



ROTATIVIDADE E FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos



ROTATIVIDADE
E
FLEXIBILIDADE
NO MERCADO DE TRABALHO

DIEESE

São Paulo, 2011

Presidenta da República - **Dilma Rousseff**

Ministro do Trabalho e Emprego - **Carlos Lupi**

Secretário-Executivo (SE) - **Paulo Roberto dos Santos Pinto**

Presidente do Conselho Deliberativo do FAT e Secretário de Políticas Públicas de Emprego - **Carlo Roberto Simi**

Diretora de Qualificação - **Ana Paula da Silva**

Diretor do Departamento de Emprego e Salário - **Rodolfo Péres Torelly**

Coordenadora-Geral de Estatísticas do Trabalho (CGET) - **Maria Emilia Piccinini Veras**

Equipe Técnica

Maria das Graças Parente Pinto / Silas Franco de Toledo / Adriana Phillips Ligiero / Jociani Monteiro Luz

Ministério do Trabalho e Emprego

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 3º andar, sala 300 - CEP 70059-900 - Brasília/DF

Telefone: (0XX61) 3317-6264/ 3317-6515 – Fax: (0XX61) 3317-8226

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Escritório Nacional: Rua Aurora, 957, 1º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP 01209-001

Tel.: (11) 3874-5366 - Fax: (11) 3874-5394 - en@dieese.org.br - www.dieese.org.br

DIREÇÃO SINDICAL EXECUTIVA

Zenaide Honório - Presidenta - Sind. Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp)

Josinaldo José de Barros - Vice-presidente - STI Metal., Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel

Pedro Celso Rosa - Secretário - STI Met. de Máquinas, Mecânicas, Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba

Alberto Soares da Silva - Diretor Executivo - STI de Energia Elétrica de Campinas

João Vicente Silva Cayres - Diretor Executivo - STI Metalúrgicas do ABC

Ana Tércia Sanches - Diretora Executiva - SEEB São Paulo, Osasco e Região

Antônio de Sousa - Diretor Executivo - STI Met., Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região

Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa - Diretor Executivo - Sindicato dos Eletricitários da Bahia

José Carlos Souza - Diretor Executivo - STI de Energia Elétrica de São Paulo

Mara Luzia Feltes - Diretora Executiva - SE em Empresas de Assessoramentos, Perícias, Informações, Pesquisas e de Fundações Estaduais do RS

Roberto Alves da Silva - Diretor Executivo - FT em Serviços de Asseio e Conserv. Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de SP

Maria das Graças de Oliveira - Diretora Executiva - Sindicato Servidores Públicos Federais de PE

Tadeu Moraes de Sousa - Diretor Executivo - STI Met., Mecânicas, Material Elétrico SP, Mogi e Região

DIREÇÃO TÉCNICA

Clemente Ganz Lúcio - Diretor técnico / **Ademir Figueiredo** - Coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira - Coordenador de relações sindicais / **Nelson Karam** - Coordenador de educação / **Francisco J. C. de Oliveira** - Coordenador de pesquisas / **Rosana de Freitas** - Coordenadora administrativa e financeira

EQUIPE RESPONSÁVEL

Ademir Figueiredo / Antonio Ibarra / Laender Batista / Paulo Jäger / Frederico Melo / Joana Biava

Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça / Lenina Formaggi / Carlindo Rodrigues de Oliveira / Iara Heger

Geni Marques

Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho

São Paulo, 2011

Tiragem
3 mil exemplares

Projeto gráfico
Caco Bisol Produção Gráfica Ltda.

Capa e produção gráfica
Caco Bisol Produção Gráfica Ltda.
(Márcia Helena Ramos)

Impressão
Gráfica Rettac

*É permitida a reprodução parcial ou total dos textos desta publicação,
desde que citada a fonte.*

DIEESE
D419 Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho – São Paulo: DIEESE, 2011.

128 p.

ISBN 978-85-87326-48-5

1. Mercado de Trabalho. 2. Rotatividade 3. Flexibilidade. 4. Seguro-desemprego.
5. FGTS. 6. Proteção ao Emprego I. DIEESE. II. Ministério do Trabalho e Emprego.

CDU 331.108.24

Sumário

Prefácio	7
Apresentação	9
Capítulo 1	
Principais resultados	11
Capítulo 2	
Rotatividade: evolução do debate no Brasil e aspectos conceituais	19
Capítulo 3	
A flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro	41
Capítulo 4	
Metodologia e resultados do cálculo da rotatividade	79
Capítulo 5	
A movimentação da RAIS: vínculos, trabalhadores e estabelecimentos	105
Referências bibliográficas	119

Prefácio

O Brasil continua mudando e o mundo do trabalho tem acompanhado esse cenário transformado. O crescimento econômico, impulsionado pelo mercado interno e externo, trouxe aumento do emprego e dos salários. Construímos uma dinâmica virtuosa de desenvolvimento, em que o crescimento econômico progressivamente se converte em bem-estar social e melhora da qualidade de vida. Trata-se de uma vitória de todos os brasileiros.

Avançamos nas políticas de trabalho, emprego e renda, bem como na proteção e na promoção de mais e melhores postos de trabalho. A educação profissional ganhou novos impulsos, a intermediação de mão de obra e o seguro-desemprego tiveram o atendimento ampliado e melhorado. Somos um país que adotou a agenda de promoção do trabalho decente e realizaremos a I Conferência Nacional para discutir e tratar dessa questão.

Entretanto, o déficit social no Brasil ainda é muito grande e, no mundo do trabalho, existem inúmeros desafios a serem superados.

Nos últimos anos, anunciamos recordes anuais e mensais de geração de emprego formal. Ao mesmo tempo em que ocorre um grande número de contratações, há também um número expressivo de desligamentos, que não diminui mesmo com o crescimento econômico. Essa entrada e saída de pessoas do mercado de trabalho caracterizam o fenômeno da rotatividade. Mas o que de fato é a rotatividade? Por que ocorre? Para investigar essa questão, por meio da Cooperação Técnica que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) desenvolve com o DIEESE, decidimos investir no estudo, na análise e elaboração de propostas de políticas para combater o problema.

Como poderemos aumentar a produtividade com essas altas taxas de rotatividade? Como investir na formação profissional com vínculos de trabalho de curtíssima duração? Como o crescimento econômico gera segurança no trabalho? Essas e outras questões estão no centro das nossas preocupações.

A política de superação da miséria do governo da presidente Dilma Rousseff renovou a urgência para se enfrentar o problema, pois sabemos que os mais pobres são aqueles que têm inserções precárias e são os mais afetados pela rotatividade.

Nosso esforço tem sido no sentido de aperfeiçoar os instrumentos da política pública de emprego, trabalho e renda. Estamos integrando as ações e os instrumentos da intermediação de mão de obra, do seguro-desemprego e do acesso à qualificação profissional e social. Este estudo faz parte desse esforço. Trazemos novas luzes sobre o problema e esperamos que elas ampliem nossa capacidade de compreender para intervir.

O conhecimento aqui apresentado deve servir de insumo para uma reflexão comprometida com a transformação. Convido a todos, empresários, trabalhadores, acadêmicos e gestores públicos para esse esforço: vamos conhecer e debater o tema da rotatividade da mão e obra no Brasil para que, juntos, atuemos vigorosamente no combate a esse problema.

Carlos LUPI
Ministro do Trabalho e Emprego

Apresentação

As sucessivas parcerias entre o DIEESE e o Ministério do Trabalho e Emprego vêm possibilitando o desenvolvimento de vários estudos e pesquisas que têm permitido o aprofundamento do debate acerca de temais centrais do mercado de trabalho brasileiro. Desta vez, o tema focado envolve um dos maiores problemas vividos pelos trabalhadores do país e um dos maiores desafios do mercado de trabalho: as altas taxas de rotatividade de mão de obra.

Desenvolvido no âmbito do Projeto de Desenvolvimento de Instrumentos de Apoio à Gestão de Políticas Públicas para a Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho, *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*, ao mesmo tempo em que traz conhecidos elementos sobre o tema, apresenta novos aspectos sobre o problema, visando ao aprofundamento da reflexão sobre a questão. É sabido que alguma rotatividade é inevitável no mercado de trabalho, mas, no Brasil, as taxas são muito elevadas. Sobretudo em um momento como o atual, em que há crescimento da economia e da ocupação e redução do desemprego, é central investigar a fundo por que permanecem em patamares tão altos as taxas registradas no país.

A publicação foi desenvolvida em cinco capítulos. No primeiro, devido à complexidade da discussão, optou-se pela produção de uma grande síntese de todo o trabalho realizado, com os principais resultados das diversas análises das RAIS (Relação Anual de Informações Sindicais), utilizada no trabalho, destacados.

No Capítulo 2, é realizado um resgate das discussões sobre o mercado de trabalho brasileiro e a questão da rotatividade. Um dos objetivos foi situar a discussão sobre rotatividade como parte de debate mais amplo acerca da flexibilidade do mercado de trabalho no país. São apresentados alguns

estudos sobre o tema, os elementos presentes na conceituação do fenômeno da rotatividade e as dificuldades existentes na mensuração do problema.

O Capítulo 3, que utiliza os registros administrativos da RAIS, dedica-se a analisar o comportamento do estoque e da movimentação do emprego formal no país. É estruturado em cinco partes. Na primeira, são apresentados os movimentos dos grupos de vínculos que compõem os registros da RAIS e o resultado desse movimento no que se refere à conformação do mercado de trabalho formal no país. Em seguida, é observado o impacto da flexibilidade contratual no tempo de emprego dos diferentes grupos de vínculos formais. Depois, é realizada a comparação internacional. Na quarta parte, são analisados os tipos de contratos dos vínculos por grupos e as causas dos desligamentos e, no final, algumas características pessoais dos ocupantes dos vínculos e as diferenças em cada grupo.

A análise relacionada a aspectos conceituais da rotatividade e as implicações na mensuração do fenômeno são o foco do último Capítulo, que ainda traz a metodologia do cálculo e os resultados da mensuração da taxa de rotatividade do mercado de trabalho formal para os setores e subsetores de atividades econômicas, em 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009.

Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho foi produzido para a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Todos os textos, opiniões e interpretações são de responsabilidade do DIEESE e não refletem necessariamente a opinião do Ministério do Trabalho e Emprego.

Capítulo 1

Principais resultados

Este estudo sobre a rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro confirma alguns aspectos importantes apontados pela literatura, difundidos na sociedade e sempre presentes no debate público, ao mesmo tempo em que introduz elementos novos que suscitam o aprofundamento da reflexão sobre este impactante tema da realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Conceitualmente, a rotatividade representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em um posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores.

Deve-se salientar que classificar de forma precisa esse fenômeno e mensurá-lo depende de outros fenômenos, de diversas naturezas, que influem sobre o mercado de trabalho, como: os econômicos; os reguladores do mercado de trabalho; os sociológicos, que determinam relações de trabalho e emprego; os de natureza tecnológica, que orientam as escolhas produtivas e influem sobre o volume de força de trabalho empregada, entre outros.

As elevadas taxas de rotatividade são um sério problema, que afeta o funcionamento do mercado de trabalho. Para os trabalhadores, representa insegurança quanto ao contrato de trabalho, levando-os a períodos de desemprego, seguido da busca de nova colocação no mercado de trabalho.

Em muitos casos, há intermitência nesta situação. A insegurança diz respeito também às condições de trabalho, sobretudo em relação ao rebaixamento salarial, devido ao uso recorrente do mecanismo da rotatividade como expediente de redução de custos pelas empresas; à formação profissional, pois pode representar a interdição da aprendizagem e da experiência no exercício de certas ocupações. Do lado empresarial, a literatura da área de Recursos Humanos é enfática ao apontar os custos decorrentes do processo de seleção e de treinamento e de avaliação do admitido contratado para substituir o desligado; a perda de “capital intelectual”; os problemas decorrentes da

“aculturação” do novo trabalhador, de forma mais ampla; a influência da rotatividade sobre a “saúde organizacional”, com impactos negativos sobre a produtividade e a lucratividade da empresas.

As elevadas taxas de rotatividade afetam também os recursos públicos. Uma parcela significativa de verbas que financiam o investimento, o voltado para a infra-estrutura urbana (habitação, saneamento), e também o investimento privado para capacidade física produtiva, tecnologia e desenvolvimento tecnológico, entre outros, são lastreados na poupança compulsória dos trabalhadores (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS) e nos recursos do fundo público organizado para a proteção dos desempregados, o seguro-desemprego. A utilização intensiva e recorrente destes fundos, cuja condição principal de acesso vincula-se principalmente aos desligamentos dos assalariados no mercado formal de trabalho impacta fortemente sobre os resultados contábeis destes fundos públicos, onerando o volume de recursos despendido com o seguro-desemprego. Dessa forma, os efeitos dos desligamentos sobre o volume de saldo destes fundos são comumente relacionados às elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho formal.

Não obstante, nem todos os tipos de desligamentos que determinam a taxa de rotatividade representam condição de acesso a esses fundos, portanto, não é toda rotatividade que impacta sobre os fundos públicos.

Na tentativa de observar o movimento contratual do mercado de trabalho e as motivações dessa movimentação, este estudo procurou analisar a taxa de rotatividade de duas formas. Primeiro, foi calculada uma taxa para o mercado de trabalho, mensurada com base no valor mínimo observado entre o total de admissões e o total de desligamentos anuais, comparado ao estoque médio de cada ano. O cálculo foi feito com base nas informações dos resultados anuais da RAIS, segundo a posição em 31 de dezembro da cada ano. As informações referem-se ao setor público e ao setor privado, portanto, refletem o conjunto do mercado de trabalho formal. Depois, foi feito o cálculo da aqui chamada taxa descontada, cujo objetivo foi destacar os desligamentos que não caracterizam necessariamente demissões imotivadas, ou seja, foram desconsiderados do valor do mínimo o quantitativo das demissões realizadas a pedido dos trabalhadores, quer dizer, as voluntárias, os desligamentos decorrentes de morte e os das aposentadorias dos trabalhadores, além dos originados das transferências, que implicam apenas em mudança contratual.

Além de permitir qualificar a mensuração da rotatividade relacionada ao acesso especialmente ao seguro-desemprego, a determinação da taxa descontada, calculada com base na exclusão destes quatro motivos de desligamentos, é também um referencial para o debate sobre a adoção da convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Estes motivos, de

modo geral, expressam as demissões que não dependem de decisões unilaterais das empresas, pois, de alguma forma, ligam-se também aos trabalhadores¹. Dessa forma, com estes motivos excluídos do cálculo, a taxa de rotatividade fica baseada nos desligamentos referentes à decisão meramente patronal, com a tipificação da demissão imotivada no mercado de trabalho.

As altas taxas de rotatividade, mesmo após os descontos destes motivos de desligamentos, são indicativas da liberdade de demitir no país, dado que a “institucionalidade” deste mercado não prevê mecanismos que inibam as demissões imotivadas, ao contrário, estas são facilitadas pela flexibilidade contratual que impõe e caracteriza o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil. A adoção da Convenção 158, da OIT, não tem como objetivo vedar as demissões, entretanto, estabelece critérios a serem observados para que elas se realizem.

