos) que não perduram até o final do período do total de admissões (desligamentos) ocorridas em todo o período. Mesmo assim, não se pode dizer que esta medida estaria isenta de problemas. No caso de mais de uma substituição num mesmo posto dentro do período de análise, a mesma seria considerada variação líquida e seria excluída da medida incorretamente.

reside no fato de que, por este último método, consideram-se, também, as variações líquidas no emprego ocorridas em firmas diferentes e não apenas as substituições.

2.2 A base de dados da RAIS

Dentre as bases de dados que contêm informações sobre o emprego geradas a partir das empresas, destaca-se, nos estudos sobre movimentação de postos e trabalhadores, a base construída com as informações provenientes da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Esta relação, uma declaração de informações sócio-econômicas sobre os vínculos empregatícios, é um registro administrativo de preenchimento legalmente obrigatório e que deve ser enviada anualmente ao MTE⁴¹.

Sua função primordial é prover os órgãos de governo com informações para o controle e fiscalização, principalmente dos programas PIS e PASEP, mas, também, desempenha uma importante tarefa de gerar estatísticas sobre o mercado de trabalho.

Deve declará-la todo⁴² empregador, seja ele pessoa jurídica ou física⁴³, localizado na zona urbana ou rural, atuando na esfera pública ou privada, que durante o ano de referência contratou ou manteve por algum período contrato de trabalho com empregado(s). Isto é, as declarações constituem uma espécie de censo do mercado formal de trabalho brasileiro.

As informações declaradas anualmente dizem respeito, basicamente, aos empregadores (localização geográfica, tamanho, setor de atividade econômica etc.), aos vínculos empregatícios estabelecidos (tipo de contrato, jornada de trabalho contratual, rendimento etc.) e aos empregados (idade, grau de escolaridade, sexo etc.). São informações relativas ao estoque ou a uma posição em 31 de dezembro de cada ano e aos fluxos de admissões e desligamentos ocorridos ao longo do ano-base.

A unidade de referência para a declaração é o estabelecimento (uma unidade empregadora distinta, com inscrição própria no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ ou no Cadastro Específico do INSS - CEI), podendo, uma mesma organização empregadora, constituir-se de um ou mais estabelecimentos.

Quanto à abrangência e qualidade das informações, a despeito de erros e omissões próprios de qualquer registro administrativo, há estudos que mostram ser esta

⁴¹ Para maiores informações, ver documentação disponibilizada no sítio do MTE, www.mte.gov.br, especialmente o manual de preenchimento da declaração.

⁴² As organizações que mantiveram suas operações paralisadas ou não tinham empregados no ano-base devem declarar a RAIS-Negativa.

⁴³ Excluem-se os vínculos de emprego doméstico.

uma base de dados bastante próxima e fiel ao que se verifica no conjunto do mercado formal de trabalho. Segundo o MTE, o grau de cobertura atinge 97%⁴⁴. Por sua vez, Servo et al. (2006), numa comparação com os dados do Censo Demográfico de 2000, mostram que o total de ocupados no mercado formal do Brasil, segundo a RAIS-2000, corresponderam a 95% da estimativa feita a partir do Censo.

No que diz respeito à qualidade, De Negri et al. (2001), numa comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD, embora salientem que as informações do registro administrativo relativas à região Sudeste e ao setor secundário sejam de melhor qualidade e que os dados relativos à escolaridade em geral subestimam o nível de instrução dos empregados, concluem que a

“...a RAIS mostrou ser fonte confiável de análise do mercado formal de trabalho no Brasil, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal. Ademais, a RAIS permite análises longitudinais, o que viabiliza a investigação avançada de vários problemas relativos ao mercado de trabalho e à distribuição de renda com importantes impactos de política pública” (De Negri et al., 2001: 19).

Desta forma, considerando as características já mencionadas da base de dados da RAIS, percebe-se a adequação da mesma a estudos sobre movimentação dos postos de trabalho, a partir da comparação dos estoques observados ao final de cada ano-base, bem como a estudos sobre movimentação nos postos de trabalho, uma vez que a mesma fornece os dados de fluxos de admissões e desligamentos ocorridos durante o ano-base. Deve-se destacar uma característica especialmente relevante para os propósitos desta dissertação que é a possibilidade de combinar as informações de estoques e fluxos, o que permite o cálculo de taxas de rotatividade ao nível da firma e a separação, por exemplo, das firmas nos subconjuntos das que não movimentaram, das que só admitiram, das que só desligaram e daquelas que desligaram e admitiram no período em questão.

A principal limitação, além dos possíveis erros e omissões, reside no fato de que os dados referem-se somente aos vínculos formais de trabalho, o que não é algo desprezível dada a proporção de empregos sem carteira de trabalho assinada existente no Brasil. Há, ainda, outras limitações ao uso que se pretende fazer da base de dados

⁴⁴ MTE. PDET, 2010c.

que terão seu tratamento indicado na próxima seção, em que se discute os aspectos metodológicos da mensuração da rotatividade a partir da RAIS.

Nos capítulos terceiro e quarto, em que será feita a análise dos dados, utilizar-se-á a base da RAIS. Especificamente, vai-se trabalhar com algumas informações que compõem aquela base de dados, relativas ao Estado do Rio de Janeiro, desagregadas ao nível de estabelecimentos. Tais informações foram obtidas junto ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, que mantém um convênio com o MTE.

2.3 Aspectos Metodológicos

Considerando o que foi discutido até então e o propósito de estudar firmas, postos de trabalho e trabalhadores envolvidos na rotatividade, cabe enunciar as principais opções de ordem metodológica que se fez para o tratamento dos dados e para a realização dos cálculos.

Em primeiro lugar, a análise empírica será um estudo sobre a movimentação no emprego formal no estado do Rio de Janeiro, para o qual, como já afirmado, se obteve acesso a algumas informações ao nível dos estabelecimentos. Contudo, com vistas a situar o mercado formal de trabalho desta unidade da federação, faz-se uma breve comparação com dados agregados⁴⁵ para o conjunto do país.

Em segundo lugar, o conceito de rotatividade a ser utilizado será o adotado por Orellano e Pazello (2006:182), qual seja, “... o movimento de entrada e saída de trabalhadores dela [da firma], enquanto ela mantém a sua força de trabalho”. A intenção é mensurar a substituição de trabalhadores para ocupar um mesmo posto de trabalho, ao nível das firmas, em determinado período de tempo. Para operar e realizar a medição, ainda baseado naquelas autoras, vai-se utilizar a seguinte fórmula para o cálculo da rotatividade:

$$R_{it} = \frac{[\min(a_{it}, d_{it})]}{\left[\frac{(Lc_{it} + Lf_{it})}{2} \right]}, \text{ onde, } a_{it} \text{ são as admissões ocorridas no período } t \text{ na firma}$$

i ; d_{it} são os desligamentos ocorridos no período t na firma i ; e Lc_{it} e Lf_{it} são, respectivamente, o estoque de emprego no começo e ao fim do período t na firma i . E a agregação, setorial, por tamanho etc., será feita através da ponderação da taxa de

⁴⁵ Também a partir da base de dados da RAIS, acessados através do Programa de divulgação de estatísticas do trabalho - PDET, do MTE.

rotatividade apurada em cada estabelecimento por seu respectivo peso no emprego médio total. Assim, a taxa agregada

$$\bar{R}_t = \frac{\sum_i \left[\frac{(Lc_{it} + Lf_{it})}{2} \right] R_{it}}{\bar{L}_t} = \frac{\sum_i \min(a_{it}, d_{it})}{\bar{L}_t}, \text{ onde } \bar{L}_t \text{ é o número médio total de}$$

empregos. A utilização do emprego médio segue um procedimento comumente adotado pela literatura⁴⁶, mas deve-se, contudo, atentar para o fato de que, em períodos de criação (destruição) líquida de empregos, as taxas de rotatividade calculadas desta forma são menores (maiores) que as calculadas tomando como base apenas o estoque de empregos observados no começo do período.

Em terceiro lugar, é preciso destacar o fato de que as informações a serem utilizadas, em função de características da base de dados da RAIS, dizem respeito ao estabelecimento: a unidade de registro é o estabelecimento e não a firma (ou outra entidade empregadora, como um órgão de governo), a não ser que ambos coincidam. Mas, como já mencionado, há firmas que têm mais de um estabelecimento. Esta é, na verdade, uma restrição à precisão dos resultados que virão a ser obtidos. O principal problema reside no registro de movimentações intrafirmas, as transferências, que são consideradas para efeito de registro na RAIS como desligamentos / admissões. Assim, uma parte da movimentação⁴⁷ será decorrente das transferências entre estabelecimentos de uma mesma firma. Isto implica em calcular taxas de rotatividade que podem estar superestimadas.

Em quarto lugar, será preciso separar os estabelecimentos que substituíram (desligaram e admitiram) dos demais, isto é, daqueles que não movimentaram, somente admitiram ou somente desligaram. Esta separação será influenciada, contudo, pelo período de tempo considerado na análise. No período em questão, não é possível afirmar que o mínimo entre admitidos e desligados registrados para um estabelecimento seja, exatamente, correspondente a substituições que mantiveram uma mesma força de trabalho. Isto porque, pode haver, e em vários casos há, contrações e expansões, decorrentes do ciclo econômico (se for de curtíssima duração), de variações sazonais, do término de uma obra, dentre outras razões, que sejam numericamente revertidas num mesmo período, mas que serão, segundo o procedimento adotado, computadas como substituições. Da mesma forma, substituições, caso ocorram em períodos de análise

⁴⁶ A esse respeito ver Davis et al.(1996), Orellano e Pazello (2006), Bassanini e Marianna (2009), entre outros autores.

⁴⁷ Como se verá no capítulo 3, as transferências não constituem parte significativa da movimentação.

subseqüentes, serão computadas como movimentação do posto de trabalho. Como o estoque de empregos segundo a base de dados da RAIS refere-se à posição em 31 de dezembro, qualquer movimentação no posto que ocorra próxima ao fim do ano e que não seja revertida até 31 de dezembro será considerada movimentação do posto.

Em quinto lugar, vai-se trabalhar com o ano de 2007, em que serão considerados os estoques de postos de trabalho observados em 31 de dezembro de 2007 e 31 de dezembro de 2006⁴⁸, para o cálculo do estoque médio de emprego em 2007, e as admissões e desligamentos ocorridos ao longo de 2007. São dados de corte transversal para a posição observada em 31 de dezembro de 2007, para algumas variáveis, e de painel para o fluxo de admitidos e desligados por estabelecimento.

Desta forma, ainda que se objetive estudar especialmente a movimentação nos postos e vai-se assumir a hipótese de que o mínimo entre desligados e admitidos no ano corresponde a substituições, como o fazem Orellano e Pazello (2006), tem-se em conta que parte da movimentação resultará de postos criados e destruídos, o que pode ser uma fonte de superdimensionamento das taxas de rotatividade calculadas. De outro lado, as substituições que têm início em 2007 e concretizam-se em 2008 não serão consideradas, o que pode ser uma fonte de subdimensionamento das taxas. Ademais, a rigor, seria preciso a identificação do próprio posto de trabalho e do(s) seu(s) ocupante(s) para uma medição precisa, pois as admissões e desligamentos que se compensam numericamente em determinado período de tempo podem dizer respeito a postos de trabalho diferentes, destruídos e criados num mesmo estabelecimento⁴⁹.

Cabe, por fim, mencionar que as taxas a serem calculadas não necessariamente se referem a postos de trabalho distintos. A título de ilustração, uma taxa de 0,30 não significa que 30% dos postos de trabalho trocaram de ocupante no período em análise. Isto porque pode ter havido mais de uma rotação num mesmo posto de trabalho.

⁴⁸ O cálculo do estoque de empregos em 31 de dezembro de 2006 é feito através da subtração das admissões e da soma dos desligamentos (ocorridos em 2007) ao estoque de empregos verificado em 31 de dezembro de 2007.

⁴⁹ A esse respeito ver Corseuil (2007).

CAPÍTULO 3 – ROTATIVIDADE NO MERCADO FORMAL DO RIO DE JANEIRO EM 2007 – UMA ANÁLISE DESCRITIVA

Neste capítulo vai-se realizar a primeira etapa da análise dos dados, de caráter descritivo, visando ao estudo da rotatividade do trabalho no estado do Rio de Janeiro. Para tanto, previamente, será feita, após rápida caracterização econômica do ano de 2007, uma descrição comparativa dos perfis dos mercados formais de trabalho do estado do Rio de Janeiro e do Brasil. Ainda que o estudo aqui desenvolvido refira-se ao estado do Rio de Janeiro e que os resultados a serem obtidos não possam ser extrapolados, esta comparação com o total Brasil visa a fornecer elementos para se avaliar se estes dois mercados de trabalho têm perfis mais ou menos assemelhados.

3.1 O ano de 2007 – breve contextualização

A escolha do ano de 2007 como referência para a análise da rotatividade deveu-se, principalmente, à eclosão da crise financeira internacional, ocorrida no segundo semestre de 2008⁵⁰. De fato, no Brasil, foi apenas no último trimestre do ano que os impactos sobre o mercado de trabalho, especialmente sobre o mercado de trabalho formal, se fizeram sentir de maneira mais contundente. Os dados⁵¹ relativos ao saldo entre admissões e desligamentos no mês de dezembro de 2008, negativo em torno de 650 mil para o conjunto do país, evidenciaram um nível de demissões muito acima do padrão observado em meses de dezembro de anos anteriores. Embora naqueles meses seja típica a elevação dos saldos negativos, devido ao término das contratações relacionadas às vendas de fim de ano, em 2008, o mesmo situou-se em um patamar correspondente a mais do que o dobro do registrado nos dois anos anteriores⁵². Por esta razão, ainda que se possa ter acesso às informações relativas ao ano de 2008, mais recentes, portanto, dado o caráter claramente incomum deste ano, optou-se por trabalhar com o ano de 2007.

⁵⁰ A eclosão da crise financeira internacional tem sido comumente datada em 15 de setembro de 2008, quando foi anunciada a falência do banco estadunidense Lehman Brothers.

⁵¹ MTE. CAGED 2007. PDET. (2010c).

⁵² Em dezembro de 2006, o saldo negativo foi de 317 mil postos de trabalho e em dezembro de 2007, de 319 mil. A este respeito, ver DIEESE (2009).

Tabela 2 - PIB, Consumo das famílias e Investimentos - Variação anual real
Brasil e Rio de Janeiro
2000 a 2007

	PIB		Consumo das famílias	Investimentos
	BR	RJ	BR	BR
2000	4,3	2,6	3,9	10,3
2001	1,3	0,9	0,7	-2,6
2002	2,7	3,8	1,8	-11,1
2003	1,1	-1,1	-0,7	-1,7
2004	5,7	3,2	3,8	11,8
2005	3,2	3,0	4,5	-2,5
2006	4,0	4,0	5,3	10,4
2007	6,1	3,6	6,3	16,6
2000-2003 (média anual)	2,3	1,5	1,4	-1,6
2004-2007 (média anual)	4,7	3,4	3,4	4,7

Fonte: IPEADATA; IBGE.

Naquele ano, a economia nacional dava prosseguimento a um processo de crescimento que vinha se mantendo por um período relativamente longo, em comparação com o padrão observado nas últimas décadas. Tal processo tem início em 2004 e assenta-se, crescentemente, na expansão do mercado doméstico, puxado por um aumento contínuo do consumo das famílias e por uma forte expansão do nível de investimentos, como se pode verificar na Tabela 2. Após um período de evolução irregular do PIB e do consumo e de um forte decréscimo no nível de investimentos, observado no início da década, vê-se uma taxa de crescimento média anual do PIB, no quadriênio 2004-2007, de 4,7%, muito acima das médias obtidas nas duas décadas e meia anteriores⁵³.

O estado do Rio de Janeiro, apesar de apresentar um desempenho aquém do desempenho médio nacional⁵⁴, também vinha, no período 2004-2007, numa trajetória de crescimento significativamente mais elevada que a observada nos primeiros anos da década. Em 2007, especificamente, ao contrário do que ocorreu para o Brasil, a economia fluminense cresceu 3,6%, menos do que os 4% de 2006. Na média do

⁵³ No período 1980 a 2003 a taxa média de crescimento anual do PIB brasileiro foi de 1,9% (IPEADATA, 2010).

⁵⁴ Uma das características deste período foi um maior dinamismo das economias das regiões Norte e Nordeste, com taxas de crescimento acima da média nacional. Provavelmente, tais resultados estão relacionados à expansão dos programas de garantia de renda mínima e aos projetos de investimento em infra-estrutura em andamento naquelas regiões, bem como ao aumento real do salário mínimo ocorrido nos últimos anos. O impacto dos programas de transferência de renda e do aumento do salário mínimo nacional é relativamente maior nas regiões mais pobres, pois as mesmas concentram um maior percentual tanto de beneficiários dos programas de transferência quanto de trabalhadores e aposentados/pensionistas que recebem o salário mínimo ou um rendimento a ele vinculado.

quadriênio 2004-2007, contudo, a taxa de crescimento do estado do Rio de Janeiro foi de 3,4%, mais que o dobro da observada no quadriênio anterior. Se o período sob análise fosse dilatado, perceber-se-ia que, após experimentar décadas de “esvaziamento”, a economia do Estado do Rio de Janeiro já começava a dar sinais claros de uma inflexão a partir da segunda metade dos anos 90, tendo como primeiro e principal fator de dinamismo a indústria extrativa mineral, nominalmente, as atividades de exploração e produção de petróleo no Norte Fluminense⁵⁵.