AS TAXAS DE ROTATIVIDADE

De acordo com o estudo realizado, na década passada, a rotatividade apresentou elevadas taxas para o mercado de trabalho: 45,1%, em 2001; 43,6%, em 2004; 46,8, em 2007; 52,5%, em 2008, e 49,4%, em 2009. Considerando os últimos resultados disponíveis da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a taxa de 2010 atingiu o patamar de 53,8%. Os resultados revelam significativa rotação anual dos postos de trabalho, medida em relação ao estoque médio de cada exercício da RAIS.

A magnitude das taxas indicam que, para cada 100 contratos de trabalho (vínculos) do estoque médio da RAIS, entre 2008 e 2010, aproximadamente 50 correspondem ao volume de desligamentos substituído pelo volume de admissões equivalentes, durante o decorrer de cada ano. Dessa forma, a taxa de rotatividade revela o uso da força de trabalho expressa em relação ao estoque, através do intenso processo de contratação e descontratação de trabalhadores no mercado formal de trabalho, segundo o movimento da RAIS. Milhões de pessoas têm contratos (vínculos) de trabalho desligados, enquanto outros tantos milhões são admitidos por meio de um movimento permanente e incessante durante todos os meses de cada ano, sendo a ordem de grandeza do volume resultante deste movimento referenciado no mínimo entre os admitidos e desligados, considerada como *proxy* das substituições ocorridas no ano.

1. A caracterização destes desligamentos como realizados com base em motivos ligados diretamente ao trabalhador merece relativização, já que para uma parte delas pode ter contribuído a ação patronal. Este é o caso de transferências que podem resultar de condição *sine qua non* da manutenção do emprego; no caso das aposentadorias e do falecimento, uma parte pode decorrer das condições insalubres de trabalho, dos acidentes de trabalho, de uma forma mais ampla, das questões ligadas à saúde do trabalhador e às doenças profissionais. Mesmo no caso da demissão a pedido do trabalhador, em muitos casos, concorrem a opressão causada por diferentes tipos de assédios praticados no mercado de trabalho.

Os resultados da mensuração das taxas de rotatividade, mesmo depois de descontados os quatro motivos de desligamentos, decorrentes de transferência, desligamento a pedido do trabalhador, aposentadoria, falecimento, indicam taxas de rotatividade ainda bastante expressivas: em 2001, a taxa foi de 34,5%; em 2004, de 32,9%; em 2007, de 34,3%; em 2008, de 37,5%; em 2009, de 36,0%; e, em 2010, de, 37,28%. Essas taxas de rotatividade expressam a demanda potencial² de acesso ao seguro-desemprego e parte da demanda potencial ao FGTS.

A rotatividade foi calculada também para os setores e subsetores de atividades econômicas e o ordenamento, segundo as taxas, foi mantido durante a década. A seguir são demonstradas as taxas gerais e descontadas (exluindo os quatro motivos), para cada setor em 2009:

- 1º) construção civil: taxa do setor - 108%; taxa descontada - 86%
- 2º) setor agrícola: taxa do setor - 98%; taxa descontada - 74%
- 3º) comércio: taxa do setor - 58%; taxa descontada - 42%
- 4º) serviços: taxa do setor - 54%; taxa descontada - 38%
- 5º) indústria de transformação: taxa do setor - 50%; taxa descontada - 37%
- 6º) indústria extractiva mineral: taxa do setor - 27%; taxa descontada - 20%
- 7º) serviços industriais de utilidade pública: taxa do setor - 25%; taxa descontada - 17% e
- 8º) administração pública: taxa do setor - 15%; taxa descontada - 11%

É importante destacar aqui que os dois setores com as maiores taxas, a construção civil e o setor agrícola, apresentam ainda uma rotatividade de cunho sazonal.

Quanto ao resultado dos subsetores, são destacados aqui aqueles cujas taxas de rotatividade superaram a média dos setores aos quais pertencem, em 2009. São eles:

Comércio

- Comércio varejista: taxa do subsetor - 59%; taxa descontada - 42%

Serviços

- Administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais: taxa do subsetor - 79%; taxa descontada - 59%
- Alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação: taxa do subsetor - 53%; taxa descontada - 38%

Indústria de transformação

- Alimentos e bebidas: taxa do subsetor - 63%; taxa descontada - 44%
- Calçados: taxa do subsetor - 59%; taxa descontada - 46%

2. Indica a demanda potencial, pois essa é uma condição preliminar que combina com uma série de outros requisitos da regulamentação de acesso aos fundos públicos. No caso do FGTS, os motivos da aposentadoria e do falecimento não são motivos a serem excluídos do cálculo, entretanto, devido à pequena participação no total de desligamentos, a demanda potencial provocada pelos desligamentos é bem próxima à apresentada.

- Madeira e mobiliário: taxa do subsetor - 53%; taxa descontada - 39%
- Borracha, couro e fumo: taxa do subsetor - 51%; taxa descontada - 39%
- Têxtil: taxa do subsetor - 51%; taxa descontada - 36%

MENSURAÇÃO DOS DESLIGAMENTOS E TIPOS DE MOVIMENTAÇÃO

Outro ponto tratado no trabalho diz respeito à mensuração dos desligamentos e da caracterização dos tipos de movimentação realizados pelas unidades produtivas, por meio dos estabelecimentos que prestaram informações nos exercícios da RAIS³. Inicialmente chama atenção um comportamento relativamente padrão do tipo de movimentação realizada pelos estabelecimentos em todos os anos analisados. Tomando como referência o ano de 2009, observa-se que aproximadamente a metade dos estabelecimentos é responsável por 95% dos desligamentos do ano, ao mesmo tempo em que respondem por 95% das admissões. Isso significa dizer que a rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro deve-se praticamente à ação de metade das empresas. Em relação à outra metade dos estabelecimentos, cerca de 20% não admitiram nem desligaram; 16,3% só admitiram, respondendo por 5% das admissões; outros 14,1% só demitiram, com 5,3% do total de desligamentos.

Resultado surpreendente e extremamente significativo em relação ao comportamento do setor produtivo brasileiro em relação aos desligamentos diz respeito ao ordenamento do volume de demissões realizadas pelos estabelecimentos. Esta análise foi realizada ordenando o volume de desligamentos realizados, acrescidos unitariamente, e o número de estabelecimentos que praticaram as demissões correspondentes⁴, excluídos os que não movimentaram no ano, bem com excluídos os que só admitiram. O resultado foi consolidado em dois grupos: o de estabelecimentos que fizeram até 25 desligamentos e aqueles que praticaram mais de 25 demissões no ano. O resultado desta análise revelou que, em 2009, 111 mil estabelecimentos (5,5%) foram responsáveis por 12,3 milhões de demissões, (62%) do total de 19,9 milhões de desligamentos do ano. Em 2008, novamente 112 mil estabelecimentos (5,7%) responsabilizaram-se por 12,9 milhões (64%) do total de 20,3 milhões de desligamentos ocorridos. Em 2007, foram 93,5 mil estabeleci-

3. Os resultados detalhados encontram-se no Capítulo 5.

4. Exemplificando, em 2009, 721.459 estabelecimentos realizaram apenas um desligamento no ano, cada um, ou seja, eles foram responsáveis por 721.459 desligamentos, correspondendo a 35,4% do total de estabelecimentos que movimentaram no ano e a 3,6% do total de demissões. Com dois desligamentos, 356.609 estabelecimentos responderam, portanto, por outras 713.218 demissões no ano, correspondentes a 17,55% dos estabelecimentos e também a 3,6% do total de demissões. Acumulando os resultados dos estabelecimentos que praticaram até dois desligamentos, são 1.078.068 empresas e 1.434.577 demissões no ano, correspondendo a 53% do total de estabelecimentos que foram responsáveis, por apenas 7,2% do total de desligamentos realizados no ano. Como resultado final, observou-se que 94,5% dos estabelecimentos que demitiram durante o ano, desligaram 38% dos vínculos.

mentos (5,1%) os que realizaram 10,5 milhões de demissões (61%) do total de 17,0 milhões de desligamentos do ano. Se considerarmos o total de estabelecimentos que compuseram o universo da RAIS no ano e não apenas os que demitiram, eles representam 3,5% do total e são responsáveis por mais de 60% dos desligamentos nestes anos.

Estes resultados atualizados para 2010 indicam que 126 mil estabelecimentos (5,8%) foram responsáveis por 14,4 milhões (63%) dos 22,7 milhões de desligamentos no ano. Dessa forma, constata-se que pouco menos de 2/3 dos desligamentos anuais foram realizados por cerca de 6% do total dos estabelecimentos, que demitiram trabalhadores durante esses exercícios da RAIS, o que evidencia o grande número de demissões ocorrido nessas empresas e, como consequência, a forte influência de um pequeno grupo de estabelecimentos sobre a rotatividade anual. A forte concentração dos desligamentos em um pequeno grupo de estabelecimentos fica ainda mais evidente se considerarmos que eles representam aproximadamente 3,5% do total dos que prestaram informações à RAIS, diante de aproximadamente 5,5% daqueles que praticaram algum desligamento.

Em relação à movimentação realizada pelos trabalhadores nesses exercícios da RAIS, também analisada neste estudo, inicialmente, a avaliação baseou-se em identificar a situação contratual do trabalhador, por meio do número PIS⁵, na movimentação do ano. Pode-se assim observar que, nos três últimos anos da década passada, aproximadamente 64% dos trabalhadores desligados no ano foram excluídos do exercício da RAIS, enquanto 36% fizeram parte do estoque no final do ano. Esse resultado indica que, entre os desligados do ano, 5,2 milhões de trabalhadores, em 2007, e cerca de seis milhões de trabalhadores, em 2008 e 2009, retornaram ao estoque no fim do ano. Enquanto isso, 9,2 milhões de desligados foram excluídos do movimento de 2007, e 10,7 milhões e 10,8 milhões, em 2008 e 2009, respectivamente. O peso dos trabalhadores que estiveram ativos, que foram desligados e que retornaram ao mercado de trabalho, caracterizando uma situação de inserção intermitente na movimentação de cada exercício da RAIS, ampliou-se em relação ao início da década, quando eram cerca de 30%, em função do aquecimento do mercado de trabalho.

A participação dos trabalhadores desligados na movimentação de cada ano foi analisada também por meio da identificação dessas pessoas na movimentação dos dois exercícios anteriores da RAIS. Notou-se que 19,1 milhões de vínculos da movimentação de 2008 e 15,0 milhões da movi-

5. Esse número corresponde ao cadastro do trabalhador no Programa de Integração Social, que é informado na RAIS em cada vínculo (contrato de trabalho) do trabalhador. Na continuidade deste trabalho, a atenção estará voltada para o impacto desta movimentação sobre o seguro-desemprego.

mentação de 2007 foram ocupados por trabalhadores demitidos em 2009. Da mesma forma, 17,8 milhões dos vínculos de 2007 e 14,4 milhões de 2006 foram ocupados por trabalhadores desligados em 2008. O mesmo ocorreu com 15,4 milhões de vínculos da movimentação de 2006 e 12,3 milhões de 2005, ocupados por desligados em 2007.

A elevada rotatividade no mercado formal brasileiro resulta em baixo tempo médio de emprego dos trabalhadores⁶, conforme vigência dos vínculos informados na RAIS. Considerando o total de vínculos movimentados no ano, o tempo médio de emprego era de 4,4 anos, em 2000, caindo para 3,9 anos, em 2009. Ao levar em consideração apenas os trabalhadores ativos, ou seja, os que permanecem no estoque em 31 de dezembro do ano, o tempo médio de emprego correspondeu a 5,5 e a 5,0 anos, em 2000 e em 2009, respectivamente. Na comparação internacional com 25 países, o país apresenta o tempo médio de trabalho mais baixo. Somente quando comparado aos Estados Unidos da América é que o tempo médio do emprego no Brasil apresenta resultado mais elevado, superior em cerca de sete meses.

Na movimentação anual da RAIS, considerando alguns atributos pessoais da força de trabalho, chama atenção o crescimento da participação das mulheres, que se elevou de 37%, em 2000, para 40%, em 2009. Quanto à faixa etária, observa-se o crescimento da participação dos que têm mais de 50 anos, que representavam 10,8% dos trabalhadores, em 2000, e passaram a 13,8%, em 2009. O movimento mais expressivo da década refere-se ao significativo processo de escolarização da força de trabalho, indicado pela queda da participação relativa dos trabalhadores com escolaridade mais baixa e pelo crescimento das faixas mais elevadas. Os trabalhadores com escolaridade referente ao ensino médio completo eram 23,3%, em 2000, e 40,1%, em 2009. Considerando a escolaridade ensino superior, completo e incompleto, representavam 13,7% e 17,8 dos trabalhadores do mercado formal de trabalho, respectivamente, em 2000 e 2009. Com escolaridade mínima igual ao ensino médio completo havia 37% dos trabalhadores, em 2000, e 58%, em 2009.

Finalizando, pode-se concluir que a rotatividade é uma característica marcante do mercado de trabalho formal brasileiro. Anualmente aumenta o estoque de trabalhadores formalmente contratados no país. O estoque da RAIS apresenta resultado positivo desde 1998, com taxas de crescimento dos empregos formais depois de 2003, mesmo nos anos em que a economia brasileira não cresceu ou pouco cresceu. Entretanto, é elevada a taxa de rotatividade anual, fruto dos “ajustes da mão de obra”

6. Refere-se ao tempo do último contrato (vínculo) que é o informado na RAIS, portanto, não reflete o tempo de experiência do trabalhador. As comparações internacionais encontram-se no Capítulo 3.

praticados pelas empresas, por meio de milhões de desligamentos, seguidos de admissões no decorrer da cada exercício da RAIS, para os quais concorre decisivamente a flexibilidade contratual que impera no mercado de trabalho no país.

Capítulo 2

Rotatividade: evolução do debate no Brasil e aspectos conceituais

Este Capítulo tem como objetivo realizar, a partir de literatura sobre o tema, um breve resgate das discussões sobre o mercado de trabalho brasileiro e a questão da rotatividade. Especificamente, procura situar a discussão sobre rotatividade como parte de debate mais amplo acerca da flexibilidade do mercado de trabalho no país. Embora a discussão tenha se destacado nos anos 1990, o Capítulo resgata também alguns estudos sobre o tema, ainda na década de 1970. Adicionalmente, aponta os elementos presentes na conceituação do fenômeno da rotatividade, bem como indica dificuldades existentes na mensuração do problema.

Cabe, contudo e preliminarmente, ressalva em relação ao trabalho aqui realizado. Não foi objetivo, de forma alguma, recuperar integralmente a produção a respeito deste tema no país nas últimas décadas do século passado e no início do atual. Ao contrário, propositalmente foram escolhidos alguns trabalhos que introduziam elementos de interesse deste estudo, muito embora vários outros autores tenham desenvolvido investigações sobre o tema no mesmo período. Como se perceberá a seguir, a maior parte dos estudos aqui referenciados utilizou bases de dados provenientes dos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para a realização das análises. Todavia, há autores que elaboraram estudos a partir de pesquisas por amostra de domicílios. Em razão do propósito deste relatório, entretanto, tais trabalhos não serão discutidos¹.

1. Ver, por exemplo, Orellano e Picchetti, 2005.

PRIMEIROS ESTUDOS E A QUESTÃO DO FIM DA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Em 1976, Camargo elaborou um estudo intitulado “Metodologia de construção de índices de rotatividade de mão de obra - ajustamento de curto prazo”. As bases de dados utilizadas eram provenientes dos cadastros gerados em cumprimento às leis dos 2/3 e 4.923². A fórmula de cálculo adotada comparava o mínimo entre admitidos e desligados com o estoque de emprego³.

Do ponto de vista conceitual, o autor via a rotatividade como uma “forma de ajustamento de curto prazo” (CAMARGO, 1976, p. 1), utilizada pelas empresas para a redução de custos, nas seguintes situações:

- diante de uma queda conjuntural da demanda e, consequentemente dos preços e margens de lucro, ocasião em que seria promovido o “giro de pessoal”;
- diante de um possível acréscimo de custos salariais, decorrente do “dissídio coletivo”, ocasião em que seria promovida uma “fuga”, por meio da dispensa, seguida de contratação com salário inferior para a mesma função.

Em ambos os casos, a rotatividade equivaleria a uma substituição visando à redução de custos salariais por meio da contratação de trabalhadores por salários nominais mais baixos do que os pagos aos demitidos.

Segundo Camargo, as empresas poderiam agir desta forma, “já que não há nenhum impedimento legal para este tipo de giro de mão de obra... [e] qualquer redução de emprego de mão de obra pelas firmas, quando elas têm que reduzir a produção, será feito pela descontratação dos empregados mais facilmente substituíveis ou com menor custo de reposição” (CAMARGO, 1976, p. 3), devido às despesas mais baixas de treinamento. Assim, seria de se esperar que diferenças nas distribuições de escolaridade e níveis de treinamento entre os setores implicariam diferenças nos níveis de rotatividade. Da mesma forma, diferenças de tamanho entre as empresas, devido à viabilidade ou não de promoverem um processo de seleção rigoroso, também implicariam diferenças nos níveis de rotatividade. E, por fim, no que tange às características da atividade econômica, processos produtivos contínuos tenderiam a apresentar níveis de rotatividade menores do que aquele em que há descontinuidades, como é o caso da construção civil.

2. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no Capítulo sobre nacionalização do trabalho, previa como obrigação empresarial o fornecimento ao Ministério do Trabalho e Emprego de relação anual de empregados, contendo, entre outras, informações que permitissem averiguar se a proporcionalidade de 2/3 de empregados brasileiros vinha sendo observada. A RAIS propriamente dita foi instituída apenas em dezembro de 1975. Já a Lei 4.923, de 1965, instituiu o cadastro permanente de admissões e desligamentos - CAGED.

3. Esse estudo utilizou registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego para a realização das análises.

Segundo o autor, os resultados de análises empíricas confirmaram as hipóteses de níveis mais elevados de rotatividade nas organizações com maior proporção de trabalhadores com baixa escolaridade, nas empresas menores, nas que atuavam em setores com processos produtivos normalmente discretos no tempo e nos momentos anteriores às datas-bases. Adicionalmente, Camargo verificou a redução da rotatividade em períodos de diminuição da atividade econômica e do nível de emprego. Assim, na perspectiva do autor, as decisões que resultavam em elevação da rotatividade eram eminentemente tomadas pelos empregadores. Por ora, é interessante notar que vários dos elementos indicados por Camargo estão presentes, com maior ou menor intensidade, nos estudos posteriores sobre o tema.

A partir do final dos anos 1970, num contexto político de fortalecimento da ação sindical e, posteriormente, de democratização, começou a ganhar fôlego um debate a respeito das implicações do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sobre a duração dos vínculos de emprego e a rotatividade. Esse debate fundamentou-se em algumas observações, discutidas a seguir.

Segundo Krein e Mei (2005), após a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, a introdução das leis salariais (1965) e o fim da estabilidade no emprego, com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (1966), durante o período da ditadura militar, teria sido constituída uma primeira reforma trabalhista. Segundo Moretto e Barbosa (2006), particularmente durante o período de ditadura, o fenômeno do emprego era visto sob uma abordagem quantitativa, ou seja, acreditava-se que o crescimento econômico seria suficiente para mitigar as desigualdades do mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido,

O quadro de elevada rotatividade dos vínculos empregatícios, a existência de uma parcela expressiva de trabalhadores assalariados à margem da legislação trabalhista e a configuração de uma massa de trabalhadores informais de baixa renda não pareciam, para os formuladores de políticas públicas, merecedores de intervenção ou correção. (MORETTO; BARBOSA, 2006)

Posteriormente, ainda segundo Krein e Mein (2005), uma segunda reforma ocorreu com as mudanças introduzidas na Constituição Federal (CF) de 1988, representadas especialmente pela inclusão dos direitos sociais dos trabalhadores⁴. Entretanto, ressaltam também os autores que as mudanças constitucionais introduziram medidas flexibilizadoras no senti-

4. Constituição Federal do Brasil, 1988, Cap.II - Dos Direitos Sociais. Especialmente art.7º, em que se definem os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

do de possibilitar a negociação sindical da remuneração e da jornada de trabalho. Uma “terceira” reforma tomou corpo por intermédio de várias mudanças institucionais ocorridas a partir de meados dos anos 1990 até o início dos 2000, com a introdução de instrumentos normativos⁵ flexibilizadores das relações de trabalho.

Até 1966, a CLT assegurava a todos os trabalhadores formais a estabilidade no emprego após 10 anos de serviços prestados para uma mesma empresa. Havia a possibilidade de este empregado vir a ser demitido, em caso de falta grave, que deveria ser apurada pela Justiça do Trabalho ou, em outra situação, mediante o pagamento de dois meses de salário por ano trabalhado, caso o empregado aceitasse tal acordo. Para os trabalhadores com tempo de serviço de um a menos de 10 anos de casa, havia a previsão de uma indenização correspondente a um mês de salário por ano trabalhado, também no caso de demissão sem justa causa⁶. Com a introdução do FGTS, caiu o instituto da estabilidade no emprego e o trabalhador passou a ter, por tempo de serviço acumulado, o direito a receber da empresa empregadora 8% da remuneração do mês anterior depositados numa conta bancária para ser movimentada em caso de demissão sem justa causa⁷. Além disso, o trabalhador faria jus a receber diretamente do empregador o valor correspondente a 10% dos depósitos realizados na conta do FGTS durante o vínculo de emprego interrompido.

Com as mudanças, demitir um trabalhador ficou mais fácil e barato. Em primeiro lugar, porque, como apontam Macedo e Chahad (1985), embora o percentual previsto fosse de 8%, a própria lei que introduziu o FGTS extinguiu vários encargos patronais, sendo o custo líquido adicional sobre a folha de pagamentos estimado em apenas 2,8%. Em segundo lugar, porque o custo, antes associado à demissão e, portanto, variável em função do volume de demissões praticado pelas empresas, passou a ser um custo fundamentalmente associado ao emprego, suportado por todas as empresas e, no limite, podendo ser repassado, desta forma, ao preço dos produtos e serviços. Este raciocínio não se aplica à multa de 10% que, posteriormente, na Constituição Federal de 1988, passou a 40% e, depois, a 50%⁸, a partir de 2001.

Esta mudança profunda do ponto de vista institucional repercutiu sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, notadamente sobre a rotatividade da força de trabalho. Para compreender melhor esta relação, Macedo e Chahad (1985) elaboraram longo estudo sobre rotativi-

5. Os autores citam 23 medidas adotadas por meio de Leis e Medidas Provisórias.

6. Caso a iniciativa para sair da empresa fosse do trabalhador, não havia previsão de indenização.

7. Havia a previsão de outras condições que permitiriam o saque da conta vinculada, como é o caso da aquisição de casa própria ou da aposentadoria.

8. Estes 10% adicionais não são destinados ao trabalhador demitido. São recolhidos como contribuição social e são incorporados como receitas do FGTS.

dade e FGTS⁹. O trabalho procurou, entre outros aspectos, investigar se “há indícios de que a rotatividade é incentivada pelo FGTS” (1985, p. 15), tanto de parte do empregador, acerca do que os autores têm menos dúvidas, como, principalmente, de parte do empregado, acerca do que, segundo Macedo e Chahad, não havia evidências conclusivas.

Como Camargo (1976), estes autores estão interessados em rotatividade num sentido específico, que envolve a ideia de “reposição ou substituição” e, para tanto, utilizam também, como forma de mensurar o fenômeno, a comparação do mínimo entre admitidos e desligados com o estoque de emprego.

No que se refere a um possível incentivo aos trabalhadores, estes autores buscaram investigar a hipótese de que “o FGTS estimularia a rotatividade porque oferece uma disponibilidade financeira imediata aos empregados op-tantes” (MACEDO; CHAHAD, 1985, p. 58), o que seria particularmente relevante para trabalhadores com menor qualificação, sem poupança e acesso ao crédito, quando tivessem que enfrentar com rapidez um problema financeiro.

A partir de uma base de dados sobre rescisões contratuais, elaborada pelo DIEESE e que permitiu aos autores calcular, ainda que indiretamente, os níveis de rotatividade, antes e depois da introdução do FGTS, os pesquisadores concluem que há “fortes indícios” de que a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço contribuiu de maneira importante para a elevação da rotatividade. Estes dados permitiram também perceber um comportamento cíclico da rotatividade. No que se refere à rotatividade que seria provocada pelo empregado, na falta de evidências, os autores realizaram pesquisa de campo junto a trabalhadores que sacavam o FGTS, em julho de 1981, em agências bancárias do município de São Paulo. Entre outros resultados, dos cerca de 1.520 trabalhadores entrevistados, 36,5% permaneceram até um ano naquele emprego; 63,2% provinham de estabelecimentos com mais de 100 empregados; e 52,0% estavam procurando emprego, mas 24,0% já estavam reempregados.

Em relação a uma das questões mais relevantes para a pesquisa, que é saber se o entrevistado havia feito um acordo com o empregador para ser demitido sem justa causa e poder acessar o FGTS, provocando assim uma rotatividade indesejada¹⁰ pela empresa, apenas 8,5% dos respondentes disseram que sim. Macedo e Chahad ponderam que esta proporção deve, provavelmente, estar subestimada devido ao período recessivo em que se fizeram as entrevistas e devido a uma possível omissão do acordo por parte dos entrevistados. E

9. Trata-se de um abrangente estudo sobre o tema, realizado a partir de um contrato entre o Ministério do Trabalho e a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas - Fipe.

10. Formalmente, como salientam os autores, a empresa toma a iniciativa de promover a demissão sem justa causa e de expedir a Autorização de Movimentação da conta vinculada, sem a qual o trabalhador não poderia ter acesso aos recursos do Fundo. Mas, informalmente, a empresa estaria concordando, por uma razão ou outra, com a solicitação de desligamento do trabalhador.

concluem que “...o FGTS representa um estímulo à rotatividade da mão de obra [provocada pelo empregado], ainda que as proporções desse estímulo não se revelem acentuadas” (MACEDO; CHAHAD, 1985, p. 119).

Do ponto de vista teórico, os autores procuram avançar sobre as causas da rotatividade no mercado de trabalho brasileiro. No que diz respeito à fase de ascensão do ciclo econômico, esperam que as empresas aumentem a rotatividade por elas provocada, pois, na medida em que expandem a contratação, iniciam um processo de tentativa e erro até preencherem finalmente determinada vaga. Isso ocorreria em função do baixo nível de capacitação geral da força de trabalho no Brasil. Também esperam que os trabalhadores já empregados busquem novas e melhores oportunidades que se abrem nesta fase, contribuindo para o aumento da rotatividade.

No que diz respeito à fase de contração do ciclo, acreditam que não se pode, ao nível teórico, antecipar qual será o maior dos efeitos no comportamento das empresas: se prevalecerá a redução das admissões, com a contração da força de trabalho, ou a busca por profissionais que trabalhem por menores salários ou sejam mais qualificados, dispostos a se empregarem por uma remuneração menor numa conjuntura desfavorável. Já de parte do empregado, com o aumento da taxa de desemprego, espera-se uma diminuição na rotatividade por ele provocada.

A partir desta estrutura teórica e de uma base de dados da Associação Brasileira de Administração de Pessoal (Abape), os autores analisaram a evolução da rotatividade no Estado de São Paulo, entre 1971 e 1981, e concluíram que a

...rotatividade de mão de obra é um fenômeno claramente associado à ocorrência de ciclos econômicos, ficando bem identificado o comportamento ascendente na fase de expansão, bem como seu declínio na fase de recessão. (MACEDO; CHAHAD, 1985, p. 136)

Outro aspecto que, segundo os autores, seria bastante relevante na determinação dos níveis de rotatividade é o conjunto de características das diferentes atividades econômicas. Como já indicado em Camargo (1976), Macedo e Chahad (1985) esperavam que a natureza do processo produtivo, a tecnologia adotada, entre outras características, influenciassem significativamente os níveis de rotatividade em cada setor.

Diante da dificuldade de se pesquisar estas variáveis, argumentam que, indiretamente, características dos trabalhadores e das empresas, como nível de remuneração, grau de instrução e tamanho da organização, associadas aos respectivos setores, poderiam ser objeto de investigação para o mesmo fim. Assim, esperavam menor rotatividade decidida pela empresa para

trabalhadores com maior nível de qualificação (com salários mais elevados, em geral), pois se supõe um maior custo de seleção e treinamento, bem como maior dificuldade na substituição deles. De parte do trabalhador, segundo Macedo e Chahad, é menos clara a relação entre rotatividade e qualificação.

Por sua vez, o tamanho da empresa também tenderia a estar associado negativamente à rotatividade, devido à maior complexidade e à tecnologia mais avançada, que geralmente implicam maior divisão do trabalho, estruturas mais hierarquizadas, mais exigências de pessoal qualificado, entre outros aspectos. A análise empírica empreendida pelos autores, no geral, confirmou as hipóteses teóricas anteriormente mencionadas.

Ainda em 1986, Tanabe e Fonseca realizaram um estudo, a partir dos dados das RAIS 1980 e 1981, para o setor têxtil do Estado de São Paulo. Trabalharam com uma taxa anual de desligamentos (desligamentos/emprego médio) como medida de rotatividade e concluíram que a rotatividade tende a ser mais elevada no momento de expansão da atividade econômica e entre as mulheres, além de ser menor quanto maior for o grau de instrução do trabalhador. Em termos gerais, estes autores parecem concordar com a ideia de que os desligamentos, em parte importante, ocorreriam por iniciativa do trabalhador, mas que, sobre as admissões, as empresas teriam pleno controle. Vale destacar, contudo, uma ponderação que tecem quanto aos trabalhadores de maior escolaridade, que apresentaram uma menor rotatividade: o grau de instrução, pela possível correlação positiva com variáveis do tipo idade, tempo de casa, cargo e remuneração, pode estar somente “refletindo o impacto destes outros fatores sobre a rotatividade” (TANABE; FONSECA, 1986, p.36). Adicionalmente, acreditam que, quanto maior a especialização nas atividades desenvolvidas, em geral associada a um maior grau de instrução, tanto menor seria a mobilidade deste trabalhador, devido ao tamanho reduzido do mercado comprador de sua força de trabalho.