Este nível de crescimento mais elevado, associado a um aumento do nível de consumo e investimentos domésticos, impactou positivamente o mercado de trabalho. Como se nota na Tabela 3, tanto em nível nacional quanto em nível estadual, os indicadores descrevem, em geral, uma trajetória de melhora. Aumentam os níveis de ocupação, de formalização e de rendimentos, e cai a taxa de desocupação, notadamente a partir de 2004.

Tabela 3 - Ocupação, Taxa de desocupação, Emprego formal e Rendimento do trabalho Brasil e Rio de Janeiro 2002 a 2007

	Ocupação (var. anual)		Tx. de desocupação		Emprego formal / Ocupação (%)		Rendimento médio real mensal (var. anual)		Massa de rendimentos reais (var. anual)	
	BR	RJ	BR	RJ	BR	RJ	BR	RJ	BR	RJ
2001			9,3	12,2	35,8	45,7				
2002	3,7	3,1	9,1	11,6	35,7	46,0	-2,1	-1,4	1,5	1,7
2003	1,4	0,5	9,7	12,9	36,5	47,6	-7,4	-7,2	-6,0	-6,6
2004	5,3	4,1	8,9	11,4	36,9	47,1	-1,0	-3,4	4,2	0,5
2005	2,9	0,5	9,3	12,6	37,3	47,2	4,4	3,4	7,3	4,0
2006	2,2	2,9	8,4	11,8	38,2	48,2	7,7	10,6	10,0	13,8
2007	1,3	1,5	8,1	10,1	39,9	48,8	3,5	-3,6	4,9	-2,1

Fonte: IBGE. PNAD. Vários anos.

(*) Pessoas de 10 anos ou mais.

(**) Condição de ocupação na semana de referência.

(***) Rendimento do trabalho principal. Deflator: INPC/ IBGE.

Em 2007, no estado do Rio de Janeiro, embora ocorra uma queda no rendimento médio real (-3,6%) que, em conseqüência, leva a uma queda da massa de rendimentos, há um aumento de 1,5% no número de ocupados. Por sua vez, este aumento na ocupação leva a uma queda forte na taxa de desocupação, de 11,8% para 10,1% da população economicamente ativa. Da mesma forma, a relação entre empregos

⁵⁵ A este respeito, ver Silva, 2004 e 2009.

assalariados formais e o total de ocupados melhora, passando a cerca de 49%. Note-se, contudo, que tanto a taxa de desocupação quanto o grau de formalização encontravam-se, ainda, em níveis muito insatisfatórios⁵⁶ e o rendimento mediano mensal do trabalho principal de todos os ocupados⁵⁷, em setembro de 2007, era de apenas R\$650,00, cerca de 1,7 salários mínimos vigentes à época.

Assim, em termos do mercado de trabalho, vê-se que 2007 foi um ano de continuidade de uma trajetória de melhora que se iniciou em 2004 e, por isto, parece ser mais adequado ao estudo da rotatividade em seus aspectos mais estruturais. O forte choque vivenciado em 2008 certamente influenciou o nível de rotatividade naquele ano, levando a um comportamento atípico. Como nosso interesse está em estudar o comportamento típico da movimentação envolvendo os vínculos de emprego, entende-se que 2007 serve melhor a este objetivo.

Tabela 4 - Posição na ocupação no trabalho principal
Rio de Janeiro
2007

Posição	N.º	%
Empregado	4.404.450	63,7
Empregado formal	3.373.451	48,8
Empregado informal	1.030.999	14,9
Trabalhador doméstico	629.431	9,1
Trabalhador por conta- própria	1.481.675	21,4
Trabalhador na produção para uso ou consumo próprio	47.956	0,7
Trabalhador não remunerado	89.714	1,3
Empregador	262.014	3,8
Total de ocupados na semana de referência	6.915.240	100,0

Fonte: IBGE. PNAD 2007.

No ano de 2007 surgiram mais oportunidades de emprego e, a depender da perspectiva, de empregos melhores, dado o maior grau de formalização e, conseqüentemente, o maior acesso à proteção social garantida aos vínculos formais de trabalho. Estes vínculos formais constituem o objeto desta dissertação e serão estudados, como já mencionado, a partir da base de dados da RAIS. Assim, brevemente, é interessante ver em que medida esta base de dados se aproxima, em

⁵⁶ A título de ilustração, considere-se a taxa de desemprego observada na economia estadunidense, epicentro da crise financeira internacional, que, em 2009, nos seus níveis mais elevados situou-se na casa de 10%.

⁵⁷ IBGE(2010b). BME. PNAD 2007.

ordem de grandeza, do conjunto dos assalariados formais no estado do Rio de Janeiro, conforme estimados pela PNAD.

Na Tabela 4, a partir da PNAD 2007, que foi a campo em setembro, vê-se que de um total de ocupados de aproximadamente 6,9 milhões, cerca de 3,4 milhões (48,8%) eram empregados formais – *celetistas* e estatutários, basicamente. Segundo a RAIS 2007, com informações relativas a 31 de dezembro daquele ano, o total de vínculos empregatícios montava a 3,7 milhões, o que é, a despeito das diferenças qualitativas consideráveis entre as duas fontes de informações, um número bem aproximado.

3.2 O mercado formal de trabalho no RJ e BR – características gerais, aspectos comuns e especificidades

Nesta seção, pretende-se realizar uma caracterização sumária do mercado formal de trabalho no estado do Rio de Janeiro e no Brasil, a partir dos dados disponibilizados pela RAIS para o ano de 2007.

O total de empregos formais registrados em 31 de dezembro de 2007 no estado do Rio de Janeiro, de 3,7 milhões, correspondeu a cerca de 9,7% do total Brasil. Uma participação menor que a participação do estado no PIB nacional, estimada em 11,2% para o mesmo ano⁵⁸. Em termos gerais, pode-se dizer que o perfil do emprego formal observado em 2007 é semelhante em ambos os níveis geográficos, mas há, também, diferenças relevantes que refletem as características específicas da economia fluminense.

Características dos empregados

No que se refere ao perfil dos empregados, vê-se, a partir da Tabela 5⁵⁹, que não há diferenças significativas entre Rio de Janeiro e Brasil. A maior parte dos trabalhadores encontra-se em grupos ocupacionais que compreendem as ocupações para as quais se requer, em geral, menor qualificação profissional (*Trabalhadores de serviços administrativos; Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca; e Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais*). Mas nota-se, no Rio de Janeiro, uma maior presença relativa dos empregos para trabalhadores no setor terciário (*Trabalhadores de serviços administrativos; Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas*

⁵⁸ IBGE(2010c). Contas Regionais 2003-2007.

⁵⁹ Eventualmente, nesta e nas demais tabelas, a soma dos percentuais pode não ser exatamente 100%, devido ao arredondamento.

e mercados), dos empregos para cargos de direção (*Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes*) e uma menor presença relativa dos trabalhadores no setor agrícola e na indústria.

Tabela 5 - Vínculos ativos segundo as características dos empregados
Mercado formal de trabalho – Rio de Janeiro e Brasil
2007 (posição em 31 de dezembro)

Características dos Empregados	vínculos (%)	
	Rio de Janeiro	Brasil
Grande grupo ocupacional		
Dirigentes e gerentes	6	4
Profissionais das ciências e das artes	10	10
Técnicos de nível médio	10	11
Trabalhadores de serviços administrativos	26	19
Trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio	26	22
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	1	4
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	17	24
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	4	4
Ignorado	1	1
Total	100	100
Escolaridade		
Até o Ensino Fundamental Incompleto	18	20
Ensino Fundamental Completo	26	23
Ensino Médio Completo	40	41
Educação Superior Completa	15	16
Total	100	100
Faixa etária		
Até 24 anos	15	19
25 a 29 anos	17	18
30 a 39 anos	28	29
40 a 49 anos	24	22
50 a 64 anos	15	12
65 ou mais	1	1
Total	100	100
Total em números absolutos	3.665.846	37.607.430

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Quanto ao grau de escolaridade informado pelos estabelecimentos, vê-se que a maior parte dos empregos é ocupada por trabalhadores que têm o ensino médio completo (cerca de 40%). Por sua vez, aqueles que têm o ensino superior completo representam menos de 1/6 do total. No Rio de Janeiro há uma maior proporção de trabalhadores com ensino fundamental completo e uma menor proporção de trabalhadores com ensino fundamental incompleto relativamente às registradas em nível nacional.

Já a distribuição dos empregos segundo a faixa idade dos trabalhadores mostra a faixa de 30 a 39 anos como a de maior frequência, mas ao se acumular as duas primeiras

faixas, até 29 anos⁶⁰, têm-se a maior parte dos empregos. Ressalte-se, na comparação entre os dois níveis geográficos, que as proporções do total nas faixas até 39 anos, observadas no Rio de Janeiro, são sistematicamente menores que as observadas para todo o Brasil, situação que se inverte nas faixas de 40 anos e mais. Isto aponta para um perfil de idade mais elevada nos empregos formais do Rio de Janeiro, relativamente à média nacional, o que pode estar relacionado a uma duração diferenciada do próprio vínculo e / ou a um perfil etário diferenciado da própria população economicamente ativa.

Características dos estabelecimentos

Os estabelecimentos empregadores e com vínculos ativos no mercado formal de trabalho ao longo de 2007 somavam cerca de 232 mil, no Rio de Janeiro, 7,9% dos 2.935 mil que informaram a RAIS (ativa) em todo o país.

Como fica evidenciado na Tabela 6, os estabelecimentos com tamanho de até 9 vínculos representam 8 em cada 10, sendo a faixa até 4 vínculos responsável por 2/3 do total. Parte destes estabelecimentos, embora tenha mantido algum vínculo ao longo do ano, sequer tinha vínculo ativo em 31 de dezembro.

Por sua vez, os empregos por faixa de tamanho têm sua maior frequência na faixa de 1.000 vínculos ou mais, embora a distribuição dos mesmos pelas diversas classes de tamanho seja menos concentrada que a observada no número de estabelecimentos. A única faixa que guarda certa aproximação entre proporção de estabelecimentos e empregos é a de 10 a 19 vínculos ativos, participando com cerca de 9%-10% do total. Cabe, ainda, assinalar uma frequência relativamente maior dos empregos nos estabelecimentos com 1.000 ou mais vínculos ativos no Rio de Janeiro. Este fato pode estar associado a uma presença mais que proporcional de órgãos públicos federais no Estado como se verá a seguir.

⁶⁰ A parcela do emprego formal até 17 anos de idade é insignificante. Assim, a faixa até 24 anos é, de fato, a faixa de 18 a 24 anos.

Tabela 6 - Vínculos ativos e número de estabelecimentos segundo as características dos estabelecimentos

Mercado formal de trabalho – Rio de Janeiro e Brasil
2007 (posição em 31 de dezembro)

Características dos estabelecimentos	(%)			
	vínculos		estabelecimentos	
	Rio de Janeiro	Brasil	Rio de Janeiro	Brasil
Tamanho do estabelecimento				
Até 4 vínculos ativos	7	8	62	68
De 5 a 9 vínculos ativos	7	8	18	16
De 10 a 19 vínculos ativos	9	9	10	9
De 20 a 49 vínculos ativos	12	11	6	5
De 50 a 99 vínculos ativos	8	8	2	2
De 100 a 249 vínculos ativos	10	10	1	1
De 250 a 499 vínculos ativos	8	9	0	0
De 500 a 999 vínculos ativos	8	9	0	0
1000 ou mais vínculos ativos	32	27	0	0
Total	100	100	100	100
Natureza Jurídica				
Setor Público Federal	6	2	0	0
Setor Público Estadual	7	9	0	0
Setor Público Municipal	9	12	0	0
Entidades empresariais estatais	3	2	1	1
Entidades empresariais privadas	64	65	77	79
Entidades sem fins lucrativos	9	7	15	8
Pessoas físicas	1	2	7	12
Total	100	100	100	100
Setor (Seção CNAE 2.0)				
Administração pública, defesa e seguridade social	22	22	0	1
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1	4	3	11
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	1	1	0	0
Alojamento e alimentação	5	3	7	5
Artes, cultura, esporte e recreação	1	0	1	1
Atividades administrativas e serviços complementares	11	8	15	7
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	2	2	2	2
Atividades imobiliárias	0	0	1	0
Atividades profissionais, científicas e técnicas	3	2	4	3
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	19	18	37	40
Construção	4	4	3	4
Educação	5	4	3	2
Eletricidade e gás	0	0	0	0
Indústrias de transformação	9	18	6	9
Indústrias extrativas	1	0	0	0
Informação e comunicação	2	2	2	1
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0
Outras atividades de serviços	4	3	6	4
Saúde humana e serviços sociais	4	4	7	5
Serviços domésticos	0	0	0	0
Transporte, armazenagem e correio	6	5	3	4
Total	100	100	100	100
Total em números absolutos	3.665.846	37.607.430	231.809	2.935.448

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Nota: CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas.

No que se refere à natureza jurídica dos estabelecimentos, tanto o emprego quanto os próprios estabelecimentos concentram-se nas *entidades empresariais privadas*. No caso dos estabelecimentos, destaca-se, ainda, a insignificante participação da esfera pública (*setor público e entidades empresariais estatais*) e a participação relativamente maior no Rio de Janeiro das *entidades sem fins lucrativos* e relativamente

menor das *pessoas físicas* que mantinham vínculos de emprego em 31 de dezembro de 2007. Os empregos, apesar de concentrados nas empresas privadas, também estão presentes de maneira relevante na esfera pública, ao passo que as *entidades sem fins lucrativos* e, principalmente, as *pessoas físicas* têm participação reduzida no emprego total. Chama atenção a participação relativa maior do emprego no *Setor público federal* no Rio de Janeiro⁶¹, o que pode estar associado à formação histórica do estado⁶². Cabe mencionar, por fim, que a desproporção entre número de estabelecimentos e empregos resulta num tamanho médio bastante diferenciado, sendo acentuadamente maior na esfera pública e menor na esfera privada⁶³.

Do ponto de vista setorial, a seção CNAE 2.0 que mais se destaca, seja em número de estabelecimentos ou de vínculos é o *Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas*. No caso dos estabelecimentos, esta seção corresponde a 37% do total no Rio de Janeiro e a 40% em nível nacional. Nas demais seções, em geral, o Rio de Janeiro tem maior participação das abrangidas pelo setor de serviços, com destaque para *Atividades administrativas e serviços complementares*, que são aqueles serviços prestados às empresas. De outro lado, tem menor participação relativa da seção *Indústrias de transformação*.

No caso dos empregos, além do comércio que, apesar do tamanho médio menor dos estabelecimentos, ainda detém uma participação relevante, destaca-se o emprego na *Administração pública, defesa e seguridade social*, seção onde se observa a maior frequência, de 22% do total. Em nível nacional, o peso da *Indústria de transformação* (18%) se equipara ao do *Comércio*, bastante maior do que o observado no Rio de Janeiro, de apenas 9%. Relativamente menor é, também, a participação do emprego agrícola no Rio de Janeiro, ao passo que são maiores, via de regra, as participações das seções abrangidas pelos serviços, com destaque para *Atividades administrativas e*

⁶¹ No conjunto da região Sudeste, esta participação é de apenas 1,9%.

⁶² Segundo Silva (2004), não só no que se refere ao setor público federal, mas a própria participação mais que proporcional de todo o terciário no total da população ocupada decorreria do fato de que, desde meados do século XVIII até boa parte do século XX, o que hoje corresponde ao município do Rio de Janeiro teria cumprido o papel de centro comercial, financeiro e administrativo do país, aí incluídas as atividades de segurança e defesa nacional. Por isto, apesar da transferência da capital, em 1960, parte significativa do funcionalismo federal ainda permaneceria desenvolvendo suas atividades no estado. Da mesma forma, esta é a explicação sugerida para a maior presença relativa de empregos em entidades empresariais estatais, até hoje existente, apesar do processo de privatização ocorrido a partir dos anos 90.

⁶³ Tanto num caso como noutro, outra possível explicação reside na forma como são feitos os registros, especialmente em órgãos / entidades públicos que, às vezes, centralizam num único estabelecimento (a sede) o registro dos vínculos de vários estabelecimentos relacionados, o que gera distorção nos dados: reduz o verdadeiro número de estabelecimentos e aumenta o número médio de empregos por estabelecimento.

serviços complementares, 11%, contra 8% em nível nacional. Por último, vale dizer que a participação das *Indústrias extrativas* no emprego e no número de estabelecimentos é quase irrelevante e proporcionalmente muito menor que a participação das mesmas na composição do PIB estadual. Esta, talvez, seja a principal explicação para uma maior participação do estado no PIB nacional do que no emprego e no número de estabelecimentos.

Características dos vínculos empregatícios

Dentre alguns aspectos que caracterizam a relação de emprego, está o tipo de vínculo que se estabelece no momento da contratação. Sob este aspecto, mais do que 7 em cada 10 empregos são regidos por um contrato de trabalho baseado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com prazo de duração indeterminado e para prestação de serviços a pessoas jurídicas localizadas em áreas urbanas. A Tabela 7 permite ver que o segundo grupo relevante de tipo de vínculo é o dos estatutários, vínculos que se estabelecem no âmbito do serviço público. Contratos por prazo determinado, temporários e outras formas de contratação (como o emprego na área rural) têm participação bastante reduzida. No caso dos contratos por prazo determinado, em que a participação relativa no Rio de Janeiro é maior, destacam-se as atividades de empresas de agenciamento, intermediárias neste tipo de contratação.