O DIEESE, por sua vez, em um estudo realizado ao final dos anos 1980, recolocou algumas das questões já apontadas anteriormente e avançou em outras, já antecipando parte de um debate sobre rotatividade e mudanças na estrutura produtiva que passavam a ganhar fôlego desde a segunda metade da década. Trabalhando também com a noção de substituição, “reposição”, “rodízio”, como central na conceituação da rotatividade, o estudo, com base nos dados da RAIS 1985, estima uma taxa de rotatividade para o total do país de 42%, sendo, entretanto, bastante diferenciada quando desagregada por setores de atividade econômica (DIEESE, 1988 e 1989). Tal como nos estudos anteriores, aponta para a correlação positiva entre rotatividade e nível de atividade econômica e negativa, entre rotatividade, de um lado, e tamanho da empresa e qualificação da força de trabalho empregada, de outro - neste caso, em razão de um provável maior avanço tecnológico nestas empresas. Mas

acrescenta um aspecto relevante na discussão sobre os determinantes da rotatividade que diziam respeito ao interesse empresarial em utilizar o “rodízio” como instrumento de controle dos trabalhadores, em nível individual e coletivo, o que teria sido viabilizado com o fim da estabilidade no emprego. Ademais, polemizou com a tese de que seriam os “mecanismos de compensação” ao trabalhador, no momento da demissão, a principal razão para a elevação da rotatividade, especialmente em períodos de crescimento econômico. Isso porque, diz o estudo, havia uma “...notória e permanente ausência de estímulos por parte da política de recursos humanos das empresas brasileiras” (DIEESE, 1988, p. 8). Por fim, o estudo apontava para um crescente processo de reestruturação produtiva, em que a demanda por trabalhadores pouco qualificados, empregados para realizar atividades laborais simplificadas e rotinizadas poderia, em consequência, vir a dar lugar a uma demanda cada vez maior por vínculos estáveis, com trabalhadores mais qualificados e mais comprometidos com o processo produtivo e com as instalações¹¹. Os autores do estudo esperavam que esta mudança no padrão de relações de trabalho se desse principalmente nas empresas “mais capitalizadas e mais modernas”, mas que o mesmo dificilmente ocorreria em meio às pequenas, nas quais deveriam permanecer bastante altas as taxas de rotatividade. Como se verá posteriormente, outros autores, mesmo que a partir de perspectivas diferentes, também encaravam o processo de reestruturação como tendo o potencial de engendrar vínculos empregatícios mais duradouros.

OS ANOS 1990: ROTATIVIDADE E FLEXIBILIDADE

É curioso notar que, ainda no contexto dos anos 1980, debatia-se o caráter excessivamente discricionário do ato empresarial de demitir. Contudo, após a Constituição de 1988 e, principalmente, após as mudanças de ordem política e econômica observadas no início dos anos 1990, no Brasil, houve uma alteração importante no debate sobre o funcionamento do mercado de trabalho no país, passando a ser a questão da flexibilidade (rigidez) deste mesmo mercado o foco das discussões. Na verdade, este debate teve origem nos países europeus ocidentais ao final dos anos 1970 e início dos 1980. É nesse período que passou a vigorar uma nova fase do capitalismo, denominada por alguns autores de “fase das finanças globalizadas” ou “mundialização do capital” (CHESNAIS, 1977). Após quase 30 anos de prevalência de um círculo virtuoso entre investimentos, emprego, renda, crédito e consumo, que garantiu um

11. Esse processo de reestruturação, cujo foco era o “produto principal” (gerando desverticalização e subcontratação de empresas) necessitaria de uma força de trabalho polivalente, que agregaria a cada trabalhador “atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, entre outras responsabilidades” (PINTO, 2007).

longo período de crescimento econômico naqueles países, puxado pela ampliação da demanda agregada, ingressou-se numa etapa de elevação da incerteza, da instabilidade econômica e das taxas de juros, com consequências negativas em termos de investimento produtivo (privado e estatal), emprego e renda.

O predomínio da dimensão financeira sobre as decisões de investir beneficiava, contudo e em detrimento da maior parte dos países, aqueles que estavam à frente do processo de financeirização, a saber, os Estados Unidos e a Inglaterra. Assim, se na fase anterior, logrou-se, entre outras realizações, estabelecer relações de trabalho padronizadas, baseadas numa legislação e em contratos coletivos que previam direitos individuais e coletivos e permitiam o aumento da renda, assim como a manutenção de empregos estáveis, com jornada de trabalho integral - e isso era visto como uma virtude do modelo -, na fase das finanças globalizadas, predominou a visão de que estes aspectos, além de inadequados, eram a explicação para o insucesso crescente do desempenho das empresas e do mercado de trabalho europeus. Na comparação com o desempenho estadunidense, principalmente quanto às taxas de desemprego, parecia haver uma superioridade que foi atribuída ao modelo mais flexível de relações de trabalho que vigorava neste país. Assim, como assinalou Mattos (2009), naquele momento afirmava-se uma inversão interpretativa, pois o desemprego não mais seria um problema decorrente de uma demanda agregada insuficiente e sim de uma incapacidade de ajuste no próprio mercado de trabalho, devido à rigidez que, segundo esta visão, o conjunto de regras provocava.

Esta interpretação deu origem a um grande conjunto de reformas flexibilizadoras do mercado de trabalho nos países europeus ao longo das duas últimas décadas do século passado. Além disso, influenciou sobremaneira o debate realizado no Brasil a partir dos anos 1990, muito embora, para alguns estudiosos, o contexto em que tal debate foi travado no país tenha sido bastante diferente daquele observado na Europa, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho. O país vinha de uma década, a de 1980, em que se combinaram estagnação, inflação fora de controle, desemprego elevado e problemas nas contas públicas, o que, em última instância, foi causado pela crise do balanço de pagamentos vivida desde os primeiros anos da década. Mas, politicamente, havia ocorrido o processo de democratização, o fortalecimento da ação sindical e a promulgação da CF-1988, reafirmando e fazendo avançar vários direitos do trabalho. A partir dos anos 1990, entretanto, teve início um processo de mudanças institucionais com forte impacto sobre a estrutura produtiva nacional e o mercado de trabalho. A abertura financeira e comercial e o plano de estabilização, largamente baseado numa taxa de câmbio apreciada e em juros reais elevados, colocaram sob forte pressão concorrencial as empresas nacionais que tentavam responder às

mudanças via reestruturação produtiva. Concomitantemente, afirmava-se a visão de mundo denominada neoliberal e teses como a da flexibilização do mercado de trabalho passavam a ser encaradas como chave para a promoção de ganhos de produtividade que permitissem a elevação da competitividade em nível internacional.

Até aqui, pode-se afirmar que há similaridades entre os processos ocorridos na Europa e no Brasil. No entanto, como salientaram Baltar e Proni (1995), havia uma diferença fundamental quanto ao padrão de relações de trabalho que se conseguiu construir no país até então. Para estes autores, ao contrário do que foi experimentado na Europa do Pós II Guerra, o “regime” de trabalho assalariado desenvolvido Brasil era baseado em instabilidade no emprego, baixo salário de entrada, salários distribuídos de forma profundamente desigual e assimétrica e discreta atuação sindical no “chão de fábrica”.

O DEBATE TRAVADO NO BRASIL

Pontuados brevemente os principais elementos do contexto em que se travou o debate acerca dos aspectos centrais do funcionamento do mercado de trabalho no Brasil, será realizado um resgate dos principais argumentos e interpretações trazidos por alguns autores sobre esta discussão. Para efeito de organização do texto, utiliza-se uma separação entre os autores que, em seus esquemas interpretativos, davam mais ênfase às questões relativas à oferta de força de trabalho e os que destacam mais os aspectos relativos à demanda por força de trabalho.

O primeiro autor a ser citado é Pastore (1994). Na visão dele, o mercado de trabalho brasileiro era rígido, inadequado ao período de abertura e acirramento da concorrência experimentado pela economia brasileira. Os outros países estariam levando as mudanças adiante e o Brasil, caso não fizesse o mesmo e mantivesse as regras inalteradas, poderia, além de não conseguir se expandir, ter que enfrentar a perda de postos adicionais de trabalho como consequência da falta de competitividade das empresas. O “problema” na legislação brasileira (e na atuação da Justiça do Trabalho) seriam os elevados “custos fixos” decorrentes dos encargos compulsórios incidentes sobre a folha de salários que tornavam nosso sistema produtivo rígido, incapaz de se adaptar rapidamente a mudanças de ordem tecnológica e na conjuntura. Como resposta, propugnava, principalmente, por uma ampliação da “flexibilidade de contratar, remunerar e descontratar a mão de obra” (PASTORE, 1994, p. 137). Adicionalmente, Pastore acreditava que havia um problema de baixa produtividade decorrente, fundamentalmente, do baixo nível de escolaridade do trabalhador brasileiro. Em ambos os casos, seriam problemas relativos à oferta de força de trabalho.

Amadeo e Camargo (1996), juntamente com vários outros autores brasileiros, acreditavam, ao contrário, que o mercado de trabalho no país era altamente flexível, do ponto de vista quantitativo. Um indicador desta característica seria a elevada taxa de rotatividade observada para diversos períodos. Diferentemente de Pastore, estes autores não consideravam que, efetivamente, a legislação trabalhista e a atuação da Justiça do Trabalho provocassem rigidez de empregos ou de salários. Ao contrário, do ponto de vista do emprego, as normas funcionariam como incentivo à ocorrência de elevadas taxas de rotatividade. Isso porque, embora reconhecessem que não havia “limitação não-monetária” importante às demissões e os custos monetários não fossem altos, como razão talvez mais importante das altas taxas de rotatividade identificavam os “benefícios” (principalmente FGTS e multa, mas, também, aviso prévio e seguro-desemprego) recebidos pelo trabalhador no momento da demissão, como incentivo a que se estabeleça um padrão de relações de trabalho de curta duração. E, dado que “... relações de trabalho de curto prazo são a estratégia ótima do trabalhador” (AMADEO; CAMARGO, 1996, p. 87), as empresas, para evitarem a perda de investimento feito nos trabalhadores, tenderiam a fornecer um “mínimo de treinamento a trabalhadores não-qualificados e explorá-los ao máximo”. Num momento de crise, as empresas se veriam à vontade para demitir os trabalhadores e num momento de expansão, os trabalhadores estariam propensos a “forçar” a própria demissão. Daí decorreria um padrão de contratos com baixa duração e relações de trabalho não cooperativas, sem investimento das partes em treinamento e qualificação, o que seria um impedimento à obtenção de aumentos contínuos na produtividade. Assim, embora bastante flexível, do ponto de vista quantitativo, nosso mercado de trabalho seria rígido em termos qualitativos (flexibilidade funcional), incapaz de permitir respostas adequadas e em tempo a choques como os provocados pela abertura econômica e pelas inovações tecnológicas. Também nesta análise há um foco maior sobre a oferta de força de trabalho.

Quanto a autores que, embora concordassem com a observação de que são elevadas as taxas de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, deram mais ênfase à demanda por força de trabalho, destacam-se inicialmente Baltar e Proni (1995). Estes autores argumentavam que, do ponto de vista meramente econômico, as empresas teriam estímulos para manter relações estáveis de emprego apenas em postos de trabalho dos quais se requer flexibilidade funcional. Assim, a presença de relações estáveis de emprego para os postos caracterizados por atividades simplificadas e rotinizadas, como se viu ocorrer, por exemplo, num segmento do mercado de trabalho estadunidense, decorreria principalmente das instituições, como a força dos sindicatos nos locais de trabalho. Contudo, o mesmo não teria se

passado no Brasil devido ao fato de que coincidiram os processos de constituição de nosso mercado de trabalho assalariado e organização mais expressiva dos trabalhadores com o período de ditadura militar. Nosso regime de trabalho teria se constituído, então, num ambiente de repressão política e sindical, de arrocho salarial, marcado pelo fim da estabilidade no emprego. Baltar e Proni, embora reconhecessem a importância de uma procura reduzida por força de trabalho qualificada como explicação para uma maior liberdade empresarial, acreditavam que o decisivo na conformação desse regime, em que prevaleciam a instabilidade do vínculo e os baixos salários, era a falta de regulação coletiva que assegurou condições de livre arbítrio aos empregadores para contratar, usar e dispensar o trabalhador.

Considerando as significativas evidências de elevada rotatividade, a partir dos dados da RAIS 1989 para o estado de São Paulo, principalmente envolvendo trabalhadores que tinham pouco tempo de casa e baixa escolaridade, os autores entendiam que as empresas efetuavam, como estratégia para redução de custos, a substituição permanente de parte do pessoal como também o ajuste recorrente do quadro funcional às fases do ciclo econômico e mesmo a variações sazonais. No caso das substituições, a principal motivação teria a ver com um processo seletivo pouco rigoroso, menos custoso, e a “verdadeira seleção” (BALTAR, 1994) seria feita, de fato, por meio da observação no desempenho das atividades já no posto de trabalho. Quanto à adaptação do volume de emprego a variações no nível de atividade, permitida pela institucionalidade vigente (normas e ação sindical), além de implicar movimentação contínua em determinados postos de trabalho, terminaria por alimentar o processo relacionado à seleção pouco rigorosa. Estes autores, portanto, localizavam a elevada rotatividade no mercado de trabalho brasileiro como um fenômeno originado principalmente do lado da demanda, causado por uma decisão empresarial visando à redução de custos.

Outros autores que também atribuíam principalmente à demanda por força de trabalho a elevada rotatividade encontrada no país são Ramos e Galrão (1997). Especificamente, criticaram a interpretação de que as regras vigentes desestimulariam vínculos de mais longo prazo entre empregados e empregadores e seriam a principal explicação para os níveis de rotatividade encontrados. Esta interpretação, afirmam os autores, baseia-se nas ideias de que o nível de qualificação dos trabalhadores (geral e específica) determina os níveis de produtividade e de que os trabalhadores induziriam o rompimento do contrato com vistas a receber os “benefícios” financeiros a que fariam jus no momento da demissão sem justa causa. Para Ramos e Galrão, contudo, a produtividade resultaria fundamentalmente da qualidade do posto de trabalho, que seria uma função do investimento feito

pela empresa. A qualificação para o desempenho das atividades em certo posto seria adquirida no próprio posto e 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; GALRÃO, 1997, p. 15)

Nessa perspectiva, sugeriam que se relativizasse a importância do comportamento do trabalhador na permanência do vínculo, uma vez que essa permanência, bem como as perspectivas de ascensão profissional e o nível de treinamento seriam, antes de tudo, determinados pelo posto e não pelas características do ocupante. Para quem se posiciona nos últimos lugares da fila e acessa apenas postos "ruins", haveria pouco a fazer em termos de investimento em treinamento que pudesse levar a aumentos expressivos e contínuos de produtividade.

Cardoso (1999) também formulou uma explicação para a elevada rotatividade que considera como fator determinante o comportamento da demanda por força de trabalho. Tomando o período 1986 a 1996, constatou que o caráter pró-cíclico da rotatividade era acentuado exatamente para aqueles trabalhadores com até três meses de tempo de serviço, para os quais a hipótese de desligamentos "forçados" seria inválida devido aos ainda menores valores a serem recebidos a propósito da demissão sem justa causa. Como explicação alternativa, este autor supôs que a elevada rotatividade seria uma resposta empresarial a flutuações na demanda e/ou uma busca por ganhos de produtividade. Este comportamento estaria vinculado ao fato de que, nos anos 1980 e 1990, a economia brasileira não só crescia a taxas médias reduzidas como, principalmente, de forma cada vez mais instável, levava os empregadores a investirem o mínimo indispensável em treinamento e qualificação e para um conjunto restrito de trabalhadores. Para o restante dos empregados, o mais racional seria externalizar o custo de treinamento, o que implicava, além de não investir em qualificação, promover a rotação visando à "socialização" dos custos de formação destes trabalhadores. Todavia, para que essa estratégia pudesse funcionar sem constrangimentos, seria preciso haver liberdade, do ponto de vista legal e institucional, para admitir e desligar, bem como haver um grande contingente de força de trabalho disponível para que se

... 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". (CARDOSO, 1999, p. 61)

No geral, é possível afirmar que predominaram a visão e os interesses dos que defendiam a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho no país. Na década de 1990, especialmente a partir de 1994, até o início dos anos 2000, promoveu-se um conjunto de mudanças na legislação que resultaram na ampliação da flexibilidade quantitativa na compra de força de trabalho. Não só alteraram-se e suprimiram-se regras vigentes como também novidades foram introduzidas. A título de ilustração, vale citar as mudanças ocorridas na contratação por prazo determinado, na contratação de trabalho temporário, de estagiários e de cooperativas profissionais, a denúncia da Convenção 158, da OIT, e a introdução do banco de horas. Estas seriam mudanças do tipo alteração/supressão. Quanto às novas regras, cabe mencionar a regulamentação da Participação nos Lucros e Resultados - PLR, a contratação em tempo parcial e a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho (*lay-off*). Predominou, ainda, a visão de que os trabalhadores brasileiros tinham baixo nível de qualificação e realizou-se um grande programa de qualificação profissional, com o objetivo de habilitá-los diante das perspectivas colocadas pelo processo de abertura econômica e de reestruturação produtiva. Neste aspecto, vale dizer que vários autores, tanto aqueles que centravam sua análise nos aspectos da oferta, como os que se concentravam nos aspectos da demanda tinham a expectativa de que as transformações esperadas na estrutura econômica e a perspectiva de um crescimento mais duradouro poderiam alterar o padrão de relações de trabalho, na medida em que o aumento da necessidade de um contingente maior de trabalhadores qualificados talvez levasse ao estabelecimento de vínculos empregatícios de mais longa duração, a um maior nível de investimentos em treinamento e qualificação e ao pagamento de salários mais elevados.

ASPECTOS CONCEITUAIS E MENSURAÇÃO

Entre os autores citados, a maioria trabalha com uma noção de rotatividade que equivalia à substituição de um trabalhador por outro, para ocupar um mesmo posto de trabalho. Entretanto, alguns chamam a atenção para o fato de que a movimentação de trabalhadores no mercado de trabalho é um fenômeno mais amplo e a mensuração da rotatividade - neste sentido mais restrito - não era tarefa trivial dadas as limitações das bases de dados existentes.

Para ilustrar tal ponto, considere-se, esquematicamente, a movimentação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, o tra-

lhador pode estar dentro ou fora deste mercado, alternando a condição de atividade entre ativo e inativo. Sendo ativo, pode alternar a condição de ocupação entre ocupado e desempregado¹². Estando ocupado, pode alternar a posição na ocupação, por exemplo, entre empregado e conta-própria e, mesmo, haver intraposições na ocupação, no caso de passar, sem solução de continuidade, de um emprego a outro. Nestes casos, pode-se pensar nas mais diversas combinações de movimentos ao longo do tempo, transições de uma condição a outra¹³. Os estudos sobre rotatividade anteriormente mencionados, contudo, preocupavam-se - bem como este aqui - com a movimentação de trabalhadores que envolve diretamente os empregos. Nesta perspectiva, há admissões e desligamentos ocorrendo quase que ininterruptamente e alimentando tal processo de movimentação. Por sua vez, admissões (desligamentos) podem decorrer de uma movimentação no posto de trabalho, isto é, permanece o posto de trabalho, mas substitui-se o ocupante. Mas há também movimentações dos próprios postos de trabalho que, necessariamente, implicam movimentação de trabalhadores. Em outras palavras, em determinado período de tempo, empresas expandem (contraem) o número de empregados¹⁴. E os dois tipos de movimentos, no posto e do posto, em geral costumam ocorrer de forma concomitante nas empresas.

No caso de substituições, os desligamentos podem ser originados de saídas (por iniciativa dos trabalhadores) ou demissões. Se forem saídas, as mesmas podem estar associadas a mudanças na condição de atividade (por exemplo, motivada por aposentadoria), ou na posição na ocupação ou, ainda, na mudança de empregador (reemprego). Se forem resultantes de demissões, podem estar associadas a vários motivos, como já indicado anteriormente (sem justa causa: redução de custos salariais, não adequação em decorrência de processo seletivo pouco rigoroso, enfraquecimento da organização sindical e no local de trabalho, desempenho abaixo do esperado etc.; ou por justa causa: falta grave etc.).

No caso de variações do nível de emprego, isto é, de criação (destruição) de postos, admissões (desligamentos) podem decorrer da expansão (contração) do emprego numa empresa existente ou da abertura (fechamento) de estabelecimentos. Em geral, tais movimentos associam-se a variações no ciclo econômico, variações sazonais ou outras razões, como aquelas relacionadas ao desempenho da empresa (introdução de inovações tecnológicas, alteração na participação no mercado etc.) ou a características do próprio

12. A depender do conceito de desemprego utilizado, como no caso da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo DIEESE e a Fundação Seade, com apoio do MTE/FAT e parceiros regionais, pode haver alternância entre categorias de desemprego, como o aberto e o oculto. Para mais detalhes, ver DIEESE, 2011.

13. Para uma discussão mais detalhada, ver Ribeiro (2001).

14. Para um estudo abrangente sobre criação e destruição de empregos no Brasil, ver Corseuil et al. (2006).

processo produtivo, que pode sofrer descontinuidades, como no exemplo já mencionado da construção civil.

A mensuração da rotatividade, entendida estritamente como substituição, deveria, então, procurar excluir os movimentos de criação e destruição de postos de trabalho. Ao se adotar a fórmula *mínimo entre admitidos e desligados/estoque do emprego*, como o faz o próprio Ministério do Trabalho e Emprego e como fez a maior parte dos autores citados neste Capítulo, procura-se, ao menos em tese, excluir do cômputo da rotatividade a movimentação decorrente da variação líquida do emprego. Restariam, assim procedendo, “os movimentos de entrada e saída que ocorrem enquanto [a firma ou o estabelecimento] mantém a sua força de trabalho” (MACEDO; CHAHAD, 1985, p. 16). Ocorre, como apontam Orellano e Pazello (2006), que o cálculo realizado desta forma, embora seja apropriado quando se pensa na rotatividade de um setor, uma região ou mesmo de toda a economia, quando analisado na perspectiva das empresas, individualmente, pode apenas estar revelando movimentações entre elas, desde que se compensem em volume, mas que não sejam motivadas por substituições. Para tentar dar um tratamento a esta questão, propõem que o cálculo da rotatividade seja realizado primeiramente ao nível da empresa e só depois agregado, de acordo com o interesse analítico.

Outra ordem de preocupações na mensuração da rotatividade reside na compatibilização do tempo dos fluxos de trabalhadores e dos fluxos de postos de trabalho (CORSEUIL, 2007). Ao se tomar, por exemplo, o mínimo entre a taxa de admissões e de desligamentos em determinado período como medida de rotatividade, mesmo que se faça ao nível da empresa, pode estar havendo uma superestimação da taxa, caso se objetive tão somente observar as substituições. Isso porque, internamente aos períodos de análise, admissões (desligamentos) podem estar ocorrendo em razão de expansão (contração) do emprego que sejam revertidas antes do término do período.

Além disso, como apontam Ramos e Galrão (1997), o fim de uma etapa num empreendimento e o início de outra que implicarão, por exemplo, a descontratação de um ladrilheiro e a contratação de um pintor, isto é, implicarão um desligamento e uma admissão, contribuirão para a superestimação se forem computados como um movimento de substituição.

Estas e outras questões¹⁵ tornam difícil a mensuração do fenômeno, requerendo cuidados no tratamento dos dados e as devidas ressalvas nas análises realizadas. Além disso, a escolha do método dependerá muito dos

15. Por exemplo, transferências entre estabelecimentos de uma mesma firma que são computadas, tanto na RAIS como no CAGED, como movimentação (desligamento/admissão). Ou o caso de um desligamento que resulta da extinção de um posto de trabalho e de uma admissão, no mesmo estabelecimento, que resulta da criação de outro posto de trabalho, não tendo havido uma substituição e sim destruição seguida de criação, talvez motivadas por uma mudança de ordem tecnológica. A esse respeito, ver Ribeiro (2001) e Corseuil (2007).

objetivos do estudo a ser realizado e das possibilidades de utilização da base de dados.

ANOS 2000. FLEXIBILIDADE E ROTATIVIDADE: PERSPECTIVAS E DESAFIOS

No período recente, mais precisamente a partir de 2004, o país tem experimentado um processo vigoroso e mais constante de crescimento econômico, algo bastante incomum nas últimas décadas, especialmente considerando o período de análise de parte importante dos estudos sobre rotatividade realizados no país. Breve interrupção nesta trajetória foi imposta pela crise internacional da economia, iniciada em meados de 2008, e que resultou na queda do PIB de 2009. O caminho de crescimento foi retomado em 2010.

Os impactos desta trajetória de crescimento da economia brasileira pós 2004 sobre o mercado de trabalho foram importantes. Os principais resultados podem ser expressos na queda da taxa de desemprego, que retornou a patamares dos anos 1980; na elevação das taxas de formalização dos empregos e na consequente redução da informalidade; na recuperação do valor do salário médio real da economia; e na forte expansão da massa salarial, entre os principais resultados.

O dinamismo do mercado de trabalho, com a criação de cerca de 12 milhões de postos de trabalho formais, entre 2003 e 2009, foi ainda reforçado por uma política de rendas ancorada na política de valorização do salário mínimo, que teve crescimento real de 54% entre 2003 e 2010, fortalecendo os rendimentos dos trabalhadores da base da economia, tanto dos ativos quanto dos desligados - neste caso, beneficiando cerca de 18 milhões de aposentados. A recuperação dos salários também foi influenciada pela dinâmica da atuação dos sindicatos, que, de forma continuada e crescente, passaram a obter melhores resultados nas negociações salariais. Papel relevante tiveram também os programas de inclusão social e transferência de renda, sobretudo por meio do Bolsa Família, que atingiu 12,4 milhões de famílias. Este conjunto de fatores resultou no crescimento do poder de compra da população, ainda reforçado por um amplo programa de crédito ao consumidor, o que fortaleceu o segmento do mercado interno que, ao lado do mercado externo, dinamizou a economia no período, com significativos reflexos positivos sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Apesar do crescimento econômico e da melhora, o mercado de trabalho ainda permanece com algumas características que geram insegurança na população ou que minam esses resultados, impondo importantes desafios à política pública voltada para o trabalho. Entre elas, destaca-se a rotatividade da mão de obra que, desde a década de 1970, como se viu na literatura, cons-

titui um foco de preocupação da sociedade brasileira, e particularmente, dos pesquisadores e dos gestores públicos. A persistência da rotatividade pode ser observada nos indicadores divulgados mensalmente pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, bem como em estudos difundidos recentemente, conforme assinalam os autores a seguir:

A flexibilidade, tanto alocativa quanto salarial, do mercado de trabalho permite que as empresas “troquem” seus trabalhadores, contratando novos empregados com menores salários e eliminando aqueles postos de trabalho com maior rendimento. Há um movimento de redução de custos de produção, possibilitado pela flexibilidade do mercado de trabalho. (COSTA; HUERTAS, 2008)

Também se deve ressaltar, de antemão, que, no que tange à institucionalidade vigente, houve, desde o início dos anos 1990, ampliação da flexibilidade quantitativa no emprego de força de trabalho, já bastante expandida desde 1967 com a implantação do FGTS¹⁶. No trabalho já citado, Krein e Mei (2005) referem-se a cerca de 25 instrumentos normativos que conformam a terceira reforma trabalhista realizada entre meados dos anos 1990 até o início dos anos 2000, versando resumidamente quanto:

- a) à alocação e gestão de mão de obra;
- b) à remuneração;
- c) ao tempo de trabalho;
- d) à forma de solução de conflitos;
- e) a outras medidas flexibilizadoras e redutoras de direitos trabalhistas.

Numa referência recente a condições vigentes em outros países, no que diz respeito particularmente à proteção do emprego, vê-se que o Brasil desponta como um dos países em que essa proteção é relativamente reduzida. Uma série de indicadores produzidos pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), detalhados abaixo e apresentados na Tabela 1 (página 38), revelam quais são os fatores considerados nessa baixa proteção.

Os “indicadores de proteção ao emprego” da OCDE buscam medir

... procedimentos e custos envolvidos na demissão individual ou coletiva de trabalhadores e os procedimentos envolvidos na contratação de trabalhadores por prazo determinado ou por contratos temporários via agências de emprego”. (OCDE, 2009)

16. Uma exceção importante a este movimento geral foi a ampliação em 10 pontos percentuais, em 2001, no valor da multa a ser paga por ocasião da rescisão contratual, incidente sobre o volume de depósitos realizados pelo empregador, a título de FGTS.

Os indicadores são compilados de 21 itens que cobrem três diferentes aspectos da proteção ao emprego:

■ **Demissão de trabalhadores individuais com contratos regulares:**

incorpora três aspectos da proteção à demissão: 1) procedimentos dos empregadores quando iniciam o processo de demissão, tal como a forma de notificação (aviso oral, por escrito, que contenha os motivos da demissão, que deva ser encaminhado ao sindicato etc.); 2) períodos de aviso prévio e verbas rescisórias, que normalmente variam com o tempo de duração do vínculo; e 3) dificuldade de demissão, determinada pelas circunstâncias nas quais é possível demitir trabalhadores; e pelas consequências para o empregador, caso a demissão seja considerada injusta (tais como compensação e recondução);

■ **Custos adicionais para demissões coletivas:** a maioria dos

países impõe custos ou notificações adicionais quando um empregador demite um grande número de trabalhadores ao mesmo tempo. Essa medida inclui somente custos adicionais que vão além daqueles aplicáveis às demissões individuais. Ela não reflete a regulamentação geral de demissões coletivas, que é a soma dos custos de demissões individuais e quaisquer custos adicionais de demissões coletivas.

■ **Regulação de contratos temporários:** refere-se à regulação dos

contratos por prazo determinado e por agências de emprego em relação aos tipos de emprego para os quais esses contratos são permitidos e sua duração. Essa medida também inclui o regulamento que rege a criação e o funcionamento de agências de emprego temporário e os requisitos para os trabalhadores temporários auferirem a mesma remuneração e as mesmas condições dos trabalhadores nas empresas usuárias, o que pode aumentar o custo da utilização de trabalhadores temporários em relação à contratação de trabalhadores com contratos permanentes.