A remuneração média mensal percebida nestes empregos era mais freqüente na faixa de 1,00 a 1,50 salários mínimos e nas faixas até 2,00 salários mínimos encontravam-se 50% dos empregos formais no Rio de Janeiro e 53% dos empregos formais no Brasil. As distribuições dos empregos por faixas de remuneração são muito semelhantes nos dois âmbitos em estudo, embora se possa dizer que no Rio de Janeiro há uma maior proporção de empregos nas faixas mais altas de remuneração, ainda que as diferenças sejam pequenas. Na maioria dos vínculos, sendo a referência o salário mínimo oficial, a remuneração paga no mercado formal é muito baixa.

Tabela 7 - Vínculos ativos segundo suas características
Mercado formal de trabalho – Rio de Janeiro e Brasil
2007 (posição em 31 de dezembro*)

Características do vínculos	vínculos (%)	
	Rio de Janeiro	Brasil
Tipo de vínculo empregatício		
Celetista urbano pessoa jurídica prazo indeterminado	75	72
Estatutário	19	21
Temporário	0	1
Prazo determinado	4	1
Outros	2	5
Total	100	100
Faixa de remuneração média		
Até 1,00 salário mínimo	3	5
De 1,01 a 1,50 salários mínimos	30	29
De 1,51 a 2,00 salários mínimos	17	19
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	16	18
De 3,01 a 5,00 salários mínimos	15	14
De 5,01 a 7,00 salários mínimos	6	6
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	5	4
Acima de 10,01 salários mínimos	8	6
Total	100	100
Duração do vínculo		
Até 11 meses	32	33
De 12 a 23 meses	15	15
De 24 a 35 meses	10	10
De 36,0 a 59 meses	11	11
60 meses ou mais	33	30
Total	100	100
Total em números absolutos	3.665.846	37.607.430

Fonte: MTE. RAIS 2007.

(*) No caso da remuneração, trata-se da remuneração média observada ao longo do ano de 2007.

Outro aspecto bastante relevante para a caracterização dos vínculos, em especial para os propósitos desta dissertação, é sua duração. Quanto maior, maior o grau de estabilidade na relação, o que indica um posto de trabalho geralmente de melhor qualidade. Os dados permitem notar, como tem sido ressaltado ao longo do texto, que a duração dos vínculos de emprego formal no país é muito baixa. Cerca de 1/3 têm duração de até um ano incompleto, quase a metade, até 2 anos incompletos e quase 60%, até 3 anos incompletos. São semelhantes os perfis de duração dos vínculos no Rio de Janeiro e no total Brasil e, deste ponto de vista, praticamente não há diferenças.

Essa breve análise, a partir dos dados da RAIS para o ano de 2007, mostrou que os empregos formais concentram-se nos postos de trabalho: a que se atribui menor grau de complexidade e para os quais seria necessária menor qualificação profissional, como parece indicar a classificação dos mesmos segundo os grandes grupos da Classificação

Brasileira de Ocupações - CBO⁶⁴; que são ocupados por profissionais com nível médio completo, embora seja expressiva a participação daqueles com menor grau de escolaridade; que são ocupados por trabalhadores de até 39 anos de idade; existentes em grandes e médios estabelecimentos; localizados mais frequentemente no comércio e na administração pública; regidos por contratos de trabalho *celetistas*, por prazo indeterminado, firmados com pessoas jurídicas localizadas em áreas urbanas; que pagam baixas remunerações; e que têm reduzida duração.

3.3 Movimentação de trabalhadores no mercado formal de trabalho no RJ e BR no ano de 2007

Em 2007, a movimentação de trabalhadores no mercado formal de trabalho continuou elevada, tal qual observado em anos anteriores. Como dito, esta é uma característica do mercado de trabalho no país (Tabela 8). No Rio de Janeiro, naquele ano, foram realizadas 1,7 milhões de admissões e 1,4 milhões de desligamentos, para um estoque de empregos de 3,7 milhões, em 31 de dezembro. Assim, para cada emprego novo registrado ao final do ano, ocorreram, em média, 5 admissões e 4 desligamentos. Estes mesmos indicadores para o total do país mostram uma movimentação ainda mais pronunciada: para cada emprego novo remanescente ao fim do ano, ocorreram 7 admissões e 6 desligamentos. A comparação do total de admitidos e desligados com o total de vínculos também permite perceber quão expressiva é a movimentação no mercado formal e a fragilidade dos vínculos empregatícios.

Tabela 8 - Movimentação - Números absolutos
Mercado formal de trabalho – Rio de Janeiro e Brasil
2007

	Rio de Janeiro	Brasil
Vínculos ativos em 31/12/06	3.339.650	34.735.313
Admissões	1.680.852	19.913.820
Desligamentos	1.354.656	17.041.703
Saldo	326.196	2.872.117
Vínculos ativos em 31/12/07	3.665.846	37.607.430

Fonte: MTE. RAIS 2007.

⁶⁴ Sempre supondo que o registro administrativo corresponde ao que de fato se observa no posto de trabalho.

A maioria absoluta destes desligamentos é consequência de demissões sem justa causa, embora o término de contratos e as saídas por iniciativa dos trabalhadores ocorram com uma frequência significativa. As transferências, que não são expressivas, ocorrem, em geral, entre estabelecimentos de uma mesma empresa ou órgão de governo. Vê-se que a distribuição dos desligamentos segundo sua causa, conforme registrado na RAIS, é muito semelhante nos dois níveis de abrangência, embora no Rio de Janeiro as demissões sem justa causa sejam relativamente mais frequentes (Tabela 9).

Tabela 9 - Desligamentos segundo a causa
Mercado formal de trabalho – Rio de Janeiro e Brasil
2007

Causa do desligamento	(%)	
	Rio de Janeiro	Brasil
Demissão com justa causa	1	1
Demissão sem justa causa	54	51
Término do contrato	17	21
Rescisão por iniciativa do trabalhador	18	19
Transferência	8	7
Outras	2	1
Total	100	100

Fonte: MTE. RAIS 2007.

No que concerne às admissões, vê-se a predominância do tipo (re)emprego. Oito em cada dez admissões são deste tipo, e menos de duas a cada dez são admissões de trabalhadores que estão entrando pela primeira vez no mercado de trabalho. As admissões decorrentes de transferências são reduzidas e em proporção compatível com os desligamentos causados por este mesmo motivo. Novamente, se notam perfis muito semelhantes entre Rio de Janeiro e Brasil, sendo o primeiro emprego menos importante no estado, relativamente ao observado em todo o país (Tabela 10). Este fato pode estar associado aos perfis etários da população residente e da população economicamente ativa no estado, relativamente a toda a população brasileira⁶⁵.

Desta forma, a maior parte da movimentação em 2007 se deu, no caso dos desligamentos, em função de demissões sem justa causa e, no caso das admissões, envolvendo trabalhadores que já estavam no mercado de trabalho. As transferências

⁶⁵ De fato, segundo a PNAD 2007, nas faixas etárias de 15 até 39 anos, a proporção observada no estado (na população total e na PEA) é menor que a análoga para todo o país. Nas faixas de 40 anos ou mais, a situação inverte-se.

entre estabelecimentos que, como mencionado, constituem uma das limitações desta base de dados para a análise da duração dos vínculos e da rotatividade, são pouco significativas, não ultrapassando o patamar de 8% do total, seja no que respeita aos desligamentos, seja no caso das admissões.

Tabela 10 - Admissões segundo o tipo
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro e Brasil
2007

Tipo de Admissão	(%)	
	Rio de Janeiro	Brasil
Primeiro emprego	14	18
Emprego	79	76
Transferência	7	6
Total	100	100

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Dando prosseguimento na descrição da movimentação, apresenta-se, na Tabela 11, desligamentos e admissões distribuídos segundo as características dos estabelecimentos. Pode-se afirmar que, em geral, os perfis de tais distribuições aproximam-se dos respectivos perfis das distribuições dos vínculos ativos em 31 de dezembro. Além disso, apesar de algumas diferenças, também são semelhantes as distribuições de desligamentos e admissões ocorridas no Rio de Janeiro e no total do país, no ano de 2007.

Tabela 11 - Admissões e desligamentos segundo as características dos estabelecimentos
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro e Brasil
2007

Características dos estabelecimentos	Admissões		Desligamentos	
	Rio de Janeiro (%)	Brasil (%)	Rio de Janeiro (%)	Brasil (%)
Natureza Jurídica				
Setor Público Federal	6	1	0	0
Setor Público Estadual	1	2	1	2
Setor Público Municipal	3	5	2	4
Entidades empresariais estatais	1	1	1	1
Entidades empresariais privadas	82	83	88	84
Entidades sem fins lucrativos	6	4	6	4
Pessoas físicas e outras formas de org. legal	1	4	1	5
Total	100	100	100	100
Setor (Seção CNAE 2.0)				
a - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1	8	1	9
b - Indústrias extrativas	0	0	0	0
c - Indústrias de transformação	8	18	9	18
d - Eletricidade e gás	0	0	0	0
e - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descont.	0	0	0	0
f - Construção	8	9	9	9
g - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	25	21	26	21
h - Transporte, armazenagem e correio	5	4	5	4
i - Alojamento e alimentação	7	4	7	4
j - Informação e comunicação	2	2	2	2
k - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	1	1	2	1
l - Atividades imobiliárias	0	0	0	0
m - Atividades profissionais, científicas e técnicas	4	2	4	2
n - Atividades administrativas e serviços complementares	17	14	18	15
o - Administração pública, defesa e seguridade social	9	8	4	6
p - Educação	3	2	3	2
q - Saúde humana e serviços sociais	3	2	3	2
r - Artes, cultura, esporte e recreação	1	0	1	1
s - Outras atividades de serviços	4	2	4	2
t - Serviços domésticos	0	0	0	0
u - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0
Total	100	100	100	100
Tamanho do estabelecimento				
Até 4 vínculos ativos	9	12	16	19
De 5 a 9 vínculos ativos	9	9	9	9
De 10 a 19 vínculos ativos	11	11	11	10
De 20 a 49 vínculos ativos	14	14	15	13
De 50 a 99 vínculos ativos	10	10	10	9
De 100 a 249 vínculos ativos	11	12	12	11
De 250 a 499 vínculos ativos	8	9	7	8
De 500 a 999 vínculos ativos	8	8	7	7
1000 ou mais vínculos ativos	20	16	13	13
Total	100	100	100	100

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Outro aspecto bastante relevante para a caracterização do vínculo de emprego que se estabelece é sua duração. Na Tabela 12 apresenta-se a distribuição dos

desligamentos ocorridos em 2007 segundo sua duração. Salta aos olhos o curto tempo de casa dos trabalhadores desligados. A faixa de maior concentração é a primeira, de até 3 meses incompletos, faixa esta que corresponde ao período dos contratos de experiência⁶⁶ (até 90 dias). No Rio de Janeiro, 1 em cada 4 desligamentos se dá em vínculos que sequer completaram 90 dias e, praticamente 6 em cada 10 desligamentos ocorrem em vínculos que ainda não completaram um ano. No total do país, os vínculos têm duração ainda menor, embora a distribuição seja muito parecida com a observada no estado do Rio de Janeiro.

Tabela 12 - Desligamentos segundo a duração do vínculo
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro e Brasil
2007

Duração do vínculo	Rio de Janeiro			Brasil		
	%	% Acum.	Razão (*)	%	% Acum.	Razão(*)
Até 2 meses	26	26	2,8	29	29	2,9
De 3 a 5 meses	14	40	1,8	15	44	1,7
De 6 a 11 meses	18	58	1,2	19	63	1,4
De 12 a 23 meses	17	75	1,2	15	78	1,0
De 24 a 35 meses	8	83	0,8	8	86	0,8
De 36,0 a 59 meses	7	91	0,7	6	92	0,6
60 meses ou mais	9	100	0,3	8	100	0,3

Fonte: MTE. RAIS 2007.

(*) % desligamentos / % vínculos ativos em 31 de dezembro.

Mas é preciso saber em que medida a distribuição dos desligamentos segundo o tempo de casa do trabalhador aproxima-se da distribuição dos próprios vínculos que permanecem em 31 de dezembro de 2007, também segundo o tempo de casa. Para tanto, calculou-se a razão entre as respectivas proporções em cada faixa de duração do vínculo e os resultados mostram que os desligamentos nas primeiras faixas de duração são mais frequentes que os vínculos ativos em igual faixa de tempo de casa. No Rio de Janeiro (e os resultados para Brasil são muito próximos), na faixa até 2 meses, isto é, 3 meses incompletos, a presença relativa dos desligamentos corresponde a 2,8 vezes a dos vínculos ativos na mesma faixa; e na faixa seguinte, de 3 a 5 meses, esta relação alcança 1,8 vezes. Assim, a movimentação é proporcionalmente mais alta nos postos de trabalho com vínculos de menor duração e quanto mais perdura o vínculo tanto menor é a razão

⁶⁶ Os desligamentos neste período, caso coincidam com o término do contrato, não implicam o pagamento de aviso prévio nem de multa do FGTS.

entre desligados e vínculos ativos. Na faixa de 60 meses ou mais, a participação no total dos desligamentos é menos de 1/3 da participação no total de vínculos.

Cabe, ainda, apresentar a distribuição dos desligamentos, segundo as ocupações relativas aos postos de trabalho onde ocorreu a movimentação. Houve forte concentração em alguns subgrupos ocupacionais, como se pode ver a partir da Tabela 13, em que os mesmos estão ordenados decrescentemente segundo sua frequência.

Tabela 13 - Desligamentos segundo a ocupação (subgrupos ocupacionais CBO-02)
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro
2007

Subgrupos ocupacionais	%	% Acum.	Razão (*)
Vendedores e demonstradores	13	13	1,82
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	10	23	0,72
Trabalhadores dos serviços de hotelaria e alimentação	6	29	1,43
Trab nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e logradouros	6	34	0,99
Trabalhadores de informações ao público	4	39	1,55
Ajudantes de obras	4	43	2,59
Condutores de veículos e operadores de equipamentos de elevação e de movimentação de cargas	4	47	1,01
Caixas, bilheteiros e afins	3	50	1,52
Trabalhadores nos serviços de proteção e segurança	3	53	0,72
Trabalhadores da construção civil e obras públicas	3	56	2,12
Outros trabalhadores da conservação e manutenção (exceto trabalhadores elementares)	2	58	1,19
Escriturários de controle de materiais e de apoio à produção	2	60	1,34
Trab de montagem de tubulações, estruturas metálicas e de compósitos	2	62	1,71
Embaladores e alimentadores de produção	2	64	1,54
Trabalhadores de manobras sobre trilhos e movimentação de cargas	2	65	1,37
Gerentes de produção e operações	1	67	1,27
Técnicos de nível médio em operações comerciais	1	68	1,38
Trabalhadores da confecção de roupas	1	69	1,19
Trab artesanais na agroindústria, na indústria de alimentos e do fumo	1	70	1,33
SubTotal	70		1,23
Outros subgrupos	30	100	0,69

Fonte: MTE. RAIS 2007.

(*) % desligamentos / % vínculos ativos em 31 de dezembro.

Oito subgrupos ocupacionais (CBO-02) responderam por 50% dos desligamentos e 19 subgrupos, por aproximadamente 70%⁶⁷. Quase todos, à exceção de *gerentes de produção e operações e técnicos de nível médio em operações comerciais*, pertencem aos grandes grupos ocupacionais em que, no geral, classificam-se os postos de trabalho caracterizados pela execução de tarefas de menor complexidade e amplitude. Ainda que estes mesmos subgrupos fossem bastante expressivos no total dos vínculos empregatícios em 31 de dezembro de 2007, pode-se ver, através da coluna que apresenta as razões entre as proporções de desligamentos e vínculos, que os mesmos tinham participação mais elevada no total dos desligamentos. Os casos de *ajudantes de obras, trabalhadores da construção civil e obras públicas e vendedores e*

⁶⁷ Segundo a CBO-02, há 184 subgrupos ocupacionais.

demonstradores são aqueles em que as razões são as mais elevadas. Mas, à exceção de *escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos e trabalhadores nos serviços de proteção e segurança*, para os quais os desligamentos são em proporção menor que o nível de emprego formal; e de *trabalhadores nos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios e condutores de veículos e operadores de equipamentos de elevação e de movimentação de cargas*, para os quais a razão é em torno da unidade, em todos os outros subgrupos listados na tabela desligou-se proporcionalmente mais que sua participação no total dos postos de trabalho. No caso dos demais, agrupados na categoria *outros subgrupos*, pelos quais distribuíram-se os restantes 30% do total de desligamentos, em média, os desligamentos foram proporcionalmente bastante inferiores à sua participação no emprego, o que indica serem ocupações que dão origem a vínculos mais estáveis.

Sumariamente, pode-se dizer que admissões e desligamentos foram mais freqüentes: a) nas *entidades empresariais privadas*; b) nos setores *comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; atividades administrativas e serviços complementares* – particularmente no Rio de Janeiro; e, apenas no total do país, *indústria de transformação*; c) no Rio de Janeiro, nos estabelecimentos com mais de 1.000 vínculos ativos e em nível Brasil, nos estabelecimentos com até 4 vínculos. Contudo, no que se refere ao tamanho do estabelecimento, mensurado pelo número de vínculos ativos em 31 de dezembro, chama mais atenção o fato de a movimentação estar distribuída de forma menos concentrada por todas as faixas de tamanho. Por fim, viu-se que os desligamentos concentram-se nos vínculos com até 1 ano de duração e em ocupações menos demandantes de qualificação profissional.

3.4 Rotatividade no estado do Rio de Janeiro

Conforme discutido no capítulo 2, a partir do total de admitidos e do total de desligados, pode-se identificar o menor destes valores e comparar com o nível de emprego, chegando-se, assim, a uma possível medição da rotatividade⁶⁸. Utilizando-se a força de trabalho média observada em 2007⁶⁹, e o total de desligados, uma vez que o saldo de empregos foi positivo naquele ano, tanto no Rio de Janeiro quanto na soma

⁶⁸ Esta é a forma pela qual o Ministério do Trabalho calcula a rotatividade, ainda que para o período de um mês. Como se está adotando o período de um ano, amplificam-se os efeitos dos problemas relativos a esta forma de mensurar, como apontado no capítulo 2.

⁶⁹ Conforme indicado no capítulo 2, utiliza-se a média aritmética entre os estoques de empregos relativos a 31 de dezembro de 2006 e 31 de dezembro de 2007.

Brasil, chega-se, respectivamente, a 0,39 e 0,47 como taxas de rotatividade, quando medidas desta maneira. Isto é, em média, estes números vêm ao encontro da percepção de que o nível de movimentação dos trabalhadores envolvendo postos de trabalho formais foi mais elevado no total do país que no estado do Rio de Janeiro, tomado isoladamente.

Entretanto, além da restrição relativa ao período de tempo considerado, como discutido no capítulo 2, há outras restrições, também já indicadas, a esta forma de medir. Uma destas, apontada em Orellano e Pazello (2006), refere-se ao fato de que no total de admitidos computados há, não apenas admissões realizadas para substituir trabalhadores que ocupavam um posto já existente de trabalho como, também, aquelas decorrentes da abertura de novos postos de trabalho, em firmas recém criadas ou já existentes, mas em expansão. Da mesma forma, mas em sentido inverso, tal restrição pode ser feita em relação aos desligamentos.

Tabela 14 - Estabelecimentos, vínculos ativos, admissões e desligamentos segundo o tipo de movimentação ocorrida no estabelecimento
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro
2007

Tipo de movimentação	Estabelecimentos	Vínculos ativos em 31/12/07	Admissões		Desligamentos	
			Admissões		Desligamentos	
Substituiu	48	89	96	95		
Não movimentou	25	4	0	0		
Só desligou	13	3	0	5		
Só admitiu	14	4	4	0		
Total em números absolutos	230.801	3.665.846	1.680.852	1.354.656		

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Para tentar minorar esta restrição, com vistas a uma melhor aproximação ao conceito de rotatividade aqui empregado, qual seja, a rotatividade entendida como substituição de trabalhadores na ocupação de um mesmo posto de trabalho, é preciso ter acesso à informação sobre movimentação ao nível do estabelecimento, de sorte a excluir da análise aqueles em que não houve substituição ao longo de 2007. Na Tabela 14, apresenta-se a distribuição dos estabelecimentos, dos vínculos ativos em 31 de dezembro de 2007, das admissões e dos desligamentos, segundo o tipo de movimentação ocorrida no estabelecimento. No mínimo, nove em cada dez vínculos, admissões e desligamentos verificaram-se nos estabelecimentos que promoveram

substituição (admissões e desligamentos) ao longo de 2007, sendo residual a parcela correspondente àqueles que não movimentaram, só desligaram ou só admitiram. Mas quando se vê a distribuição do número de estabelecimentos, a proporção dos que substituíram não chega à metade. Há, desta forma, uma forte concentração da movimentação nos estabelecimentos que promoveram substituições, de um lado, e uma proporção elevada de estabelecimentos que não substituíram, de outro – estes, contudo, são pouco relevantes no que respeita à movimentação e ao total de empregos.

Uma análise dos estabelecimentos segundo o tipo de movimentação (ver Tabelas A-1 e A-2, em anexo) revela que são próximos, no caso dos desligamentos, os perfis daqueles que substituíram e daqueles que só desligaram. O mesmo se pode dizer, no caso das admissões, daqueles que substituíram e daqueles que só admitiram. Adicionalmente, vale mencionar que, dentre os que só desligaram e só admitiram, relativamente àqueles que substituíram, o peso do setor *comércio* é ainda maior e, do ponto de vista do tamanho, havia forte concentração nos menores, localizados na faixa até 4 vínculos ativos.

Rotatividade nos estabelecimentos que substituíram no estado do Rio de Janeiro

A taxa de rotatividade, quando calculada a partir do mínimo entre admitidos e desligados em cada estabelecimento e depois agregada para o total dos estabelecimentos (coluna B da Tabela 15) resultou, no caso do estado do Rio de Janeiro, em 0,29. E quando calculada desta mesma forma apenas para os estabelecimentos que promoveram substituição ao longo do ano (coluna C), resultou em 0,34.

Tabela 15 - Rotatividade segundo diferentes formas de calcular
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro
2007

A - Mínimo entre totais (todos estabelecimentos)	B – Total dos mínimos (todos estabelecimentos)	C – Total dos mínimos (estab. que substituíram)
0,39	0,29	0,34

A - Rotatividade calculada a partir do mínimo entre totais de admitidos e desligados;

B - Rotatividade calculada a partir do total dos mínimos apurados em cada estabelecimento – Todos os estabelecimentos;

C - Rotatividade calculada a partir do total dos mínimos apurados em cada estabelecimento – Só estabelecimentos que substituíram;

Isto posto, na Tabela 16 apresentam-se as taxas de rotatividade nos postos de trabalho, calculadas para o estado do Rio de Janeiro, com base nas informações ao nível do estabelecimento (apenas dos que substituíram), segundo suas características.

Tabela 16 - Rotatividade nos postos de trabalho – calculada a partir do mínimo entre admitidos e desligados em cada estabelecimento que substituiu Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro 2007

Características dos estabelecimentos	Rotatividade
Natureza Jurídica	
a - Entidade empresarial privada	0,45
b - Entidade empresarial estatal	0,07
c - Administração pública	0,06
d - Entidade sem fins lucrativos	0,35
e - Pessoas físicas	0,41
Setor (Seção CNAE 2.0)	
a - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	0,73
b - Indústrias extrativas	0,12
c - Indústrias de transformação	0,30
d - Eletricidade e gás	0,14
e - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descent.	0,12
f - Construção	0,62
g - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	0,50
h - Transporte, armazenagem e correio	0,28
i - Alojamento e alimentação	0,54
j - Informação e comunicação	0,30
k - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	0,23
l - Atividades imobiliárias	0,37
m - Atividades profissionais, científicas e técnicas	0,51
n - Atividades administrativas e serviços complementares	0,61
o - Administração pública, defesa e seguridade social	0,06
p - Educação	0,19
q - Saúde humana e serviços sociais	0,26
r - Artes, cultura, esporte e recreação	0,40
s - Outras atividades de serviços	0,34
t - Serviços domésticos	0,53
u - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,23
Tamanho do estabelecimento	
a - 0 a 4	0,78
b - 5 a 9	0,51
c - 10 a 19	0,45
d - 20 a 29	0,43
e - 30 a 39	0,43
f - 40 a 49	0,44
g - 50 a 99	0,44
h - 100 a 199	0,43
i - 200 a 299	0,38
j - 300 a 499	0,36
k - 500 ou mais	0,19
Total	0,34

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Em primeiro lugar, ressalte-se o elevado patamar de 0,34 para o total dos postos de trabalho. Nestes termos, no ano de 2007, na média⁷⁰, em cerca de 1/3 dos postos de trabalho teria havido uma substituição, assumindo-se a hipótese de que o movimento ocorrido no espaço de tempo de um ano diz mais respeito a substituições que a possíveis variações sazonais ou cíclicas. Contudo, como se viu na análise da duração dos vínculos, onde parcela relevante dos desligamentos referia-se a vínculos com menos de um ano de duração, é mais razoável supor que, além das substituições, também as variações no nível de emprego revertidas no próprio ano de 2007 explicam parte importante da taxa de rotatividade assim calculada.

Como era de se esperar, é na esfera privada que as taxas são mais altas. Na esfera pública (administração pública e estatais) as taxas são inferiores a 0,10. Já em meio às entidades privadas, são as empresas que apresentam a maior taxa de rotatividade e como são responsáveis pela maioria dos postos de trabalho terminam por exercer forte influência sobre a taxa total.

Setorialmente, há diferenças significativas entre as taxas de rotatividade observadas. No grupo de setores (seções CNAE 2.0) que apresentam as menores taxas, estão *Administração pública, defesa e seguridade social* (0,06), *Indústrias extrativas* (0,12), *Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação* (0,12), *Eletricidade e gás* (0,14) e *Educação* (0,19). Deve-se observar que tais setores estão, na sua maior parte, diretamente inseridos na esfera pública, como é o caso dos serviços públicos, em que os vínculos empregatícios baseiam-se no estatuto do servidor público e caracterizam-se, dentre outros aspectos, por estabilidade no emprego, e como é o caso das empresas estatais, em que os contratos de trabalho, embora *celetistas*, têm sua origem na aprovação dos empregados em concursos públicos o que lhes confere, também, elevada estabilidade. Ou então são setores que sofrem forte influência da esfera pública através da regulação, devido à natureza da atividade, como é o caso, por exemplo, de *Eletricidade e gás*⁷¹.

No extremo oposto, apresentando as maiores taxas de rotatividade, iguais ou superiores a 0,40, encontram-se *Agricultura* (0,81), *Construção* (0,64) *Atividades administrativas e serviços complementares* (0,62), *Alojamento e alimentação* (0,55),

⁷⁰ Num mesmo posto pode ter havido mais de uma rotação no período. Assim, não é possível afirmar que em 34% do total de postos de trabalho dos estabelecimentos que promoveram alguma substituição ao longo do ano teria ocorrido uma substituição.

⁷¹ Setores, como este, em que o peso de ex-estatais é grande, também podem ter sua taxa de rotatividade influenciada pelo histórico das relações de trabalho ali prevaletentes marcada, dentre outros aspectos, por forte organização sindical.

Atividades profissionais, científicas e técnicas (0,51), Comércio (0,50) e Artes, cultura, esportes e recreação (0,41). Estes setores, em geral, são fortemente marcados seja por flutuações sazonais do nível de demanda (comércio) ou produção (agricultura), seja por organizarem seu processo produtivo em torno de projetos, que são descontinuados no tempo, como é o caso da construção civil ou de algumas atividades artísticas e culturais.

Por fim, com níveis intermediários, mas elevados de taxas de rotatividade, de 0,20 a 0,39, encontram-se, dentre outros, setores como *Atividades imobiliárias (0,37) e Indústria de transformação (0,30)*. É importante destacar que há setores, como a indústria de transformação (em várias de suas divisões) e transporte, em que as taxas são elevadas, ainda que os mesmos não sejam tão suscetíveis a flutuações sazonais ou a interrupções recorrentes, típicas de outros processos produtivos.

Se a característica a ser utilizada para agrupar os estabelecimentos for o tamanho, vê-se que a taxa de rotatividade é muito elevada e decrescente nas duas primeiras faixas; permanece alta e relativamente estável nos estabelecimentos que têm entre 10 e 199 vínculos ativos; declina nas duas faixas seguintes; e cai significativamente na faixa de 500 vínculos ou mais. Estes resultados parecem não confirmar, ao menos de forma cabal, uma esperada relação negativa entre tamanho e rotatividade. Em boa parte das faixas, de tamanho entre 10 e 199 empregos, a taxa permanece quase estável, mas bastante alta, em torno de 0,44.

Além da análise da rotatividade segundo as características já mencionadas (natureza jurídica, setor e tamanho do estabelecimento), é possível investigar a existência ou não de associação entre os níveis de rotatividade e outras características dos estabelecimentos, nominalmente, o nível de salários pagos e o grau de exigência para os trabalhadores ocuparem os respectivos postos de trabalho, em termos de qualificação profissional e escolaridade.

Com este propósito, calculou-se a remuneração mediana paga nos estabelecimentos, a proporção de postos de trabalho em que a escolaridade do trabalhador correspondia ao nível superior e a proporção de postos em que a ocupação declarada pertencia aos Grandes Grupos 2 e 3 da CBO, respectivamente, *Profissionais das ciências e das artes e Técnicos de nível médio*. No caso da remuneração, devido à assimetria típica nas distribuições de rendimentos, optou-se por utilizar a remuneração mediana, com vistas a uma medida síntese mais representativa das remunerações pagas no estabelecimento.

Tabela 17 - Rotatividade, Rendimento Mediano, Proporção de postos ocupados por trabalhadores com nível superior e Proporção postos pertencentes aos GG-CBO 2 e 3 Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro 2007

Características dos estabelecimentos	Rotatividade	Rendimento Mediano (*)	Proporção de postos ocupados por trabalhadores com nível superior	Proporção de postos pertencentes aos GG-CBO 2 e 3 (**)
Natureza Jurídica				
a - Entidade empresarial privada	0,45	933	0,11	0,16
e - Pessoas físicas	0,41	945	0,20	0,22
d - Entidade sem fins lucrativos	0,35	895	0,23	0,32
b - Entidade empresarial estatal	0,07	3.486	0,33	0,30
c - Administração pública	0,06	1.644	0,26	0,32
Setor de atividade				
a - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	0,73	515	0,01	0,03
f - Construção	0,62	978	0,05	0,10
n - Atividades administrativas e serviços complementares	0,61	699	0,05	0,09
i - Alojamento e alimentação	0,54	528	0,03	0,02
t - Serviços domésticos	0,53	505	0,01	0,01
m - Atividades profissionais, científicas e técnicas	0,51	1.607	0,26	0,35
g - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	0,50	727	0,05	0,06
r - Artes, cultura, esporte e recreação	0,40	688	0,22	0,29
l - Atividades imobiliárias	0,37	800	0,13	0,08
s - Outras atividades de serviços	0,34	834	0,18	0,29
c - Indústrias de transformação	0,30	1.146	0,08	0,13
j - Informação e comunicação	0,30	2.162	0,39	0,52
h - Transporte, armazenagem e correio	0,28	1.086	0,06	0,09
q - Saúde humana e serviços sociais	0,26	904	0,24	0,50
k - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	0,23	2.629	0,50	0,27
u - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,23	1.965	0,21	0,15
p - Educação	0,19	1.381	0,51	0,63
d - Eletricidade e gás	0,14	3.799	0,44	0,58
b - Indústrias extrativas	0,12	5.564	0,36	0,50
e - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	0,12	1.116	0,04	0,03
o - Administração pública, defesa e segurança social	0,06	1.563	0,25	0,31
Tamanho do estabelecimento				
a - 0 a 4	0,78	597	0,05	0,08
b - 5 a 9	0,51	619	0,06	0,09
c - 10 a 19	0,45	709	0,09	0,13
f - 40 a 49	0,44	839	0,14	0,18
g - 50 a 99	0,44	943	0,14	0,19
d - 20 a 29	0,43	782	0,12	0,16
e - 30 a 39	0,43	823	0,14	0,18
h - 100 a 199	0,43	1.085	0,16	0,21
i - 200 a 299	0,38	1.168	0,15	0,20
j - 300 a 499	0,36	1.288	0,17	0,23
k - 500 ou mais	0,19	1.557	0,21	0,28
Total	0,34	1.179	0,16	0,21

(*) Média do Rendimento Mediano, ponderada pelo tamanho de cada estabelecimento.

(**) Classificados na CBO como Profissionais das ciências e das artes e como Técnicos de nível médio, respectivamente.

Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 17, ordenada segundo os níveis decrescentes de rotatividade. Em linhas gerais, pode-se dizer que parece haver uma relação entre níveis de rotatividade, níveis de salários e níveis de qualificação exigidos nos postos de trabalho. Embora haja alguns contra-exemplos, os setores de atividade que apresentam as maiores taxas de rotatividade são, em geral, aqueles em que

os salários medianos e as proporções de postos ocupados por trabalhadores com nível superior e classificados nos Grandes Grupos 2 e 3 da CBO são menores.

O mesmo pode-se dizer quando se analisa segundo a natureza jurídica do estabelecimento, embora haja uma forte concentração do emprego e da movimentação nas *entidades empresariais privadas*. No que se refere à análise destas variáveis segundo o tamanho do estabelecimento, ainda que não se possa identificar uma relação clara do mesmo com as taxas de rotatividade, percebe-se que as faixas onde se observam as maiores taxas são aquelas em que remunerações e qualificação associadas aos postos de trabalho tendem a ser menores.

A análise descritiva da rotatividade empreendida até este ponto permite tecer algumas considerações preliminares acerca da movimentação nos postos de trabalho no Rio de Janeiro, em 2007:

a) as taxas calculadas a partir dos mínimos entre admitidos e desligados apurados em cada estabelecimento são menores que as calculadas a partir das somas de admitidos e desligados;

b) por sua vez, as taxas calculadas apenas para os estabelecimentos que substituíram são maiores que as calculadas para o universo dos estabelecimentos, se o método for o de agregação posterior à apuração do mínimo ao nível do estabelecimento;

c) as taxas calculadas são elevadas, tanto a taxa total quanto aquelas calculadas segundo a maioria dos níveis das variáveis categóricas relativas aos estabelecimentos;

d) as taxas apuradas para os estabelecimentos inseridos na esfera privada são muito mais elevadas que as apuradas para os estabelecimentos inseridos na esfera pública. Estas últimas, de fato, são muito reduzidas e devem, provavelmente, estar associadas principalmente à movimentação decorrente de transferências, aposentadorias e falecimentos;

e) dentre os 21 setores de atividade econômica (seções CNAE 2.0) analisados, apenas 5 apresentaram taxas inferiores a 0,20. As taxas mais elevadas foram calculadas para os setores em que o processo produtivo é fortemente marcado por fatores sazonais ou por discontinuidades. Mas mesmo dentre aqueles em que estes fatores não estão presentes verificou-se níveis elevados de rotatividade, como foi o caso das indústrias de transformação;

f) quanto ao tamanho do estabelecimento, fica difícil afirmar a existência de uma associação negativa aos níveis de rotatividade. Nas várias faixas de tamanho

intermediário verifica-se quase uma estabilidade da taxa. A relação negativa fica mais evidente nas primeiras e últimas faixas;

g) uma primeira tentativa, a ser aprofundada no próximo capítulo, de relacionar níveis de rotatividade e qualidade dos postos de trabalho, esta indicada por níveis de remuneração e requerimentos de qualificação e escolaridade, mostrou que pode haver uma correlação negativa, sendo tanto maior a rotatividade quanto menor for o que se está chamando de qualidade do posto de trabalho.