De fato, como se pode ver na Tabela 1, o Brasil está entre os países que pouco protegem contra demissões individuais e que não protegem contra demissões coletivas. No *ranking* geral, que se refere ao índice de proteção, encontra-se na 21^a posição entre os 40 países analisados (a Turquia é o primeiro e os Estados Unidos é o último), mas não possui exigências específicas para as demissões coletivas - apenas três países entre todos os analisados encontram-se na mesma condição que o Brasil: Indonésia, Índia e Chile. Somente nas restrições à contratação por prazo determinado e trabalho temporário, o país, comparativamente aos demais, figura numa posição melhor¹⁷ (é o terceiro colocado no *ranking*), embora estas modalidades tenham pequena efetividade no quantitativo das contratações no mercado de trabalho brasileiro.

17. Não se pode confundir estas modalidades com as contratações terceirizadas, que se avolumaram no mercado de trabalho a partir dos anos 1990. Este tipo de confusão é comum em função da precarização e da frágil duração do trabalho terceirizado.

TABELA 1
Proteção ao emprego em países da OCDE e
países selecionados não membros da OCDE, 2008

<i>Ranking</i> no índice de proteção	Países	Proteção de trabalhadores permanentes contra demissão individual	Regulação das formas de emprego temporário	Exigências específicas para demissões oletivas	OCDE Índice de proteção ao emprego
35	Austrália	1,37	0,79	2,88	1,38
16	Áustria	2,19	2,29	3,25	2,41
14	Bélgica	1,94	2,67	4,13	2,61
21	Brasil	1,49	3,96	0,00	2,27
39	Canadá	1,17	0,22	2,63	1,02
28	Chile	2,59	2,04	0,00	1,93
9	China	3,31	2,21	3,00	2,80
19	República Checa	3,00	1,71	2,13	2,32
29	Dinamarca	1,53	1,79	3,13	1,91
18	Estônia	2,27	2,17	3,25	2,39
20	Finlândia	2,38	2,17	2,38	2,29
6	França ⁽¹⁾	2,6	3,75	2,13	3,00
12	Alemanha	2,85	1,96	3,75	2,63
7	Grécia	2,28	3,54	3,25	2,97
25	Hungria	1,82	2,08	2,88	2,11
26	Íslandia	2,12	1,54	3,5	2,11
13	Índia	3,65	2,67	0,00	2,63
5	Indonésia	4,29	2,96	0,00	3,02
34	Irlanda	1,67	0,71	2,38	1,39
30	Israel	2,19	1,58	1,88	1,88
15	Itália	1,69	2,54	4,88	2,58
33	Japão	2,05	1,50	1,50	1,73
23	Coreia	2,29	2,08	1,88	2,13
2	Luxemburgo	2,68	3,92	3,88	3,39
3	México	2,25	4,00	3,75	3,23
22	Holanda	2,73	1,42	3,00	2,23
37	Nova Zelândia	1,54	1,08	0,38	1,16
11	Noruega	2,2	3,00	2,88	2,65
17	Polônia	2,01	2,33	3,63	2,41
8	Portugal ⁽¹⁾	3,51	2,54	1,88	2,84
31	Federação Russa	2,79	0,79	1,88	1,80
24	República Eslovaca	2,45	1,17	3,75	2,13
10	Eslovênia	2,98	2,50	2,88	2,76
36	África do Sul	1,91	0,58	1,88	1,35
4	Espanha	2,38	3,83	3,13	3,11
27	Suécia	2,72	0,71	3,75	2,06
32	Suíça	1,19	1,50	3,88	1,77
1	Turquia	2,48	4,88	2,38	3,46
38	Reino Unido	1,17	0,29	2,88	1,09
40	Estados Unidos	0,56	0,33	2,88	0,85

Fonte: OCDE. Indicadores de proteção ao emprego

Nota: 1) Para França e Portugal, os dados referem-se a 2009. Este indicador se refere à versão 3, como definido na metodologia

Obs.: Escala de 0 (menos restrições) a 6 (mais restrições)

Dessa forma, o posicionamento do Brasil diante dos demais países, assumindo uma posição intermediária, deve ser relativizado, na medida em que seu principal indicador refere-se às contratações temporárias com pouca expressão quantitativa no mercado de trabalho, e que, no caso da sua principal forma de desligamento, a demissão individual, o indicador tem menor peso no resultado alcançado pelo país. Ressalta-se aqui que o Brasil não é mais signatário da Convenção 158, da OIT, nem possui legislação que contele seus princípios. Portanto, são poucas no país as restrições à demissão imotivada, vigorando apenas normas relativas à indenização econômica na prática da demissão.

As considerações sobre o tema da rotatividade desenvolvidas neste Capítulo atualizam preocupações importantes a partir da visão dos autores, no sentido de averiguar se permanecem inalteradas as características gerais do “regime” de trabalho brasileiro, como apontado em Baltar e Proni, ou se, em razão de maior crescimento e previsibilidade (CARDOSO, 1999), maior exposição à concorrência internacional (AMADEO; CAMARGO, 1996; BALTAR; PRONI, 1995), tiveram início um processo de alongamento do tempo de duração dos vínculos empregatícios e a consequente queda nos níveis de rotatividade. Analisar o comportamento do mercado de trabalho formal brasileiro do ponto vista da relação entre a flexibilidade e a rotatividade na década passada, tendo como referência, por um lado, estas indicações da literatura sobre o tema, e por outro, o desempenho do mercado formal, segundo as bases de dados da RAIS, será o objetivo deste trabalho.

Capítulo 3

A flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro

INTRODUÇÃO

Uma das principais características do mercado de trabalho formal brasileiro é a ampla flexibilidade contratual, que facilita tanto os *desligamentos* quanto as admissões, conforme se observa nos registros administrativos da RAIS. Milhões de trabalhadores são submetidos anualmente a um regime de contratação flexível que, associado à oferta crescente de força de trabalho do país, tem impacto sobre a política pública de emprego, trabalho e renda, em termos do volume de recursos necessários à formulação dos programas e investimentos. Os efeitos atingem substantivamente os gastos com os programas do seguro-desemprego, de intermediação de mão de obra, de qualificação profissional, bem como o saldo da conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, entre os principais.

A partir desta visão, este Capítulo busca analisar, por meio dos registros administrativos da RAIS, o comportamento do estoque e da movimentação do emprego formal no país, e para tal, encontra-se estruturado em cinco partes. Na primeira, são apreciados os movimentos dos grupos de vínculos que compõem os registros da RAIS e o resultado desse movimento no que se refere à conformação do mercado de trabalho formal no Brasil. Na segunda parte, procura-se observar como a flexibilidade contratual tem impacto no tempo de emprego dos diferentes grupos de vínculos formais no país. Na terceira parte, essa situação é comparada com a de outros países. Na quarta, são analisados os tipos de contratos dos vínculos por grupos e as causas dos *desligamentos*. Por fim, são analisadas algumas características pessoais dos ocupantes dos vínculos e suas diferenças em cada grupo.

O MOVIMENTO ANUAL DOS CONTRATOS NA RAIS

A contabilização dos registros administrativos da RAIS permite a identificação da movimentação anual dos contratos de trabalho (os vínculos) no final de cada exercício, com relação às quantidades anuais e o posicionamento diante da situação da vigência do vínculo. Em 31 de dezembro de cada ano, tem-se a apuração do total de vínculos movimentados no ano.

O indicador *total de vínculos no ano* revela a quantidade anual de contratos de trabalho que tiveram vigência, seja integral ou parcial, em cada ano da série apresentada. Esta quantidade anual de vínculos de trabalho é composta por uma parcela de contratos originados da movimentação de anos anteriores - vínculos presentes no estoque do ano anterior a cada exercício - combinada com outra parcela de vínculos oriundos da movimentação realizada durante cada exercício, representada pelos novos contratos e pelos *desligamentos* anuais da RAIS.

O *total de vínculos no ano* é um indicador relevante na análise da trajetória do mercado de trabalho, pois mostra o total de contratos (vínculos) formais *ativos* e *desligamentos no ano* do país. Permite ainda conhecer características associadas a estes vínculos, tais como duração do emprego, condições de trabalho, jornada. Além disso, revela os atributos do contratado, por exemplo, idade e escolaridade, e constitui a base de apuração do estoque anual do emprego formal do país, com referência no dia 31 de dezembro de cada ano.

Os contratos que, por algum período do ano de referência, estiveram ativos, mas que, em 31 de dezembro estavam *desligados*, formam o indicador dos *desligamentos em 31/12*¹, em cada ano da série. Estes expressam a quantidade de *desligamentos ocorridos no mercado formal de trabalho, no decorrer de cada ano*. O indicador dos *ativos em 31/12* corresponde à quantidade de contratos de trabalho com vigência ativa no fim de cada exercício, já descontados os *desligamentos do ano*. Estes vínculos de emprego compõem o *estoque anual da RAIS*², que é um indicador de grande visibilidade social e econômica, dada a repercussão midiática que tem e seu frequente uso nas análises acadêmicas e políticas do mercado formal de trabalho brasileiro. Este indicador revela a capacidade de retenção³ e de geração de empregos

1. Ativo e inativo são duas categorias usadas na RAIS. Ativo refere-se ao volume de contratos vigentes em 31 de dezembro de cada ano, portanto, o estoque do ano. Inativo refere-se ao contrato não vigente, cujo rompimento determina o desligamento do trabalhador de um vínculo no decorrer do ano. O termo inativo também é usado na Previdência Social, indicando o trabalhador aposentado. Neste trabalho, a partir deste ponto do texto, o termo inativo será substituído por desligados no ano ou desligamentos no ano, para maior clareza.

2. A RAIS é informada anualmente, ao se apurar os resultados da movimentação dos vínculos dos empregos celetistas e dos estatutários. O resultado do CAGED é mensal e acompanha exclusivamente a movimentação mensal dos celetistas, informando as admissões e os desligamentos ocorridos no mês.

formais pelo mercado de trabalho. É também importante por permitir analisar o desempenho deste mercado, em termos da evolução anual e das características do estoque do emprego formal, em um período determinado, consoante com o desempenho macroeconômico do país.

A contratação na RAIS, segundo os grupos de vínculos

A movimentação dos vínculos da RAIS, em valores absolutos, tem como pressuposto analítico a visão de que a ordem de grandeza dessa movimentação assume importância na percepção social dos desafios impostos ao mercado formal de trabalho. A ordem de grandeza dos indicadores agregados da RAIS atinge a dezenas de milhões de empregos, anualmente. A Tabela 1 apresenta o volume de contratos correspondente a cada grupo de vínculos da movimentação anual da RAIS, em valores absolutos.

TABELA 1
Evolução do número de vínculos por grupo
Brasil - 1997 a 2009

Ano	Total de vínculos no ano	Desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro ⁽¹⁾
1997	34.680.353	10.575.925	24.104.428
1998	35.008.553	10.516.918	24.491.635
1999	35.164.552	10.171.287	24.993.265
2000	37.262.386	11.033.757	26.228.629
2001	39.243.045	12.053.431	27.189.614
2002	40.927.865	12.243.952	28.683.913
2003	41.969.162	12.424.235	29.544.927
2004	44.683.910	13.276.334	31.407.576
2005	47.657.099	14.418.482	33.238.617
2006	50.701.027	15.545.778	35.155.249
2007	54.649.133	17.041.703	37.607.430
2008	59.706.419	20.264.853	39.441.566
2009	61.126.896	19.919.350	41.207.546

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Estoque anual da RAIS

A trajetória do grupo *total de vínculos no ano* revela resultados crescentes em valores absolutos em todo o período da série. Partindo de valores da ordem de 35 milhões de contratos (vínculos), no fim dos anos 1990, atin-

3. Refere-se ao volume de vínculos de contratos provenientes de anos anteriores que compõem o estoque do exercício.

giu 61,1 milhões em 31 de dezembro de 2009. São aproximadamente 26 milhões de contratos acrescidos à movimentação da RAIS, entre 1997 e 2009, com média de 2,2 milhões de contratos de trabalho por ano.

Este indicador revela o volume de emprego no mercado formal de trabalho necessário ao exercício da atividade produtiva do país, em cada ano da série. Sejam estes empregos remanescentes de exercícios anteriores, sejam novos contratos de trabalho, tiveram vigência nos respectivos exercícios anuais da RAIS, se não durante todo o ano, pelo menos parcialmente, em meses do ano.

Os *desligamentos no ano* apresentam resultados decrescentes entre 1997 e 1999, invertendo significativamente a tendência nos anos 2000, exceto no último ano da série. Os quase 10,6 milhões de *desligamentos no ano*, em 1997, atingem 19,9 milhões em 31 de dezembro de 2009, média de 800 mil a mais por ano. Os *desligamentos* indicam os *ajustes da mão de obra* realizados anualmente no mercado formal, que decorrem de motivações relacionadas a diferentes ordens de questões. Primeiro, relacionados ao ciclo produtivo anual - sazonalidade de culturas agrícolas, *desligamentos* referentes a contratos de obras e serviços de duração específica, *ciclo de negócios*⁴, entre outros. Segundo, os *desligamentos* por razões referentes ao ciclo de vida dos trabalhadores, como aposentadorias, morte, afastamento para estudo etc. Terceiro, os *desligamentos* por razões administrativas, como contratos de experiência, transferências etc. Quarto, os originados do desempenho macroeconômico, que atingem de forma mais ampla o conjunto do mercado de trabalho.

O grupo dos *ativos em 31 de dezembro* de cada ano é de significativa importância, por expressar o tamanho do mercado de trabalho formal do país, revelando o nível de emprego permanente requerido pelo setor produtivo para fazer frente à atividade econômica do país. A movimentação deste agrupamento revela resultados também crescentes ano a ano, no período analisado. Este comportamento indica que o mercado formal de trabalho brasileiro apresentou dinâmica de crescimento no período, que foi marcado por conjunturas macroeconômicas que têm impacto sobre ele de forma diversa.

Os 24,5 milhões de *vínculos ativos* no final dos anos 1990 passaram a 41,2 milhões em dezembro de 2009, com crescimento médio anual de 1,4 milhão de empregos. Este resultado, entretanto, apresenta diferenças significativas entre os anos do período analisado, como se verá adiante neste Capítulo.

4. Refere-se a um grande número de eventos sociais que têm impacto sobre a atividade produtiva: "férias de verão", Carnaval, Páscoa, Dia das Mães, Festas Juninas, Dia dos Pais, Dia da Criança, festas natalinas, eventos regionais, entre outros.

Como característica geral da movimentação da RAIS, portanto, verifica-se que os indicadores de todos os grupos de vínculos foram expressivamente crescentes em valores absolutos no período analisado, em magnitudes diferenciadas em cada exercício. Essas grandezas se evidenciam também por meio das taxas de crescimento relativo, resultantes da movimentação do *total dos vínculos nos anos*, *vis-à-vis* as taxas dos *desligamentos*, indicando o *ajuste anual da mão de obra* no mercado formal de trabalho, como será visto a seguir.