CAPÍTULO 4 – ROTATIVIDADE E QUALIDADE DO POSTO DE TRABALHO – AJUSTE DE UM MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICA

Conforme a discussão realizada no capítulo 1, o debate sobre os determinantes da elevada rotatividade observada no mercado de trabalho brasileiro, basicamente, alinha duas posições: de um lado, aqueles que vêm na legislação vigente a existência de desincentivos ao estabelecimento de relações de trabalho mais duradouras, regras que levariam os trabalhadores a mudar constantemente de emprego o que, por sua vez, levaria os empregadores a não investirem em relações de longo prazo. De outro lado, aqueles que vêm na ação empresarial, não obstada pelas instituições e pelas condições do mercado de trabalho, a causa fundamental para a ocorrência da elevada rotatividade. Neste caso, são as condições da demanda por força de trabalho e a qualidade dos postos de trabalho ofertados os elementos determinantes da curta duração dos vínculos.

O objetivo deste capítulo é aprofundar a análise realizada no capítulo anterior, testando a hipótese de que as taxas de rotatividade mais elevadas são observadas nos estabelecimentos que oferecem, em geral, os piores postos de trabalho.

A noção de qualidade dos postos de trabalho é multidimensional e pode assentar-se em aspectos mais subjetivos, como o grau de satisfação do trabalhador em determinado posto de trabalho, como também, em aspectos mais objetivos, como o nível de salários pagos⁷². Segundo critérios mais objetivos, alguns dos quais utilizados na dissertação, postos de trabalho de baixa qualidade seriam aqueles em que o vínculo é instável; os salários são baixos; o nível de treinamento geral e específico requerido para sua ocupação é mínimo; são escassas as perspectivas de desenvolvimento de uma carreira profissional e de ascensão salarial; são diminutos ou inexitem outros benefícios (salário indireto) associados ao posto, como assistência à saúde e plano de aposentadoria; é baixa ou nula a presença sindical, principalmente ao nível do local de trabalho; dentre outras características.

Assim, a partir de um conjunto de variáveis que seriam indicadoras da qualidade dos postos de trabalho, ao nível dos estabelecimentos, vai-se testar a hipótese de que quanto mais alta a rotatividade, pior, em média, é a qualidade dos postos de trabalhos oferecidos no estabelecimento. Ou seja, a taxa de rotatividade mais elevada refletiria a baixa qualidade dos postos de trabalho existentes em determinado estabelecimento.

⁷² Sobre o conceito e forma de mensurar a qualidade no emprego, ver L'Horty e Evans, 2006.

Em função da disponibilidade dos dados, as variáveis que serão utilizadas como explicativas no modelo dizem respeito, basicamente, à remuneração paga no estabelecimento, ao grau de escolaridade exigido para ocupação dos postos de trabalho, às próprias ocupações, conforme seu enquadramento na CBO-02, à duração dos vínculos e à idade dos trabalhadores ocupados no estabelecimento. Adicionalmente, duas variáveis que são atributos diretos dos estabelecimentos, quais sejam, seu tempo de existência e seu tamanho, serão incluídas no modelo.

No que se refere à remuneração, pretende-se trabalhar com a mediana das remunerações (média anual) pagas no estabelecimento bem como com o intervalo interquartil das remunerações. A idéia básica é que quanto mais elevada a mediana e maiores os intervalos, melhores são as remunerações e maiores são as possibilidades de evolução salarial naquele estabelecimento. Assim, no caso de um intervalo interquartil maior, pode-se supor que naquele estabelecimento as perspectivas de desenvolvimento de uma carreira e de ascensão profissional são maiores. Por isto, espera-se uma correlação negativa entre taxa de rotatividade e estas duas variáveis relativas à remuneração.

Quanto à escolaridade, pretende-se trabalhar com uma variável síntese para o estabelecimento que aproxime a importância da formação escolar para o conjunto dos postos de trabalho oferecidos na empresa. O tratamento escolhido foi o de calcular a proporção de postos de trabalho ocupados por empregados que possuem escolaridade equivalente a nível superior ou mais (mestrado e doutorado). Estabelecimentos com maior proporção de empregados com nível superior são, em geral, aqueles que têm estruturas mais complexas, adotam tecnologias mais avançadas e oferecem postos de trabalho que potencialmente permitem o alcance de maiores níveis de produtividade⁷³. Tais postos requereriam, em princípio, profissionais com maior nível de treinamento específico o que exige vínculos de trabalho mais duradouros. Espera-se, desta forma, que a relação entre esta variável e a taxa de rotatividade seja negativa.

Considerações semelhantes podem ser feitas a respeito da variável criada para indicar a qualidade das ocupações que compõem a força de trabalho no estabelecimento. A estrutura da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO estabelece uma hierarquização de grupos de empregos que, por sua vez, compreendem conjuntos de

⁷³ As informações sobre escolaridade não permitem separar formação de ensino médio em geral de formação técnica ao nível de ensino médio. Caso isto fosse possível, seria mais adequado acrescentar estes postos àqueles preenchidos por profissionais com nível superior para o cálculo desta variável.

atividades. Esta hierarquia baseia-se nas competências mobilizadas para o desempenho das atividades, o que envolve questões como complexidade, amplitude e responsabilidade relacionada às atividades a serem desempenhadas. Assim, criou-se uma variável indicadora da qualidade dos postos no estabelecimento a partir do cálculo da proporção que as ocupações compreendidas pelos Grandes Grupos 2 e 3 da CBO-02, respectivamente, profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio, representa no total do emprego do estabelecimento. Também neste caso, espera-se uma correlação negativa com a taxa de rotatividade.

A duração dos vínculos pode ser uma indicação da importância que a experiência e o treinamento específico, no local de trabalho, têm no processo produtivo do estabelecimento. Ademais, pode indicar a existência ou não de mercados internos de trabalho no estabelecimento (Cacciamali e Freitas, 1992). Espera-se que, quanto menor este tempo, maior seja a taxa de rotatividade.

Outra variável que pode indicar o peso da experiência e da qualificação no processo de trabalho para o desempenho das atividades no estabelecimento é a idade dos trabalhadores. Pode-se, contudo, imaginar situações em que a idade do empregado seja um requisito relevante em decorrência do grau de responsabilidade envolvido no posto de trabalho, mas os postos de trabalho de direção e gerência, com maior grau de responsabilidade na estrutura do estabelecimento, são a menor parte do todo. Assim, espera-se uma correlação negativa entre idade mediana e taxa de rotatividade.

Já o tamanho será utilizado como fator de ponderação no ajuste do modelo.

4.1 Uma análise exploratória dos dados

Como mencionado, os dados utilizados provêm do universo dos estabelecimentos empregadores do Estado do Rio de Janeiro que declararam a RAIS no ano de 2007. No entanto, em função do objetivo deste estudo e da ausência de algumas informações para o conjunto dos estabelecimentos / vínculos, parte dos registros originais não foi considerada no momento do ajuste do modelo aos dados. Os procedimentos adotados são descritos a seguir.

Em primeiro lugar, foram excluídos os estabelecimentos que não movimentaram, só admitiram ou só desligaram ao longo de 2007, uma vez que o foco está na caracterização dos postos de trabalho nos estabelecimentos que admitiram e desligaram e que respondem, como visto, por quase todo o emprego, admissões e desligamentos verificados no ano. Em segundo lugar, foram excluídos os

estabelecimentos que teriam sido criados ou fechados neste mesmo ano, com vistas a focalizar a análise nas situações que seriam mais típicas. Em terceiro lugar, foram excluídos os registros que não tinham a informação sobre data de abertura, no caso dos estabelecimentos, e que não tinham as informações sobre data de admissão e remuneração média, no caso dos vínculos empregatícios. Assim, o ajuste do modelo será realizado para os dados relativos a 96.204 estabelecimentos e a um estoque médio de empregos de 2.886.839.

Antes do ajuste do modelo, entretanto, realizou-se uma análise descritiva dos dados com vistas a perceber se, nesta primeira aproximação, os resultados apontam na mesma direção das hipóteses anteriormente levantadas.

Como variável resposta pretende-se trabalhar com dois níveis de rotatividade, sendo o ponto de corte a taxa média de rotatividade calculada para os 96.204 estabelecimentos, a saber, 0,34. Assim, criou-se a variável ROT, um fator com dois níveis, que assume o valor 1, para o caso do estabelecimento que apresenta taxa acima da média e assume o valor 0, quando o estabelecimento apresenta taxa de rotatividade abaixo ou igual à média.

As variáveis utilizadas são especificadas e codificadas como segue:

- Variável resposta: ROT: nível de rotatividade do estabelecimento i , assumindo dois valores: 1, para taxas acima da taxa média; 0, para taxas iguais ou abaixo da taxa média.
- Variáveis explicativas:
 - EX i : Tempo de existência do estabelecimento i , medido em anos
 - IM D_i : idade mediana dos trabalhadores no estabelecimento i
 - TMD: tempo mediano de duração dos vínculos de emprego no estabelecimento i , medido em meses
 - LRMD i : logaritmo natural da mediana das remunerações dos trabalhadores no estabelecimento i
 - LRIQ i : logaritmo natural do intervalo interquartil das remunerações pagas no estabelecimento i
 - PSUP i : proporção de trabalhadores com nível superior no estabelecimento i
 - PQUA i : proporção de trabalhadores pertencentes aos Grandes Grupos CBO 2 e 3 no estabelecimento i

A análise descritiva baseia-se nas estatísticas média e mediana calculadas para cada variável explicativa segundo o nível de rotatividade dos estabelecimentos. Os resultados são apresentados nas Tabelas 18 e 19, e nos Gráficos 1 a 3. Em geral, o que os mesmos parecem indicar é a predominância de valores mais elevados em todas as estatísticas e para todas as variáveis explicativas em estudo no grupo de estabelecimentos que se encontravam no menor nível de rotatividade. Assim, sugerem que os estabelecimentos com maior nível de rotatividade (ROT = 1) são também aqueles que pagam as menores remunerações (RMD e RIQ)⁷⁴, têm menos tempo de existência (EXI), empregam trabalhadores mais novos (IMD), por menor tempo (TMD), com menor nível de escolaridade (PSUP) e para ocupações que demandam um menor nível de qualificação profissional (PQUA).

Tabela 18 - Valores médios das variáveis explicativas segundo o nível de rotatividade Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro 2007

Nível de Rotatividade	Mediana das Remunerações (R\$)	Intervalo Interquartilico das Remunerações (R\$)	Tempo de vida do estabelecimento (anos)	Mediana da idade dos trabalhadores (anos)	Mediana da duração do vínculo (meses)	Proporção de postos pertencentes aos GGCCBO 2 e 3	Proporção de postos ocupados por trabalhadores com nível superior
Menor ou igual à média	1.425,66	1.142,72	23,5	37,6	72,7	0,24	0,20
Acima da média	705,14	405,13	13,4	30,8	13,3	0,11	0,07
Total	1.190,65	902,15	20,2	35,4	53,3	0,20	0,16

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Tabela 19 - Valores medianos das variáveis explicativas segundo o nível de rotatividade Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro 2007

Nível de Rotatividade	Mediana das Remunerações (R\$)	Intervalo Interquartilico das Remunerações (R\$)	Tempo de vida do estabelecimento (anos)	Mediana da idade dos trabalhadores (anos)	Mediana da duração do vínculo (meses)	Proporção de postos pertencentes aos GGCCBO 2 e 3	Proporção de postos ocupados por trabalhadores com nível superior
Menor ou igual à média	884,13	701,45	22,5	37,0	41,0	0,09	0,07
Acima da média	550,16	205,26	9,5	30,5	11,5	0,02	0,02
Total	758,65	450,25	15,9	35,0	26,4	0,05	0,04

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Espera-se, portanto, que este padrão observado nos dados agregados também seja perceptível quando do ajuste de um modelo para os dados por estabelecimento, a

⁷⁴ No ajuste do modelo, trabalhou-se com o logaritmo natural destas duas variáveis.

partir das variáveis indicadas. Há, contudo, uma preocupação quanto à possível correlação entre as variáveis LRMD e LRIQ, bem como entre as variáveis PSUP e PQUA, devido à proximidade dos atributos dos postos de trabalho por elas caracterizados.

Gráfico 1 - Mediana e intervalo interquartil das remunerações médias segundo o nível de rotatividade

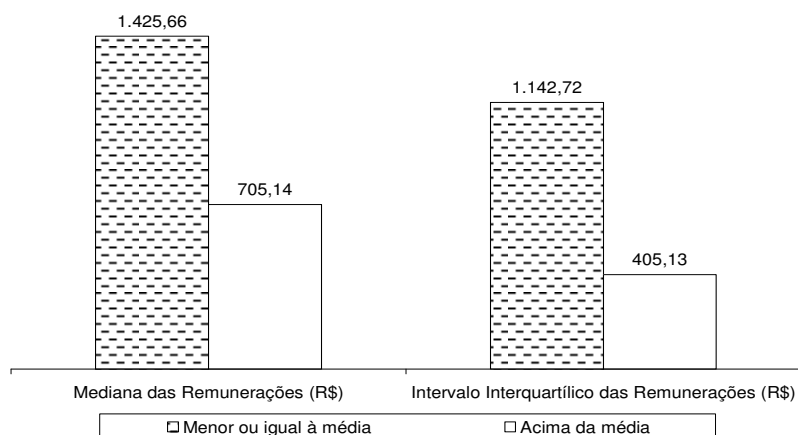


Gráfico 2 - Proporção de postos de trabalho pertencentes aos Grandes Grupos CBO 2 e 3 e ocupados por trabalhadores com nível superior segundo o nível de rotatividade

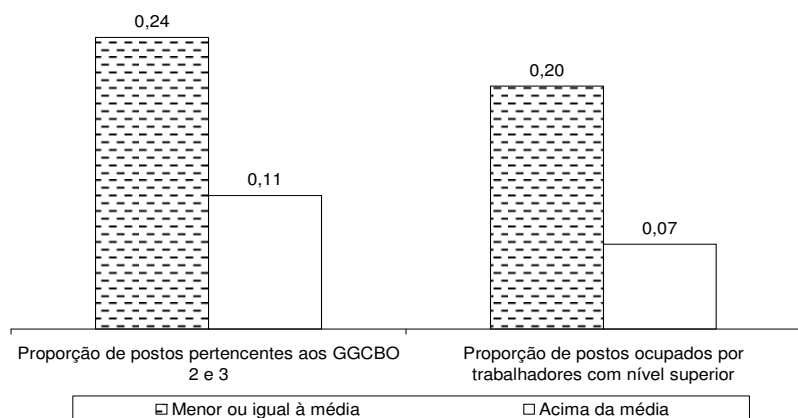
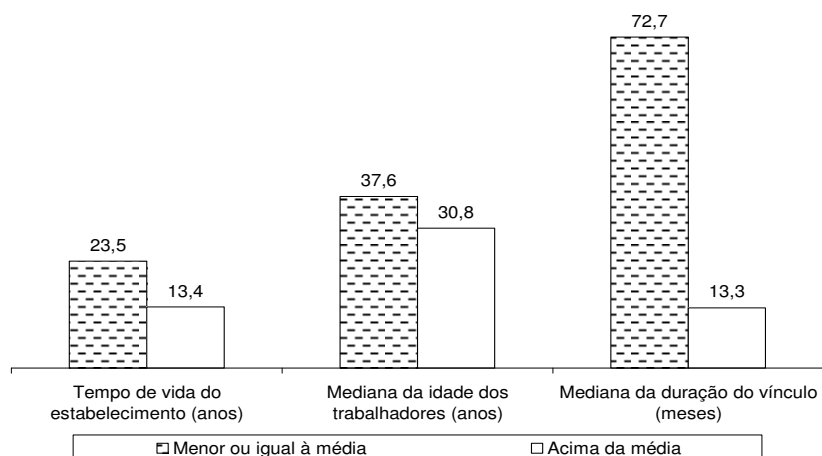


Gráfico 3 - Tempo de vida do estabelecimento, mediana da idade dos trabalhadores e mediana da duração do vínculo empregatício segundo o nível de rotatividade



4.2 O ajuste do modelo

Por se tratar de uma variável binária, supõe-se que a mesma é variável aleatória com uma distribuição de probabilidade de Bernoulli, em que a probabilidade de sucesso é igual à probabilidade de o estabelecimento ter rotatividade acima da média. Assim, vai-se especificar e ajustar um modelo de regressão em que a probabilidade do estabelecimento ter rotatividade acima da média será uma função linear das variáveis indicadas anteriormente e em que a função de ligação⁷⁵ entre o componente sistemático linear e o componente aleatório será a função logística dada por

$$\text{Logit}(p_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k \text{ e,}$$

desta forma,

$$\frac{p_i}{1-p_i} = \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k).$$

Assim, a probabilidade de um estabelecimento ter rotatividade acima da média (ROT=1) relativamente à probabilidade de não ter, isto é, as chances (“odds”) são dadas, no primeiro modelo ajustado, Modelo 1, por

$$\frac{P(ROT=1)}{1-P(ROT=1)} = \exp(\beta_0 + \beta_1 EXI + \beta_2 IMD + \beta_3 TMD + \beta_4 LRMD + \beta_5 LRIQ + \beta_6 PSUP + \beta_7 PQUA)$$

.

Ao se ajustar o Modelo 1, através do pacote estatístico SAS, obteve-se as seguintes estimativas para os *betas*:

⁷⁵ Para uma discussão mais detalhada sobre modelos de regressão logística ver Dobson (1983), Wooldridge (2006) e Cordeiro e Demétrio (2007).

Tabela 20 - Parâmetros estimados do Modelo 1

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	7.4416	0.0306	59056.4433	<.0001
EXI	1	-0.0206	0.000146	19940.2388	<.0001
IMD	1	-0.0215	0.000362	3535.4055	<.0001
TMD	1	-0.1206	0.000206	342083.423	<.0001
PQUA	1	-0.2610	0.0104	627.1680	<.0001
PSUP	1	-0.5073	0.0156	1063.9752	<.0001
LRMD	1	-0.6271	0.00580	11706.0159	<.0001
LRIQ	1	-0.0128	0.00215	35.4943	<.0001

Em princípio os resultados pareceram bons, dados os sinais das estimativas e o fato de o p-valor para o teste de significância de cada uma das variáveis ter sido bastante reduzido. Contudo, uma das possíveis razões para a sua obtenção pode ser um número de observações muito grande, mais de 90 mil, o que torna as estimativas bastante precisas. Assim, resolveu-se ajustar o mesmo Modelo 1 para cinco amostras com $n = 2.000$, selecionadas aleatoriamente e com reposição no conjunto das observações. Porém, os resultados obtidos (principalmente os sinais) para as variáveis LRIQ e LRMD e PSUP e PQUA não se mostraram satisfatórios, como se pode verificar nas Tabelas A-3 a A-7, em anexo.

Como já havia uma preocupação com uma possível correlação entre estes dois pares de variáveis, o passo seguinte foi o cálculo da matriz de correlações, com vistas a investigar se esta poderia ser a fonte dos problemas no ajuste. A matriz calculada também está apresentada em anexo, na Tabela A-8, e, como esperado, as variáveis PQUA e PSUP apresentaram uma correlação de 0,58 e as variáveis LRIQ e LRMD, de 0,67. Ademais, as variáveis PSUP e LRMD apresentaram uma correlação também elevada, de 0,49.

Por isto, foi ajustado novo modelo aos dados, agora sem as variáveis LRIQ e PSUP. A equação do Modelo 2 é dada por

$$\frac{P(ROT=1)}{1-P(ROT=1)} = \exp(\beta_0 + \beta_1 EXI + \beta_2 IMD + \beta_3 TMD + \beta_4 LRMD + \beta_5 PQUA) \text{ e os}$$

parâmetros estimados foram:

Tabela 21 - Parâmetros estimados do Modelo 2

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	7.8152	0.0250	98076.9611	<.0001
EXI	1	-0.0209	0.000143	21313.4218	<.0001
IMD	1	-0.0214	0.000361	3509.6202	<.0001
TMD	1	-0.1207	0.000206	344482.094	<.0001
PQUA	1	-0.4790	0.00810	3498.4770	<.0001
LRMD	1	-0.6978	0.00386	32690.1200	<.0001

Para o novo modelo foi realizado o mesmo procedimento de selecionar amostras, ver os sinais dos parâmetros estimados e se os mesmos eram estatisticamente diferentes de zero. Desta vez os resultados obtidos foram considerados satisfatórios, conforme as Tabelas A-9 a A-18, em anexo. Fez-se a seleção de dez amostras com n = 2.000; em nenhuma delas houve problema com a significância das variáveis e em apenas três houve problema com o sinal de algumas variáveis⁷⁶.

Assim, as chances de ROT = 1 podem ser estimadas a partir da equação

$$\frac{P(ROT=1)}{1-P(ROT=1)} = \exp(7,8152 - 0,0209EXI - 0,0214IMD - 0,1207TMD - 0,4790PQUA - 0,6978LRMD)$$

que descreve o Modelo 2.

Em primeiro lugar, cabe dizer que, a um nível de 5%, cada uma das variáveis explicativas mostrou-se significativa. Da mesma forma, como indica a Tabela 22, onde

⁷⁶ Numa das amostras, o modelo ajustado resultou em sinal positivo para os betas das variáveis PQUA e LRMD. Numa outra amostra, também se estimou um parâmetro positivo para a variável LRMD. E numa terceira amostra, estimou-se um parâmetro positivo para a variável tempo de vida do estabelecimento, EXI. Ver as Tabelas A-9 a A-18 em anexo.

são apresentados os resultados de testes globais para todas as variáveis do modelo⁷⁷, também rejeita-se a hipótese nula $\beta=0$, a um nível de significância de 5%. Isto implica dizer que as variáveis observadas utilizadas no modelo influenciam as probabilidades da variável resposta através da função logística proposta.

Tabela 22 - Teste da hipótese nula global: $\beta = 0$

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
Test	Chi-Square	DF	Pr > ChiSq
Likelihood Ratio	1658012.52	5	<.0001
Score	810470.425	5	<.0001
Wald	504795.188	5	<.0001

Quanto aos coeficientes estimados para os parâmetros, como se pode perceber na Tabela 21, para todas as variáveis inseridas no modelo, à exceção do intercepto, os mesmos apresentaram sinal negativo, indicando uma relação inversa entre as mesmas e a chance de o estabelecimento ter alta rotatividade, ou, dito de outra forma, indicando que acréscimos nos valores das variáveis explicativas estarão associados a uma redução na probabilidade de a variável ROT ser igual a 1.

Tabela 23 - Estimativas das razões de chances

Odds Ratio Estimates			
Effect	Point Estimate	95% Wald Confidence Limits	
EXI	0.979	0.979	0.980
IMD	0.979	0.978	0.980
TMD	0.886	0.886	0.887
PQUA	0.619	0.610	0.629
LRMD	0.498	0.494	0.501

⁷⁷ Segundo Dobson (1983: 81), "...the logistic model may not fit the data as well as some alternative model so it is important to assess the overall goodness of fit of the model as well as the relative contributions due to various parameters".

As razões de chances (“odds ratios”), por sua vez, apontam na mesma direção. As estimativas pontuais são menores que a unidade e os respectivos intervalos com 95% de grau de confiança não incluem o valor 1, ou seja, os verdadeiros parâmetros β s não seriam iguais a zero. Assim, acréscimos nos valores de cada uma das variáveis (mantidas as demais constantes) reduziriam as chances de o estabelecimento ter rotatividade acima da média (Tabela 23).

No que tange à intensidade do efeito que mudanças nos valores de cada variável explicativa podem provocar na variável resposta, vê-se que a mesma é bastante reduzida no caso das variáveis EXI e IMD, respectivamente o tempo de vida do estabelecimento e a idade mediana dos trabalhadores ali empregados. De fato, com uma razão de chances praticamente igual a 1 (*betas* muito próximos a zero), tem-se que uma mudança no valor destas variáveis praticamente não altera a probabilidade de o estabelecimento ter rotatividade acima da média. Estes resultados parecem apontar para o fato de que há estabelecimentos com taxas de rotatividade acima da média com diferentes tempos de vida e idade dos trabalhadores.

O mesmo pode se dizer acerca da variável TMD, ainda que, neste caso, o efeito estimado seja maior. Isto é, no modelo ajustado, o tempo de duração de cada vínculo, embora se relacione com a variável resposta na direção esperada, parece exercer um efeito pequeno sobre a mesma. Aqui esperava-se um efeito maior, dado que a análise descritiva sugeria esta associação e que a duração dos vínculos, como dito, pode ser uma aproximação para o nível de treinamento.

Por sua vez, as variáveis que se mostraram como mais explicativas da probabilidade de o estabelecimento ter rotatividade acima da média são, em ordem de importância, PQUA e LRMD, conforme indicam as respectivas estimativas das razões de chances.

Tabela 24 - Percentual de acertos

Predição	Rotatividade acima da média (sucesso)	Rotatividade igual ou abaixo da média (fracasso)	total
correta	43.913	29.636	73.549
incorreta	11.863	10.792	22.655
total	55.776	40.428	96.204
% de acertos	78,7	73,3	76,5

No que respeita ao grau do ajuste, uma das medidas utilizadas para se avaliar o mesmo é a percentagem corretamente prevista de acertos do modelo ajustado relativamente aos valores observados da variável resposta. Segundo Wooldridge (2006), o ideal é se calcular uma percentagem corretamente prevista global, que vem a ser uma média ponderada das percentagens calculadas para cada um dos dois resultados possíveis. Assim, a um nível de probabilidade igual a 0,5, calculou-se um percentual global de acertos de 76,5%, sendo de 78,7% para os estabelecimentos com rotatividade acima da média e 73,3% para aqueles com a taxa igual ou menor que a média (Tabela 24). Tais números indicam que o modelo ajustado constitui uma boa explicação do comportamento da variável resposta.

As evidências adicionais obtidas a partir do ajuste do modelo aos dados sobre rotatividade contribuem para fortalecer o entendimento já delineado a partir da análise descritiva de que há uma associação importante entre níveis de rotatividade e qualidade dos postos de trabalho oferecidos nos estabelecimentos. Mais do que calcular as variações nas probabilidades associadas à mudança no valor das variáveis explicativas, buscava-se testar a hipótese de que os postos de trabalho que podem ser considerados de pior qualidade são ofertados, em média, por aqueles estabelecimentos que apresentam as maiores taxas de rotatividade.

Não se trata de indicar uma relação de causa e efeito que, a rigor, nem deveria ser investigada por se tratarem de dados observacionais, mas sim averiguar se é possível relacionar rotatividade mais elevada a piores condições de remuneração e a postos de trabalho com menores exigências de escolaridade e de qualificação profissional, variáveis estas que seriam uma aproximação ao que se está chamando aqui de qualidade dos postos de trabalho que, em média, são oferecidos pelo estabelecimento.

O que se conclui é que, mesmo controlando tempo de existência do estabelecimento, aspecto que poderia influir no nível de rotatividade, no ano de 2007, para os estabelecimentos formais do estado do Rio de Janeiro que promoveram substituição de trabalhadores naquele ano, há evidências de uma relação entre níveis mais elevados de rotatividade e postos de trabalho de mais baixa qualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vários estudos sobre rotatividade da força de trabalho no Brasil, em larga medida referidos a dados dos anos 80 e anos 90 do século passado, via de regra chegaram ao resultado comum de que as taxas calculadas para nosso mercado de trabalho são muito elevadas, bastante acima das taxas observadas em outros países. Os resultados obtidos nesta dissertação, para o mercado de trabalho do estado do Rio de Janeiro, reforçam a percepção de que há elevado grau de flexibilidade quantitativa neste mercado de trabalho.

Muito recentemente, como resposta aos impactos da crise financeira internacional, que eclodiu em setembro de 2008, observou-se novo e forte sintoma desta flexibilidade, quando o número de demissões ocorridas cresceu abrupta e significativamente, em relação aos anos anteriores. Apesar dos sinais de que o Brasil poderia ser menos intensamente atingido pela crise, as demissões, na casa das centenas de milhares, especialmente nas empresas da indústria de transformação, foram efetuadas rapidamente. Muito pouco tempo depois, o número de admissões e os saldos positivos voltaram a crescer em ritmo acelerado. Assim, viu-se como o recurso aos desligamentos foi a ação mais relevante e imediata implementada pelos empregadores para absorver ou até antecipar-se ao choque de demanda que, esperava-se, seria provocado pela crise. Este episódio, mais uma vez, dá mostras de quão frágil é o vínculo de emprego mesmo no mercado formal de trabalho e mesmo na indústria.

A revisão da literatura sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, particularmente sobre esta elevada flexibilidade quantitativa, mostrou existirem duas linhas básicas de interpretação. De um lado, há aqueles que atribuem fundamentalmente à legislação trabalhista a existência de desincentivos, principalmente aos trabalhadores, para o estabelecimento de relações de trabalho mais duradouras, o que os levaria a mudar constantemente de empregador. A ênfase recai sobre a oferta de força de trabalho e, em última análise, esta interpretação centra-se no comportamento dos trabalhadores e baseia-se na idéia de que vendedores e compradores de força de trabalho encontram-se no mercado com plena liberdade de escolha. Além disso, baseia-se na idéia de que a produtividade do trabalho repousa fundamentalmente no nível de qualificação do trabalhador, por esta acepção denominado seu “capital humano”.

De outro lado, há os que compartilham, ainda que com algumas diferenças, a interpretação de que é, primordialmente, a ação empresarial, não obstada pelas

características do processo produtivo, pela institucionalidade e pela escassez de força de trabalho, a causa fundamental para a ocorrência da elevada rotatividade. Neste caso, seriam as condições da demanda por força de trabalho, dentre elas, a qualidade dos postos de trabalho ofertados, os elementos determinantes da curta duração dos vínculos.

Esta segunda ordem de interpretação, que coloca a demanda por força de trabalho no centro da explicação para a curta duração dos contratos, foi a base para a formulação da principal questão que se procurou investigar na dissertação, qual seja, se há evidências que permitem associar rotatividade e qualidade do posto de trabalho ofertado pelas firmas no Estado do Rio de Janeiro. Especificamente, investigar se o elevado nível de rotatividade da força de trabalho estaria associado à baixa qualidade dos postos de trabalho ofertados.

Para tanto, utilizou-se a base de dados da RAIS, relativa ao ano de 2007, base esta que, como visto, cobre satisfatoriamente o mercado formal de trabalho. A medida de rotatividade utilizada referiu-se aos postos de trabalho em que ocorreu movimentação naquele ano, não ao total de trabalhadores envolvidos na mesma, e procurou ater-se às movimentações ocasionadas por substituições. Com este fim, calculou-se o mínimo entre admitidos e desligados ao nível do estabelecimento. Quando necessária, a agregação das taxas de rotatividade segundo alguma característica do estabelecimento foi realizada através de sua ponderação pelo peso do estabelecimento, obtido a partir de seu tamanho médio.

Viu-se que esta forma de cálculo leva a resultados diferentes daqueles encontrados através da fórmula adotada, por exemplo, em Ramos e Galvão (1997), que primeiro procede a agregação para depois encontrar o mínimo entre admitidos e desligados. Como pontuam Orellano e Pazello (2006), isto faz com que se contabilize como substituições também as variações líquidas de emprego ocorridas entre firmas diferentes.

A análise empírica dividiu-se em duas partes. Na primeira, descritiva, viu-se que havia, no ano de 2007, muitas semelhanças entre os perfis do mercado formal de trabalho brasileiro e o do mercado formal de trabalho do estado do Rio de Janeiro. Sinteticamente, a análise mostrou que os empregos formais concentram-se nos postos de trabalho: a) a que se atribui menor grau de complexidade e de amplitude e para os quais seria necessária menor qualificação profissional, como parece indicar a classificação dos mesmos segundo os grandes grupos da CBO; b) que são ocupados por profissionais com nível médio completo, embora seja expressiva a participação daqueles com menor

grau de escolaridade; c) que são ocupados por trabalhadores de até 39 anos de idade; d) existentes em grandes e médios estabelecimentos; e) localizados mais frequentemente no comércio e na administração pública; f) regidos por contratos de trabalho *celetistas*, por prazo indeterminado, firmados com pessoas jurídicas localizadas em áreas urbanas; g) que pagam baixas remunerações; e h) que têm reduzida duração.

No que se refere à movimentação (admissões e desligamentos), viu-se que foram mais freqüentes: a) nas *entidades empresariais privadas*; b) nos setores *comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas; atividades administrativas e serviços complementares* – particularmente no Rio de Janeiro; e, apenas no total do país, no setor *indústria de transformação*; c) no Rio de Janeiro, nos estabelecimentos com mais de 1.000 vínculos ativos e em nível Brasil, nos estabelecimentos com até 4 vínculos. Contudo, no que se refere ao tamanho do estabelecimento, mensurado pelo número de vínculos ativos em 31 de dezembro, chama mais atenção o fato de a movimentação estar distribuída de forma menos concentrada por todas as faixas de tamanho.

Especificamente sobre os desligamentos, viu-se que os mesmos concentravam-se nos vínculos com até 1 ano de duração e em ocupações, em geral, menos demandantes de qualificação profissional.

Ainda na análise descritiva, quando se procedeu ao estudo da rotatividade nos estabelecimentos empregadores no estado do Rio de Janeiro, pode-se perceber que: a) as taxas calculadas são elevadas, tanto a taxa total quanto aquelas calculadas segundo a maioria dos níveis das variáveis categóricas relativas aos estabelecimentos; b) as taxas apuradas para os estabelecimentos inseridos na esfera privada são muito mais elevadas que as apuradas para os estabelecimentos inseridos na esfera pública; c) dentre os 21 setores de atividade econômica (seções CNAE 2.0) analisados, apenas 5 apresentaram taxas inferiores a 0,20. As taxas mais elevadas foram calculadas para os setores em que o processo produtivo é fortemente marcado por fatores sazonais ou por discontinuidades. Mas mesmo dentre aqueles em que estes fatores não estão presentes verificou-se níveis elevados de rotatividade, como foi o caso da *indústria de transformação*; d) quanto ao tamanho do estabelecimento, fica difícil afirmar a existência de uma associação negativa com os níveis de rotatividade; e e) nessa primeira tentativa, vislumbrou-se uma correlação negativa entre níveis de rotatividade e qualidade dos postos de trabalho, esta indicada por níveis de remuneração e requerimentos de qualificação e escolaridade.