A movimentação da contratação na RAIS, em taxas relativas de crescimento, segundo os grupos de vínculos

Na Tabela 2, página 46, os indicadores dos grupos de vínculos da RAIS são divididos em dois períodos e o ano de 2003⁵ é tomado como referência base para a verificação das taxas de crescimento relativo.

As observações mais gerais a partir da Tabela 2 são sintetizadas a seguir:

- as taxas de crescimento do período 2003-2009 foram bem superiores às observadas entre 1997-2003. No caso do grupo *total de vínculos* em 31 de dezembro, a variação acumulada foi de 45,6%, de 2003-2009, e 21,0%, entre 1997-2003. No grupo *desligamentos no ano*, a variação acumulada foi de 60,3% (2003-2009) contra 17,5% (1997-2003); e no grupo dos *vínculos ativos* foi de 39,5% contra 22,6% em 2003-2009 e 1997-2003, respectivamente.
- a movimentação da RAIS revela que o grupo dos *desligados no ano* apresentou o maior crescimento no período de 1997 a 2009 e que este foi fortemente influenciado pelo significativo crescimento dos *desligamentos no ano* no segundo período (2003-2009). Não obstante, o comportamento dos *vínculos ativos* indica que o estoque anual também apresentou variação acumulada superior neste período.
- a distribuição dos vínculos acrescidos no período 1997 a 2009, segundo a contribuição de cada subperíodo da série, revela que 19,4% do acréscimo dos *desligamentos no ano* ocorreram entre 1997 e 2003 e 80,6%, entre 2003 e 2009. Já no que tange ao estoque de empregos, o segundo período foi mais profícuo, apesar do crescimento dos *desligamentos*, pois entre 2003 e 2009, o acréscimo do estoque de vínculos foi de 68,4%, diante do aumento de 31,6%, verificado entre 1997-2003.

5. A referência em 2003 permite a comparação baseada em igual quantidade de anos, em cada período de movimentação da RAIS, com base na série usada para a análise. Além do período que se segue a 2003, representa um ciclo de expansão da economia e do mercado de trabalho.

TABELA 2
Variação do número de vínculos por grupo
Brasil - 1997 a 2009 (em %)

Ano	Total de vínculos no ano	Desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro
1998-1997	0,9	-0,6	1,6
1999-1998	0,4	-3,3	2,0
2000-1999	6,0	8,5	4,9
2001-2000	5,3	9,2	3,7
2002-2001	4,3	1,6	5,5
2003-2002	2,5	1,5	3,0
2004-2003	6,5	6,9	6,3
2005-2004	6,7	8,6	5,8
2006-2005	6,4	7,8	5,8
2007-2006	7,8	9,6	7,0
2008-2007	9,3	18,9	4,9
2009-2008	2,4	-1,7	4,5
Períodos		Variação média anual	
2009-1997	4,5	5,0	4,2
2003-1997	1,5	1,2	1,6
2009-2003	2,9	3,7	2,6
Períodos		Variação acumulada	
2009-1997	76,3	88,3	71,0
2003-1997	21,0	17,5	22,6
2009-2003	45,6	60,3	39,5

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Os resultados da movimentação da RAIS apresentados na Tabela 2 são detalhados a seguir. Ao longo da série (1997-2009), o indicador *total de vínculos* apresentou variação acumulada positiva de 76,3%. No grupo dos *desligamentos no ano*, a variação acumulada foi também positiva, de 88,3%; e no grupo dos *vínculos ativos*, o aumento foi de 71,0%. Estes resultados, expressos em médias anuais, correspondem a 4,5%, 5,0% e 4,2%, respectivamente.

Considerando a divisão em períodos, entre 1997 e 2003, o indicador do grupo *total de vínculos* apresentou taxa acumulada de crescimento de 21,0%; o grupo dos *desligamentos no ano*, de 17,5%, e o grupo dos *ativos*, de 22,6%. Em termos de crescimento médio, estes resultados corresponderam às variações anuais de 1,5%, 1,2% e 1,6 %, respectivamente.

No período 2003-2009 (45,6%), as variações acumuladas de crescimento foram bem superiores às observadas no primeiro período: 45,6%, 60,3% e 39,5%, respectivamente. De igual modo, no caso da variação anual média, os percentuais de crescimento foram, respectivamente, de 2,9%, 3,7% e 2,6%.

A comparação dos resultados dos períodos em que a série foi fracionada revela significativa diferenciação quanto à magnitude dos indicadores na conformação do tamanho do mercado formal de trabalho. Como resultado das taxas de crescimento apresentadas, observa-se que houve acréscimo, em valores absolutos, no grupo do *total de vínculos*, de 7,3 milhões de vínculos, entre 1997-2003, e de 19,2 milhões de vínculos, entre 2003-2009, com acréscimo total de 26,4 milhões de vínculos em todo o período. O crescimento dos *desligamentos* nos respectivos períodos foi de 1,8 milhão e de 7,5 milhões de vínculos, resultando no acréscimo de 9,3 milhões de *desligamentos* ao longo da série. Por sua vez, o estoque da RAIS (*ativos em 31 de dezembro*) apresentou crescimento absoluto de 5,4 milhões de vínculos entre 1997 e 2003; de 11,7 milhões de vínculos entre 2003 e 2009; e de 17,1 milhões de vínculos, no período todo.

No período de 1997 a 2003, marcado pelo baixo crescimento dos indicadores de crescimento dos empregos, o comportamento destes revela variações acumuladas de crescimento bem semelhantes entre os grupos de vínculos. Não obstante, a movimentação ano a ano apresentou resultados bastante diferenciados, influindo na conformação dos estoques anuais. Inicia-se com a combinação de baixo crescimento do grupo *total de vínculos* e decréscimo nas taxas de desligamento até 1999. Segue com a elevação das taxas relativas do primeiro grupo de vínculos, que são superadas pelo forte crescimento dos *desligamentos* até 2001. E combina queda nas taxas de ambos os indicadores, com ênfase nas taxas dos *desligamentos* até 2003 (Tabela 2).

Assim, o estoque do período apresenta baixas variações, na ordem de 1,6% e 2,0%, entre 1997 e 1999; variações moderadas de 3,7% em 2001, e de 3,0%, em 2003. Variações mais significativas ocorreram em 2000 (4,9%) e em 2002 (5,5%), ainda conforme a Tabela 2.

Observando as taxas relativas de crescimento entre 2003 e 2009, percebe-se que o indicador *total de vínculos* aumentou 45,6%, enquanto o crescimento dos *desligamentos* foi de 60,3% no mesmo período. Em 2008, registra-se expressiva elevação da variação anual dos *desligamentos* (18,9%), em função dos “ajustes de pessoal” promovidos pela ameaça da crise internacional. Em 2009, o *total de vínculos* aumentou timidamente (2,4%) e o total de *desligamentos* se reduziu em 1,7%, resultando num crescimento de 4,5% no estoque de vínculos em 31/12. Desta forma, em todo o período, verificam-se elevadas taxas de crescimento relativo para todos os indicadores, com elevação significativa do estoque, apesar do volume dos *desligamentos*.

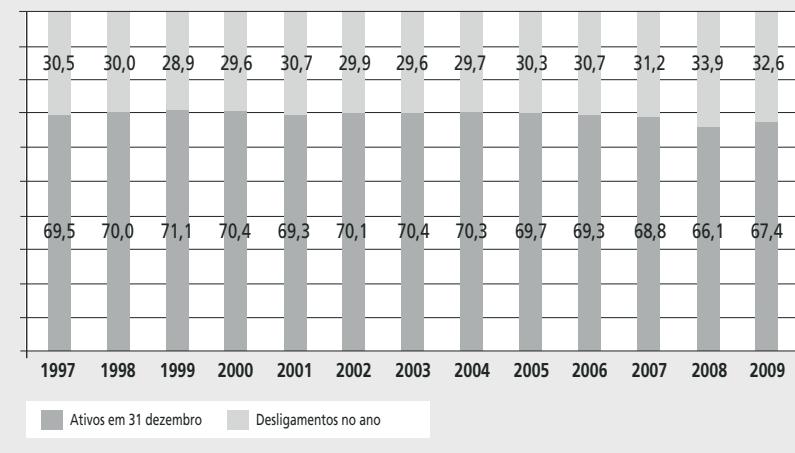
ter crescido fortemente, atingindo, em valores absolutos, aproximadamente 20 milhões de vínculos anuais, no final do período.

A conformação do mercado formal de trabalho, segundo os grupos dos vínculos ativos e dos desligamentos no ano

A observação da movimentação anual dos vínculos da RAIS indica que o peso de participação dos grupos *desligamentos no ano* e dos *ativos* na distribuição do agrupamento do *total de vínculos* apresenta resultados significativamente semelhantes ao longo de toda a série, conforme ilustra o Gráfico 1.

GRÁFICO 1

Distribuição dos vínculos por grupos Brasil - 1997 a 2009 (em %)



Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

No Gráfico 1, observa-se que, no decorrer dos anos da série, o indicador dos *desligamentos* tem peso aproximado de 30% em relação ao indicador do *total de vínculos*. Por sua vez, o indicador do estoque da RAIS, ao final de cada exercício anual, pesa 70%⁶ no total de vínculos do ano.

6. Em 2008, houve um grande debate público sobre o intenso "ajuste da mão de obra" realizado no final do ano, em dimensão muito superior à verificada nos anos da série. O caráter excessivo do ajuste foi interpretado como uma medida conservadora diante das condições apresentadas pela economia brasileira em outros momentos de crise e na comparação com outros países, naquele contexto.

Em 2008, observou-se a elevação do peso do grupo de *desligados no ano*, que atingiu 34,0%. Esse comportamento deveu-se ao ajuste ocorrido em função das expectativas provocadas pela crise internacional, quando os *desligamentos* cresceram 18,9% sobre o ano anterior (Tabela 2). Em 2009, os resultados já indicaram a queda do peso dos *desligamentos* na distribuição, em comparação aos resultados de 2008, com os *desligamentos* representando 32,5%, no total da distribuição entre *ativos* e *desligados*, em 31 de dezembro.

Essa distribuição relativamente estável ao longo dos anos da série entre *vínculos ativos* e *desligamentos no ano*, mesmo diante do crescimento do mercado formal de trabalho, por meio do acréscimo anual do estoque, parece indicar uma característica básica do funcionamento e da estrutura do mercado formal de trabalho brasileiro. Por um lado, esse mercado vale-se de elevada oferta de força de trabalho - a “flexibilidade quantitativa”; e, por outro, da insuficiência de mecanismos institucionais inibidores da demissão imotivada, no mercado de trabalho formal brasileiro - a “flexibilidade contratual”. Assim, ano a ano, o mercado de trabalho formal conta com a oferta crescente e abundante de força de trabalho para a seleção e composição do estoque, além de contar com grande oferta de trabalhadores que atendem a demanda anual de trabalho em empregos de curtíssima duração.

A “flexibilidade quantitativa” dos contratos no mercado de trabalho brasileiro fica ainda mais evidente, referenciando a análise na movimentação dos vínculos de cada exercício. Ou seja, por um lado, identificam-se os vínculos em que a vigência se iniciou no exercício e que se manteve no estoque do ano. Estes vínculos representam os admitidos no ano que não foram *desligados no próprio ano*. Por outro lado, consideram-se os vínculos rompidos que representam o total dos *desligamentos no ano*⁷. Como resultado deste procedimento, na 2^a coluna, da Tabela 3, página 50, é apresentado o total de *vínculos desligados no ano*; na 3^a coluna, o montante dos *admitidos no ano*, presente no estoque no fim do ano. A 1^a coluna indica a soma das outras.

Os resultados apresentados são expressivos da flexibilidade quantitativa no mercado de trabalho brasileiro, cuja interpretação pode ser sintetizada assim: para cada 40 vínculos admitidos presentes no estoque anual, em 31 de dezembro de cada ano da série, 60 vínculos foram *desligados* no decorrer do ano (Gráfico 2 - página 50).

7. Para esse procedimento, excluiu-se do total de vínculos movimentados no ano a parte que compõe o estoque do exercício, mas que foi admitida no ano anterior. Exemplificando com o ano de 2009, o estoque foi de 41.207.546 vínculos, dos quais se subtraem 27.338.788 vínculos, cuja vigência teve início em exercícios anteriores da RAIS, restando 13.868.758 vínculos, cuja vigência do contrato iniciou-se no exercício. Estes somados aos *desligamentos no ano* totalizam 33.788.108 vínculos. Este total mantém a identidade quando se exclui os vínculos iniciados em exercícios anteriores do total de vínculos movimentados no ano ($61.126.896 - 27.338.788 = 33.788.108$ vínculos).

TABELA 3
Evolução do número de vínculos movimentados no ano por grupos
Brasil - 1997 a 2009

Ano	Total movimentado no ano ⁽¹⁾	Desligamentos no ano ⁽²⁾		Admitidos no ano, presentes no estoque ⁽³⁾	
		Nº de vínculos	Em %	Nº de vínculos	Em %
1997	17.772.045	10.575.925	59,5	7.170.055	40,3
1998	17.381.255	10.516.918	60,5	6.850.194	39,4
1999	17.161.564	10.171.287	59,3	6.989.283	40,7
2000	18.879.000	11.033.757	58,4	7.845.243	41,6
2001	20.310.254	12.053.431	59,3	8.256.823	40,7
2002	20.809.692	12.243.952	58,8	8.565.740	41,2
2003	21.081.052	12.424.235	58,9	8.656.817	41,1
2004	22.878.461	13.276.334	58,0	9.602.127	42,0
2005	24.984.201	14.418.482	57,7	10.565.719	42,3
2006	26.570.886	15.545.778	58,5	11.025.108	41,5
2007	29.441.691	17.041.703	57,9	12.399.988	42,1
2008	33.565.993	20.264.853	60,4	13.301.140	39,6
2009	33.788.108	19.919.350	59,0	13.868.758	41,0

Fonte: MTE, RAJS

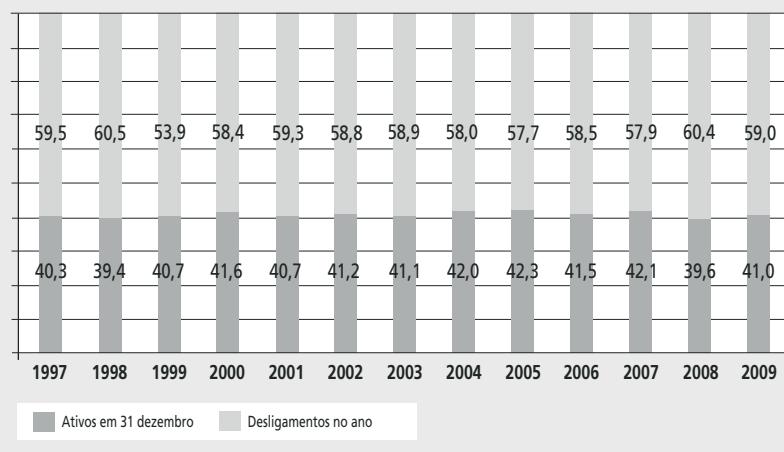
Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Movimentação exclusiva de cada exercício. Exclui o estoque de vínculos do exercício anterior; 2) Desligados no exercício

3) São vínculos de admissão no exercício

GRÁFICO 2

Distribuição dos vínculos movimentados no ano por grupos
Brasil - 1997 a 2009 (em %)



Fonte: MTE, RAJS

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Movimentação exclusiva de cada exercício. Exclui o estoque de vínculos do exercício anterior

Comparando os resultados da movimentação de cada ano observada no Gráfico 2, com a movimentação geral da RAIS, observada no Gráfico 1, nota-se que há uma inversão no sentido dos resultados. A movimentação geral conformou distribuição dos vínculos de aproximadamente 70% para o estoque anual e 30% para os *desligados*. Na movimentação observada no Gráfico 1, os *desligamentos no ano* passam a representar cerca de 60%, enquanto os admitidos no ano presentes no estoque anual, representam 40% deste total dos vínculos.