A segunda parte da análise empírica, realizada a partir da especificação e ajuste de um modelo de regressão logística aos dados, resultou, fundamentalmente, em evidências adicionais que fortaleceram o entendimento já delineado a partir da análise descritiva de que há uma associação importante entre níveis de rotatividade e qualidade dos postos de trabalho ofertados nos estabelecimentos.

Não se pretendeu estabelecer uma relação de causa e efeito, mas sim averiguar se é possível relacionar rotatividade mais elevada a piores condições de remuneração e a postos de trabalho com menores exigências de escolaridade e de qualificação profissional, variáveis estas que seriam uma aproximação ao que se está chamando aqui de qualidade dos postos de trabalho que, em média, são ofertados pelo estabelecimento.

Concluiu-se que, mesmo controlando pelo tamanho e tempo de existência do estabelecimento, no ano de 2007, para os estabelecimentos do estado do Rio de Janeiro que promoveram substituição de trabalhadores naquele ano, há evidências de uma relação entre níveis mais elevados de rotatividade e postos de trabalho de mais baixa qualidade.

No conjunto, os resultados obtidos através da análise dos dados vão ao encontro da idéia de que a elevada rotatividade presente no mercado de trabalho decorre das características da demanda por força de trabalho.

Como argumentam Ramos e Galvão (1997), em nível microeconômico, o fator determinante da produtividade é o posto de trabalho, sendo pouco relevante a “estratégia” da oferta de trabalho na duração do vínculo. Postos de trabalho que potencialmente agregam pouco valor constituem um limite que não poderia ser transposto através, por exemplo, de um esforço de qualificação dos seus ocupantes. Assim, tal esforço não necessariamente asseguraria relações mais estáveis como pretendem os que argumentam baseados na teoria do capital humano.

Baltar e Proni (1995) acrescentam que, em geral, nos processos produtivos os postos de trabalho que requerem flexibilidade funcional, permitindo potencialmente a elevação contínua dos níveis de produtividade e dando origem, portanto, a vínculos de emprego mais estáveis, estão combinados, ainda que em proporções diferentes, com aqueles que intrinsecamente não a requerem.

Assim, a razão pela qual se pode constituir relações de emprego mais estáveis, mesmo para os postos em que as atividades a serem desempenhadas têm exíguos requerimentos de qualificação, deve ser buscada para além da relação direta entre comprador e vendedor de força de trabalho. Isto é, seriam os condicionantes

institucionais, como a legislação de proteção ao emprego e o grau de organização e poder de barganha sindical as principais explicações.

No Brasil, como visto, tais condicionantes, em razão de sua formação histórica, pouca influência têm exercido sobre a estabilidade dos vínculos. E, como apontado na análise dos dados, era baixa a proporção de postos que requereriam maior flexibilidade qualitativa (aproximada pela proporção de postos demandantes de maior qualificação).

Por sua vez, as evidências obtidas quanto à baixa duração dos vínculos e a concentração de desligamentos antes do primeiro ano, bem como as taxas de rotatividade mais elevadas em determinados setores de atividade econômica, permitem recuperar a idéia, encontrada em Baltar e Proni (1995) e em Cardoso (2003), de que pode constituir estratégia de boa parte das empresas, para obtenção de redução de custos, um seleção pouco criteriosa e uma adaptação permanente do nível de emprego em resposta a variações, mesmo sazonais, em seu nível de produção.

Como visto, embora se objetivasse medir apenas a rotatividade relativa à substituição de trabalhadores para um mesmo posto de trabalho, a fórmula de cálculo empregada incluiu, também, variações líquidas no emprego em determinado estabelecimento, desde que tenham sido revertidas no próprio ano de 2007. Buscar desagregar esta taxa total nestes dois componentes pode vir a ser uma tarefa para estudos futuros, ensejando uma melhor compreensão da dinâmica dos empregos.

Contudo, seja por uma razão, seja por outra, a elevada proporção de postos de trabalho que geram vínculos com pouco tempo de duração é indicadora da precariedade das relações existentes naquele mercado de trabalho. Reforça, adicionalmente, a percepção de que os postos de trabalho onde ocorreu esta movimentação eram postos de trabalho que não requeriam, em geral, trabalhadores motivados a perseguir contínuos ganhos de produtividade, com elevado grau de especialização, obtida no próprio exercício contínuo do trabalho. Já nos estabelecimentos em que havia maior proporção de trabalhadores qualificados e em que a remuneração média era mais elevada, indicando melhores postos de trabalho, a taxa de rotatividade calculada tendeu a ser menor.

Sugere-se, assim, uma linha de explicação para a alta rotatividade que se baseia fundamentalmente nas condições da demanda por força de trabalho. Em nível micro, entende-se que o determinante seriam as características dos próprios postos de trabalho e, dada nossa estrutura econômica, como os mesmos eram predominantemente de baixa produtividade potencial e requeriam baixa qualificação, os custos envolvidos na

promoção da rotatividade eram igualmente baixos. Em nível macro, condicionavam esta demanda o baixo e instável crescimento econômico observado ao longo das últimas décadas, a quase ausência de impedimentos legais e institucionais para “contratar, usar e dispensar o trabalhador”, e a existência de um enorme contingente de desempregados, neste caso, viabilizando a substituição ou a contratação rápida para momentos de expansão do nível de atividade.

Tais características levavam vários empregadores a não investir em relações de trabalho mais duradouras, uma vez que, no geral, os postos de trabalho não as requeriam e a instabilidade macroeconômica não recomendava, dado que fazia aumentar o risco de que os investimentos em capital e formação viessem a ser perdidos numa próxima crise. Parece ser relativamente fácil substituir um trabalhador para um mesmo posto, ou mesmo fazer variar frequentemente o nível de emprego, no compasso da variação do nível de produção. De outro lado, frente aos reduzidos custos envolvidos na rotatividade, pode ser economicamente vantajoso manter este padrão de vínculos de curta duração, uma vez que permite a redução dos custos com seleção, a redução dos custos com quedas na demanda, a não formação de passivos trabalhistas, a não constituição de laços internos e laços sindicais, dentre outras possíveis razões.

Uma comparação entre os níveis de proteção ao emprego existentes no Brasil e em vários outros países mostra com veemência como as regras vigentes no país dão enorme liberdade às empresas para demitir. Para fazê-la, utiliza-se os indicadores de proteção ao emprego da OCDE, que procuram mensurar os procedimentos e custos envolvidos na demissão de trabalhadores individuais e de grupos de trabalhadores e, também, as restrições existentes na contratação de trabalhadores por prazo determinado ou trabalhadores temporários.

A Tabela 25 traz os resultados para o ano de 2008 relativos aos países da OCDE e a alguns países não pertencentes àquela organização. Tais resultados são apresentados através de índices que variam numa escala de 0 a 6, da menor para a maior proteção. O Brasil, como se pode notar, figura dentre os que menos protegem contra demissões individuais e coletivas. Apenas no que se refere às restrições para as contratações por prazo determinado e para trabalho temporário, o país encontra-se no grupo dos que mais protegem. Lembre-se, porém, como visto no capítulo 3, que estas modalidades de contrato são pouco expressivas em termos quantitativos, prevalecendo o emprego por prazo indeterminado.

Quando, todavia, comparamos os países segundo o índice de proteção às demissões individuais, vemos o Brasil como sexto país que menos protege o emprego, com um índice de 1,49 na escala que vai até 6,00. E, no caso da proteção contra demissões coletivas, além de pertencer ao grupo dos quatro países que menos protegem, o Brasil apresenta índice igual a 0,00 – na verdade, não oferece proteção contra este tipo de demissão. Como visto no capítulo 1, o governo brasileiro, nos anos 90, chegou a ratificar a Convenção 158 da OIT, que procura inibir a demissão imotivada, mas logo em seguida ofereceu denúncia contra a mesma, impedindo sua adoção no país.

Tabela 25 - Proteção ao emprego em países da OCDE e alguns países selecionados 2008

Escala de 0 (menor restrição) a 6 (maior restrição)

Países	Proteção aos trabalhadores permanentes contra demissão individual	Regulamentação das formas de emprego temporário	Obrigações especiais aplicáveis às demissões coletivas	Índice de proteção ao emprego da OCDE
Países da OCDE	2,09	2,07	2,96	2,23
Austrália	1,37	0,79	2,88	1,38
Áustria	2,19	2,29	3,25	2,41
Bélgica	1,94	2,67	4,13	2,61
Canadá	1,17	0,22	2,63	1,02
República Tcheca	3,00	1,71	2,13	2,32
Dinamarca	1,53	1,79	3,13	1,91
Finlândia	2,38	2,17	2,38	2,29
França	2,60	3,50	2,13	2,90
Alemanha	2,85	1,96	3,75	2,63
Grécia	2,28	3,54	3,25	2,97
Hungria	1,82	2,08	2,88	2,11
Islândia	2,12	1,54	3,50	2,11
Irlanda	1,67	0,71	2,38	1,39
Itália	1,69	2,54	4,88	2,58
Japão	2,05	1,50	1,50	1,73
Coréia	2,29	2,08	1,88	2,13
Luxemburgo	2,68	3,92	3,88	3,39
México	2,25	4,00	3,75	3,23
Holanda	2,73	1,42	3,00	2,23
Nova Zelândia	1,54	1,08	0,38	1,16
Noruega	2,20	3,00	2,88	2,65
Polônia	2,01	2,33	3,63	2,41
Portugal	3,51	2,54	1,88	2,84
Eslováquia	2,45	1,17	3,75	2,13
Espanha	2,38	3,83	3,13	3,11
Suécia	2,72	0,71	3,75	2,06
Suíça	1,19	1,50	3,88	1,77
Turquia	2,48	4,88	2,38	3,46
Inglaterra	1,17	0,29	2,88	1,09
Estados Unidos	0,56	0,33	2,88	0,85
Outros países selecionados	2,75	2,15	1,48	2,28
Brasil	1,49	3,96	0,00	2,27
Chile	2,59	2,04	0,00	1,93
China	3,31	2,21	3,00	2,80
Estônia	2,27	2,17	3,25	2,39
Índia	3,65	2,67	0,00	2,63
Indonésia	4,29	2,96	0,00	3,02
Israel	2,19	1,58	1,88	1,88
Rússia	2,79	0,79	1,88	1,80
Eslovênia	2,98	2,50	2,88	2,76
África do Sul	1,91	0,58	1,88	1,35

Notas: 1) Os valores para as linhas em negrito “Países da OCDE” e “Outros países selecionados”, são média aritméticas calculadas pelo autor; 2) Para Portugal e França os dados referem-se ao ano de 2009.
Fonte: OCDE.

Estes números trazem informação adicional sobre como, do ponto de vista institucional, o mercado de trabalho brasileiro já é flexível. E do ponto de vista ideológico, a idéia da flexibilidade parece, à primeira vista, algo positivo, virtuoso em si mesmo. Afinal, seu contrário, a rigidez, soa, modo geral, negativa, principalmente quando se trata de pensar a gestão empresarial. Opor-se à flexibilidade, sob este prisma, parece uma afronta ao bom senso. Nas palavras de Bordieu, há

“...também todo um jogo com as conotações e associações de palavras como flexibilidade, maleabilidade, desregulamentação, que tendem a fazer crer que a mensagem neoliberal é uma mensagem universalista de libertação” (Bordieu, 1998: 44).

No entanto, na perspectiva dos trabalhadores, a contra face da flexibilidade pode ser a insegurança. Os trabalhadores, com a responsabilidade de assegurar a sobrevivência de suas famílias e de si mesmos, em geral almejam a segurança. O padrão de relações de trabalho forjado na Europa no pós Segunda Guerra garantia esta segurança. Segundo Standing, isto implicava, entre outras formas⁷⁸, ter segurança no emprego – “proteção contra demissão arbitrária, regulamentação sobre admissão e demissão” (Standing, 1998: 287). E foi este padrão que, em nome da flexibilização, foi parcialmente erodido.

No Brasil, como visto, não se chegou a constituir um padrão semelhante, mas o processo de flexibilização aqui introduzido contribuiu para deteriorar ainda mais nosso sistema de relações de trabalho, na perspectiva da segurança anteriormente mencionada. Entretanto, a mudança no cenário nacional e internacional ocorrida no período recente pode abrir oportunidades para alterar esta situação.

Nos últimos anos, apesar da interrupção observada na virada de 2008 para 2009, após décadas aprisionada num círculo vicioso de políticas de ajustes recorrentes para custear o serviço da dívida externa, provocando a alternância freqüente de períodos de estagnação com períodos de expansão e de contração econômica, a economia brasileira volta a crescer a taxas mais robustas e as perspectivas são de que esta trajetória perdure por um período mais longo de tempo. Ao mesmo tempo, enfraquecem-se as teses

⁷⁸ O autor aponta outras seis dimensões da segurança relativa ao trabalho: segurança do mercado de trabalho, com políticas visando ao pleno-emprego; segurança de carreira; segurança no trabalho, protegendo contra acidentes, doenças etc.; segurança de reprodução de habilidades, com garantia de oportunidades para qualificação profissional continuada; segurança de renda, através do salário mínimo, previdência social, etc.; e segurança de representação, com o direito à constituição de entidades independentes, à greve, entre outros (Standing, 1998).

neoliberais, notadamente a partir da eclosão da maior crise econômica observada no plano internacional após a crise de 1929. Neste contexto, tem crescido o debate sobre o que deveria constituir uma nova agenda para o desenvolvimento do país.

Contudo, permanece a enorme precariedade nas relações de trabalho e não parece haver, ainda, ao menos em nível suficiente para produzir as transformações necessárias, mobilização pública capaz de viabilizar a introdução de uma outra regulação, que permita o aperfeiçoamento de nosso sistema de relações de trabalho.

A face mais visível, ao menos a que chamou maior atenção, da crise neoliberal foi a da esfera financeira. Mas as mazelas deste modelo sobre o mercado de trabalho vêm de longa data afligindo os trabalhadores. É preciso aproveitar o ensejo para questionar a institucionalidade e práticas vigentes. Como recomenda Pochmann,

“no momento em que se discute uma reforma profunda na ordem financeira internacional, também deveriam ser questionadas as formas liberalizantes – que ainda persistem – de gestão da mão-de-obra e de regulação dos mercados de trabalho” (Pochmann, 2009: 17).

Talvez uma regulação que restrinja o livre arbítrio para contratar, usar e demitir força de trabalho, combinada a um ambiente de maior e mais duradouro crescimento econômico possa estabelecer as bases para a constituição de novo padrão de relações de trabalho, assentado, entre outras características, em vínculos de emprego mais estáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, E. e CAMARGO, J.M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. In: Camargo, J.M. (org.) *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

BALTAR, P.E.A. Rotatividade da mão-de-obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo. *Economia e Sociedade*. nº 3, p. 99-113. Campinas: IE, dez. 1994.

BALTAR, P.E.A. e PRONI, M.W. Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil. *Cadernos do CESIT*. nº 15. Campinas: CESIT, jul. 1995.

------. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C.A.B e MATTOSO, J.E.L.(org.). *Crise e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.

BARROS, R. e MENDONÇA, R. Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica. In: Camargo, J.M. (org.) *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

BORDIEU, P. *Contrafogos – táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

BRASIL. *Decreto nº 76.900*, de 23 de dezembro de 1975. Acesso em 29 de janeiro de 2010, através do sítio http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm.

BURGESS, S., LANE, J. e STEVENS, D. *Churning dynamics: an analysis of hires and separations at the employer level*. Labour Economics 8, 2001.

CACCIAMALI, M.C. e FREITAS, P.S. Do capital humano ao salário–eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo. *Pesquisa e Planejamento Econômico*. v.22, nº2, p.343-368. Rio de Janeiro: IPEA, ago. 1992.

CAMARGO, J.M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: Camargo, J.M. (org.) *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARDOSO, A. M. *Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal: a Era Vargas Acabou?*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

------. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CHESNAIS, F.. *Mundialização do capital, regime de acumulação predominantemente financeira e programa de ruptura com o neoliberalismo*. In: Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política, Ano 1, n.1. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1997.

CORDEIRO, G.M. e DEMÉTRIO, C.G.B. *Modelos Lineares Generalizados*. Minicurso para o 12º SEAGRO e a 52ª Reunião Anual da RBRAS. Santa Maria: UNFMS, 2007.

CORSEUIL, C.H. e SERVO, L.M.S.(org.). *Criação, destruição, e realocação de empregos no Brasil*. Brasília: IPEA, 2006.

CORSEUIL, C.H. *Testing the connection between replacement and job flows*. Anais do XXXV Encontro Nacional de Economia. ANPEC, 2007.

DAVIS, S.J., HALTIWANGER, J.C. e SCHUH, S. *Job creation and destruction*. Cambridge: MIT Press, 1996.

DE NEGRI, J.A. et al. *Mercado Formal de Trabalho: Comparação entre os Microdados da RAIS e da PNAD*. Texto para Discussão nº 840. Brasília: IPEA, 2001.

DIEESE. *Encargos Sociais no Brasil: Conceitos, Magnitude e Reflexo no Emprego*. Pesquisa DIEESE n.12. São Paulo: DIEESE, 1997.

-----, *Mercado de trabalho formal brasileiro nos anos recentes*. Nota técnica nº80, março de 2009.

-----, *Principais Conceitos da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)*. Acesso em 07 de abril de 2010, através do sítio <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.xml>.

DOBSON, A.J. *An introduction to statistical modelling*. London: Chapman and Hall, 1983.

FREITAS, A.M.U. e CUNHA, M.C.M. *Aplicação da regressão logística na pesquisa de marketing*. Trabalho de Conclusão de Curso, ENCE, 2005.

GONÇALVES, R. *Globalização e Emprego*. In: Revista Brasileira de Comércio Exterior, nº 46, jan./mar. 1996.

GONZAGA, G. *Labour Turnover and Labour Legislation in Brazil*. In: *Economía – Journal of the Latin America and Caribbean Economic Association*, Fall 2003, v. 4, n. 1. Washington D.C: Brookings Institution Press, 2003.

IBGE. *Indicadores Conjunturais da Indústria- Emprego e Salário*. Série Relatórios Metodológicos, vol.27. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.

------(2008). PNAD 2008. *Questionário da pesquisa*. Acesso em 18 de março de 2010, através do sítio <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2008/questpnad2008.pdf>.

------(2007). PME. *Metodologia da pesquisa*. Acesso em 18 de março de 2010, através do sítio http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/srmpme_2ed.pdf.

-----2007. Microdados PNAD 2007.

------(2010a). SIDRA. PNAD. Vários anos. Acesso em fevereiro de 2010, através do sítio <http://www.sidra.ibge.gov.br/>.

------(2010b). BME. PNAD. Vários anos. Acesso em fevereiro de 2010, através do sítio <http://www.bme.ibge.gov.br/>.

------(2010c). *Contas Regionais*. Acesso em fevereiro de 2010, através do sítio http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/contasregionais/2003_2007/default.shtm.

IPEA. IPEADATA. Acesso em fevereiro de 2010, através do sítio <http://www.ipeadata.gov.br>.

KREIN, J.D. e MEI, M. *O Balanço da Reforma Trabalhista*. Texto para Discussão nº 14. Relatório de pesquisa “Problemas Trabalhistas nas Micro e Pequenas Empresas”. Convênio CESIT / SEBRAE. Campinas / Brasília, mimeo, 2005.

L'HORTY, Y. (org.) *La qualité de l'emploi*. Centre d'études de l'emploi. Paris: La Découverte, Collection Repères, 2006.

MATTOS, F.A.M. *Flexibilização do trabalho: sintomas da crise*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

MTE. *Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS: ano-base 2007*. Brasília: MTE, SPPE, 2008.

------. PDET, 2010a. CAGED e RAIS. Acesso em fevereiro de 2010, através do sítio <http://sgt.caged.gov.br>.

------. PDET, 2010b. Acesso em 29 de janeiro de 2010, através do sítio http://www.mte.gov.br/pdet/ajuda/faq/bd_conceit_conteudo.asp.

------. PDET, 2010c. Acesso em 29 de janeiro de 2010, através do sítio http://www.mte.gov.br/pdet/o_pdet/reg_admin/rais/apres_rais.asp.

OCDE. Statistics. Acesso em 09 de abril de 2010, através do sítio http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html.

------. Indicadores de proteção ao emprego. Acesso em 08 de maio de 2010, através do sítio www.oecd.org/employment/protection.

ORELLANO, V.I.F. e PAZELLO, E.T. Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. *Pesquisa e Planejamento Econômico*. v.36, nº1, p.179-207. Rio de Janeiro: IPEA, abr. 2006.

PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, M. Prefácio. In: MATTOS, F.A.M. *Flexibilização do trabalho: sintomas da crise*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

RAMOS, C.A. e GALRÃO, F.C. Rotatividade e Instituições: Benefícios ao Trabalhador Desligado Incentivam os Afastamentos? *Texto para Discussão*. nº 503. Brasília: IPEA, ago. 1997.

----- Os determinantes da Rotatividade do Trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. *Nova Economia*. nº12 (21), p.31-56. Belo Horizonte, jul.-dez. 2002.

RIBEIRO, E.P. Rotatividade de Trabalhadores e criação e destruição de postos de trabalho: aspectos conceituais. *Texto para Discussão*. nº820. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001.

SALM, C e FOGAÇA, A. Tecnologia, emprego e qualificação: algumas lições do século XIX. In: DIEESE (org.). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional*. São Paulo: DIEESE, 1998.

SANTOS, A. L. Encargos Sociais e Custo no Trabalho no Brasil. In: Carlos Alonso Barbosa de Oliveira; Jorge Eduardo Levi Mattoso. (Org.). *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?*. São Paulo: Scritta, 1996.

SERVO, L.M.S et al. Base de dados: apresentação e opções metodológicas. In: CORSEUIL, C.H. e SERVO, L.M.S.(org.). *Criação, destruição, e realocação de empregos no Brasil*. Brasília: IPEA, 2006.

----- *Rio de Janeiro: Crescimento, Transformações e sua Importância para a Economia Nacional (1930-2000)*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2004.

SILVA, R.D. *Estrutura Industrial e Desenvolvimento Regional no Estado do Rio de Janeiro (1990-2008)*. Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2009.

STANDING, G. Em busca da igualdade de segurança na era da globalização. In: DIEESE (org.). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional*. São Paulo: DIEESE, 1998.

WOOLDRIDGE, J.M. *Introdução à econometria: uma abordagem moderna*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

ANEXOS

Tabela A-1

Desligamentos segundo características dos estabelecimentos por tipo de movimentação ocorrida no estabelecimento

Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro

2007

Características dos estabelecimentos	Tipo de movimentação			
	Total	Substituiu (a)	Só desligou (b)	Diferença (a - b)
Natureza Jurídica				
a - Entidade empresarial privada	85	85	83	3
b - Entidade empresarial estatal	1	1	0	0
c - Administração pública	4	4	2	3
d - Entidade sem fins lucrativos	10	10	15	-6
e - Pessoas físicas	0	0	0	0
Setor (Seção CNAE 2.0)				
a - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1	1	3	-2
b - Indústrias extrativas	0	0	0	0
c - Indústrias de transformação	9	9	11	-2
d - Eletricidade e gás	0	0	0	0
e - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descont.	0	0	0	0
f - Construção	9	9	6	4
g - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	26	26	38	-12
h - Transporte, armazenagem e correio	5	5	3	2
i - Alojamento e alimentação	7	7	6	2
j - Informação e comunicação	2	2	2	0
k - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	2	2	2	0
l - Atividades imobiliárias	0	0	1	0
m - Atividades profissionais, científicas e técnicas	4	4	4	0
n - Atividades administrativas e serviços complementares	18	19	9	10
o - Administração pública, defesa e seguridade social	4	4	1	3
p - Educação	3	3	4	-1
q - Saúde humana e serviços sociais	3	3	4	-1
r - Artes, cultura, esporte e recreação	1	1	1	0
s - Outras atividades de serviços	4	4	6	-2
t - Serviços domésticos	0	0	0	0
u - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0
Tamanho do estabelecimento				
a - 0 a 4	16	13	77	-64
b - 5 a 9	9	9	10	-1
c - 10 a 19	11	11	6	5
d - 20 a 29	6	7	1	5
e - 30 a 39	4	5	1	3
f - 40 a 49	4	4	2	2
g - 50 a 99	10	11	1	10
h - 100 a 199	9	9	0	9
i - 200 a 299	5	5	0	5
j - 300 a 499	5	6	0	5
k - 500 ou mais	20	22	0	21

Fonte: MTE. RAIS 2007.

Tabela A-2

Admissões segundo características dos estabelecimentos por tipo de movimentação ocorrida no estabelecimento
Mercado formal de trabalho - Rio de Janeiro
2007

Características dos estabelecimentos	Tipo de movimentação			
	Total	Substituiu (a)	Só admitiu (b)	Diferença (a - b)
Natureza Jurídica				
a - Entidade empresarial privada	79	79	77	3
b - Entidade empresarial estatal	1	1	1	0
c - Administração pública	10	10	6	4
d - Entidade sem fins lucrativos	10	10	16	-6
e - Pessoas físicas	0	0	1	0
Setor de atividade				
a - Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1	1	2	-1
b - Indústrias extrativas	0	0	0	0
c - Indústrias de transformação	8	8	6	2
d - Eletricidade e gás	0	0	0	0
e - Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descont.	0	0	1	0
f - Construção	8	9	5	4
g - Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	25	24	39	-15
h - Transporte, armazenagem e correio	5	5	3	2
i - Alojamento e alimentação	7	7	6	1
j - Informação e comunicação	2	2	2	1
k - Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	1	1	2	-1
l - Atividades imobiliárias	0	0	1	0
m - Atividades profissionais, científicas e técnicas	4	4	4	0
n - Atividades administrativas e serviços complementares	17	17	9	9
o - Administração pública, defesa e seguridade social	9	10	6	4
p - Educação	3	3	3	0
q - Saúde humana e serviços sociais	3	3	4	-1
r - Artes, cultura, esporte e recreação	1	1	1	-1
s - Outras atividades de serviços	4	4	6	-1
t - Serviços domésticos	0	0	0	0
u - Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0	0	0	0
Tamanho do estabelecimento				
a - 0 a 4	9	7	47	-39
b - 5 a 9	9	8	23	-15
c - 10 a 19	10	10	11	-1
d - 20 a 29	6	6	3	4
e - 30 a 39	4	4	1	3
f - 40 a 49	3	4	1	3
g - 50 a 99	10	10	2	8
h - 100 a 199	9	9	1	8
i - 200 a 299	5	5	4	1
j - 300 a 499	6	6	1	4
k - 500 ou mais	29	30	4	25

Fonte: MTE, RAIS 2007.

Tabela A-3
Modelo 1 - Amostra 1
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	0.7625	0.2277	11.2136	0.0008
EXI	1	-0.00662	0.00115	33.3799	<.0001
IMD	1	-0.1650	0.00296	3118.1391	<.0001
TMD	1	-0.1116	0.00141	6227.9435	<.0001
PQUA	1	1.6155	0.0894	326.8186	<.0001
PSUP	1	-1.9711	0.1229	257.1945	<.0001
LRMD	1	1.2225	0.0458	713.8553	<.0001
LRIQ	1	-0.2821	0.0171	271.2080	<.0001

Tabela A-4
Modelo 1 - Amostra 2
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	10.7495	0.2716	1566.4649	<.0001
EXI	1	-0.00426	0.00105	16.4426	<.0001
IMD	1	-0.0108	0.00249	18.8090	<.0001
TMD	1	-0.1656	0.00178	8702.6823	<.0001
PQUA	1	-0.2473	0.0917	7.2804	0.0070
PSUP	1	-0.4866	0.1333	13.3181	0.0003
LRMD	1	-1.1182	0.0511	478.7178	<.0001
LRIQ	1	-0.0134	0.0162	0.6883	0.4067

Tabela A-5
Modelo 1 - Amostra 3
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	3.4765	0.2091	276.3561	<.0001
EXI	1	-0.0500	0.00129	1511.7657	<.0001
IMD	1	-0.0847	0.00302	783.9010	<.0001
TMD	1	-0.1566	0.00172	8324.4690	<.0001
PQUA	1	1.0803	0.0780	191.6828	<.0001
PSUP	1	-3.8623	0.1323	852.4284	<.0001
LRMD	1	0.4978	0.0426	136.2176	<.0001
LRIQ	1	0.00574	0.0179	0.1026	0.7487

Tabela A-6
Modelo 1 - Amostra 4
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	13.3031	0.2388	3103.8744	<.0001
EXI	1	-0.0206	0.00139	218.3676	<.0001
IMD	1	-0.1099	0.00297	1368.2519	<.0001
TMD	1	-0.1254	0.00168	5594.3624	<.0001
PQUA	1	-1.4435	0.0887	264.8296	<.0001
PSUP	1	-1.9688	0.1272	239.4916	<.0001
LRMD	1	-1.2521	0.0450	773.0776	<.0001
LRIQ	1	0.2762	0.0177	242.7254	<.0001

Tabela A-7
Modelo 1 - Amostra 5
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	8.5750	0.2236	1471.1093	<.0001
EXI	1	-0.0230	0.00122	354.2414	<.0001
IMD	1	-0.0300	0.00255	137.8246	<.0001
TMD	1	-0.1005	0.00133	5737.4562	<.0001
PQUA	1	-1.5180	0.0824	339.7277	<.0001
PSUP	1	1.2336	0.1208	104.3649	<.0001
LRMD	1	-0.9727	0.0424	526.8311	<.0001
LRIQ	1	0.1789	0.0145	151.4530	<.0001

Tabela A-8
Matriz de Correlações das variáveis do Modelo 1

Pearson Correlation Coefficients							
Number of Observations							
	EXI	IMD	TMD	PQUA	PSUP	LRMD	LRIQ
EXI	1.00000	0.27262	0.33093	0.04584	0.05740	0.09274	0.10296
IMD	0.27262	1.00000	0.41028	0.05155	0.11353	0.27984	0.23713
TMD	0.33093	0.41028	1.00000	0.10715	0.18096	0.31872	0.23544
PQUA	0.04584	0.05155	0.10715	1.00000	0.57641	0.27077	0.26298
PSUP	0.05740	0.11353	0.18096	0.57641	1.00000	0.49387	0.39475
LRMD	0.09274	0.27984	0.31872	0.27077	0.49387	1.00000	0.66964
LRIQ	0.10296	0.23713	0.23544	0.26298	0.39475	0.66964	1.00000

Tabela A-9
Modelo 2 - Amostra 1
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	3.9205	0.1748	503.3167	<.0001
EXI	1	-0.00712	0.00114	38.8233	<.0001
IMD	1	-0.1676	0.00296	3198.0540	<.0001
TMD	1	-0.1111	0.00139	6382.0817	<.0001
PQUA	1	0.5678	0.0628	81.7698	<.0001
LRMD	1	0.5080	0.0292	303.6509	<.0001

Tabela A-10
Modelo 2 - Amostra 2
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	11.1970	0.2023	3062.4865	<.0001
EXI	1	-0.00433	0.00104	17.3219	<.0001
IMD	1	-0.00963	0.00248	15.1339	0.0001
TMD	1	-0.1652	0.00176	8756.8854	<.0001
PQUA	1	-0.4949	0.0636	60.4958	<.0001
LRMD	1	-1.2071	0.0309	1523.9469	<.0001

Tabela A-11
Modelo 2 - Amostra 3
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	5.5033	0.1514	1320.9909	<.0001
EXI	1	-0.0536	0.00128	1747.2400	<.0001
IMD	1	-0.0936	0.00298	988.4710	<.0001
TMD	1	-0.1624	0.00171	9055.4434	<.0001
PQUA	1	-0.2589	0.0627	17.0560	<.0001
LRMD	1	0.2495	0.0257	94.5307	<.0001

Tabela A-12
Modelo 2 - Amostra 4
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	11.9665	0.1957	3737.6389	<.0001
EXI	1	-0.0164	0.00138	142.3166	<.0001
IMD	1	-0.1061	0.00293	1309.6542	<.0001
TMD	1	-0.1251	0.00163	5908.4006	<.0001
PQUA	1	-1.9511	0.0765	651.2985	<.0001
LRMD	1	-0.8601	0.0302	813.0492	<.0001

Tabela A-13
Modelo 2 - Amostra 5
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	6.4967	0.1812	1285.0676	<.0001
EXI	1	-0.0202	0.00120	283.1666	<.0001
IMD	1	-0.0301	0.00253	141.1581	<.0001
TMD	1	-0.0989	0.00130	5773.0135	<.0001
PQUA	1	-0.7702	0.0582	174.8854	<.0001
LRMD	1	-0.5151	0.0296	301.9208	<.0001

Tabela A-14
Modelo 2 - Amostra 6
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	7.2899	0.2132	1169.2116	<.0001
EXI	1	-0.00914	0.00135	46.1137	<.0001
IMD	1	-0.0506	0.00297	290.4562	<.0001
TMD	1	-0.1287	0.00159	6524.6179	<.0001
PQUA	1	-1.8645	0.0604	954.3201	<.0001
LRMD	1	-0.4337	0.0338	164.3179	<.0001

Tabela A-15
Modelo 2 - Amostra 7
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	5.2228	0.1722	920.2686	<.0001
EXI	1	-0.0440	0.00120	1340.6561	<.0001
IMD	1	-0.0383	0.00273	197.1052	<.0001
TMD	1	-0.0984	0.00137	5162.5564	<.0001
PQUA	1	-1.6647	0.0659	638.2924	<.0001
LRMD	1	-0.1948	0.0271	51.6821	<.0001

Tabela A-16
Modelo 2 - Amostra 8
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	7.6986	0.1787	1855.0220	<.0001
EXI	1	-0.00713	0.00109	42.4125	<.0001
IMD	1	0.00617	0.00273	5.0978	0.0240
TMD	1	-0.1282	0.00156	6733.3743	<.0001
PQUA	1	-1.6474	0.0734	503.8579	<.0001
LRMD	1	-0.8385	0.0282	885.2633	<.0001

Tabela A-17
Modelo 2 - Amostra 9
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	6.6568	0.2035	1070.1293	<.0001
EXI	1	-0.00450	0.00109	17.1641	<.0001
IMD	1	-0.0456	0.00294	240.7950	<.0001
TMD	1	-0.1402	0.00143	9640.1666	<.0001
PQUA	1	-2.0594	0.0627	1079.6712	<.0001
LRMD	1	-0.3043	0.0303	100.9221	<.0001

Tabela A-18
Modelo 2 - Amostra 10
Parâmetros estimados e testes de significância

Parameter	DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	7.3998	0.1584	2181.5199	<.0001
EXI	1	-0.0217	0.00113	367.1354	<.0001
IMD	1	-0.1025	0.00275	1389.2696	<.0001
TMD	1	-0.1239	0.00147	7107.8584	<.0001
PQUA	1	-2.7787	0.0512	2941.9118	<.0001
LRMD	1	-0.1439	0.0229	39.4382	<.0001

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)