De acordo com os resultados apresentados, no âmbito do mercado formal de trabalho, constata-se o elevado crescimento do grupo de *desligamentos no ano*. Os trabalhadores relacionados aos vínculos *desligados*, em cada exercício da RAIS, constituem parte da oferta da força de trabalho no exercício do ano posterior⁸ à sua demissão. Se a eles forem agregadas a parte dos trabalhadores do mercado informal em transição para o mercado formal, a parcela dos desempregados oriundos do mercado informal e a parcela da população em idade ativa que passa a compor anualmente a população economicamente ativa, identifica-se potencialmente a elevada oferta de força de trabalho, da qual resulta a conformação do mercado formal, fundada no crescimento do estoque *vis-a-vis* o crescimento dos *desligamentos*. Contribuição importante para esta conformação é dada pela plena liberdade de demitir que impera no mercado de trabalho, diante da ausência de mecanismos legais inibidores da demissão imotivada, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. Dessa forma, a *flexibilidade quantitativa* e a “*flexibilidade contratual*” constituem pilares básicos do funcionamento e da estruturação do mercado de trabalho formal brasileiro.

A FLEXIBILIDADE CONTRATUAL E O TEMPO DE EMPREGO

A curta duração de uma grande parcela dos contratos de trabalho no Brasil constitui uma das características do funcionamento do mercado formal, que é apontada por atores sociais de diferentes origens como um problema para o bom funcionamento do mercado, bem como para um melhor desempenho dos trabalhadores no exercício profissional, além de se constituir em *custo empresarial* e em grande desafio para a política pública voltada para a questão.

Esta parte do Capítulo tem como objetivo inicial evidenciar a distribuição do tempo de trabalho segundo a movimentação anual da RAIS, per-

8. Mais adiante será visto que os trabalhadores do grupo dos vínculos desligados de 2009, identificados pelo PIS, encontravam-se no mercado de trabalho formal em 2008.

tinente aos grupos do total de vínculos, dos *vínculos ativos* e dos *desligamentos no ano*, em anos selecionados da série de dados⁹.

A curta duração do tempo de emprego na RAIS

Nesta seção, apresenta-se a movimentação da RAIS segundo as faixas de duração do tempo de emprego para cada grupo de vínculos. As faixas do tempo de emprego obedeceram à seguinte classificação: empregos com menos de 1 ano de duração; de 1 a menos de 2 anos; de 2 a menos de 3 anos de duração; de 3 a menos de 5 anos de duração; de 5 a menos de 10 anos de duração; e, mais de 10 anos de duração.

a) O grupo do total de vínculos e o tempo de emprego

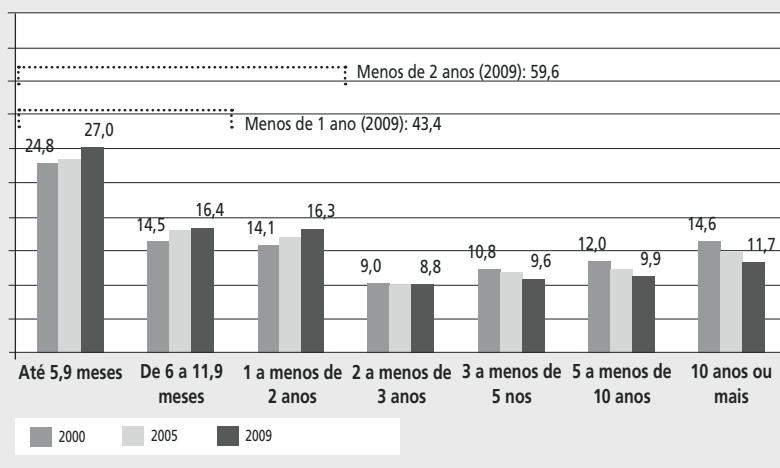
O quantitativo de vínculos correspondente ao grupo do total de vínculos é constituído de todos os contratos existentes - *ativos* e *desligados no ano* - em cada exercício da RAIS. Tem o volume anual composto pela combinação da movimentação dos vínculos do estoque do ano anterior com a movimentação dos novos vínculos de cada exercício da RAIS. Os valores absolutos destas parcelas, a começar pelos contratos de trabalho com menos de um ano de duração, totalizaram 14,6 milhões de vínculos, em 2000, e 26,5 milhões, em 2009. No caso dos contratos com mais de um ano de duração, os valores absolutos contabilizam 22,6 milhões e 34,6 milhões, respectivamente, em cada um desses anos.

Observando o Gráfico 3, página 53, constata-se que a parcela dos vínculos com menos de um ano de duração teve expressiva participação na distribuição relativa do tempo de trabalho, representando 39,3% do total de vínculos, em 2000, e 43,4%, em 2009. A ordem de grandeza percentual desta participação indica a existência de uma grande quantidade de empregos de curta duração. Constata-se ainda que o peso da faixa dos empregos com até seis meses de duração contribuiu decisivamente para este resultado, sendo esta faixa, inclusive, a que tem maior peso no total da distribuição dos vínculos¹⁰.

O total de contratos (vínculos) em que o tempo de emprego teve duração inferior a dois anos constitui a maioria dos vínculos e tem participação crescente na distribuição do tempo de emprego. Eram 53,4% em 2000 e passam a representar aproximadamente 60,0% em 2009, sendo, portanto, responsáveis por mais da metade do total de vínculos da RAIS. De forma complementar, os vínculos com tempo de duração superior a dois anos apre-

9. A apresentação dos dados aqui restringe-se aos anos de 2000, 2005 e 2009.

10. Cabe ainda ressaltar que os empregos com duração de até três meses são responsáveis por cerca de 37% dos vínculos, com menos de um ano de duração.

GRÁFICO 3**Distribuição do total de vínculos no ano por faixas de tempo de emprego
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)**

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Obs.: A distribuição não inclui os vínculos com tempo de duração ignorado

sentaram decréscimo na distribuição, pois representavam 46,4%, em 2000, e passaram a representar 40,0 %, em 2009.

Dessa forma, tendo como parâmetro o tempo de emprego de até dois anos, é possível constatar que os contratos com menor duração de tempo de emprego têm expressiva participação no mercado de trabalho brasileiro, quando considerado o *total de vínculos* na RAIS.

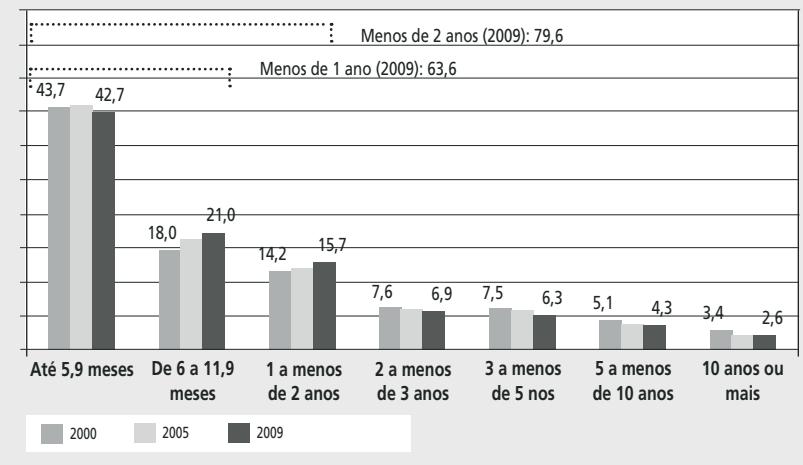
b) Desligamentos no ano e o tempo de emprego

O grupo dos *desligamentos no ano* representam de 30% a 33%, do *total de vínculos* nos exercícios da RAIS, totalizando 11,0 milhões e 19,9 milhões de vínculos em valores absolutos, conforme dados de 2000 e 2009.

No que tange à distribuição do tempo de emprego, o Gráfico 4, na página 54, é ilustrativo do elevadíssimo peso dos vínculos dos contratos de trabalho com menos de um ano de duração no indicador específico do contingente do grupo dos *desligados no ano*, cuja participação relativa atingiu 61,7%, em 2000, e 63,6 %, em 2009.

No total de *desligamentos* em cada exercício da RAIS, em aproximadamente 63,6% dos contratos, o tempo de emprego sequer durou um ano. Forte contribuição para esse resultado foi da faixa de até 5,9 meses de tempo de emprego, que teve participação de quase 43% no *total de vínculos* nos anos após 2000. O peso dos empregos com até três meses de duração, portanto

GRÁFICO 4

Distribuição dos desligamentos no ano por faixas de tempo de emprego
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Fonte: MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

Obs.: A distribuição não inclui os vínculos com tempo de duração ignorado

incluídos nesta faixa, foi de aproximadamente 28% no total do grupo dos *desligamentos no ano*, no decorrer dos anos da série, além de apresentarem participação aproximada de 45% dos vínculos entre os empregos com duração inferior a seis meses, também no decorrer da série.

Com referência nos contratos de trabalho com até dois anos de emprego, a participação dos *desligamentos* atingiu 76% dos vínculos de 2000 e 79% dos vínculos de 2009, resultado mais incisivo da indicação do forte peso da participação dos contratos de trabalho que apresentaram curta duração do tempo de emprego, entre os *desligados* do mercado de trabalho formal. Ou seja, no grupo de *desligamentos no ano*, em cada 100 *desligamentos*, de 76 a 79 casos foram com tempo de trabalho inferior a dois anos de contrato, conforme se observa no Gráfico 4.

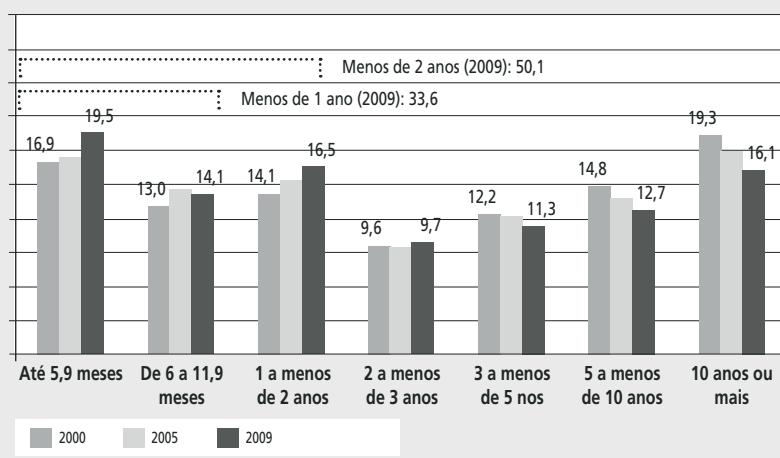
c) O grupo de vínculos ativos e o tempo de emprego

O quantitativo do grupo dos *ativos* forma um conjunto de vínculos de grande importância para análise dos resultados da RAIS, na medida em que expressa a síntese das movimentações anuais que constituem o estoque de cada exercício. A trajetória deste grupo, no decorrer dos exercícios da RAIS, registra várias dimensões que caracterizam o mercado de trabalho formal, entre as quais interessa de imediato a duração do tempo de emprego dos vínculos deste grupo (Gráfico 5 - página 55).

A distribuição do tempo de emprego no estoque anual também revela a significativa participação das faixas de tempo de emprego que representam os vínculos com menos de um ano de duração. Estas faixas tinham participação relativa aproximada de 34% do total de *vínculos ativos* no final de 2009, superando a participação de 2000, que era de 30%. No Gráfico 5, observam-se que as duas primeiras faixas de tempo de emprego tiveram participação crescente na comparação de 2009 com 2000, gerando um impacto de 3,7 pp na participação dos vínculos com menos de um ano de emprego. Nos últimos três anos da série, os vínculos com menos de três meses de duração participaram na composição do estoque de cada ano com peso de aproximadamente 10% sobre o estoque e, de igual modo, o peso destes contratos foi de 9%, de 2000 a 2006.

GRÁFICO 5

Distribuição dos vínculos ativos em 31 de dezembro por faixas de tempo de emprego - Brasil 2000, 2005 e 2009 (em %)



Fonte: MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

Obs.: A distribuição não inclui os vínculos com tempo de duração ignorado

Já o peso dos contratos com tempo de emprego agrupados em até dois anos, no caso dos *vínculos ativos* em 31 de dezembro de 2009, teve participação de 50,0 % sobre o total do estoque do mercado formal. Como consequência deste resultado, os vínculos com mais de dois anos de duração também pesaram 50% na distribuição deste ano. Este resultado confronta-se com a participação de 44%, em 2000, indicando o acréscimo de 6 pp. da participação dos empregos com até dois anos de duração no estoque da RAIS. Portanto, também no caso do estoque, é crescente o peso dos empregos com

menor duração, tendo como contrapartida a redução, sobretudo, dos empregos com mais de 5 anos de duração.

O crescimento dos empregos com curta duração na distribuição da RAIS deve-se ao forte aquecimento do mercado formal de trabalho após 2004, resultando principalmente na elevação das taxas de crescimento do “reemprego” e, complementarmente, do “primeiro emprego”, que são os fatores que preponderam na conformação dos vínculos com menos de um ano da RAIS e que explicam aproximadamente 31,0% do estoque anual do mercado formal nos últimos anos da década passada.

TEMPO DE EMPREGO NO BRASIL E EM ALGUNS PAÍSES DA OCDE

Aqui são apresentadas informações referentes à duração do tempo médio do emprego no Brasil, segundo o número médio de anos, bem como os dados disponíveis sobre o tema para um grupo de países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). O objetivo é aprofundar a análise do tempo médio no mercado formal brasileiro e fornecer uma base comparativa do tempo médio do emprego no Brasil diante de outros países.

O tempo médio do emprego formal no Brasil

A análise apresentada na seção anterior, que trouxe informações sobre a duração do tempo de emprego formal, indica a expressiva participação e o crescimento do peso dos empregos de menor duração, representados pelas faixas dos contratos com até 2 anos de duração no mercado de trabalho formal brasileiro. Nesta seção, apresenta-se o tempo médio do emprego formal em quantidade média de anos trabalhados, segundo os grupos de vínculos. A Tabela 4, na página 57, é ilustrativa deste indicador.

Na Tabela 4, verifica-se que o tempo médio do emprego formal, em quantidade de anos do grupo de *total de vínculos* era de 3,9 anos, em 2009. O comportamento é decrescente ao longo da série, com maior valor verificado em 2000, quando ficou em 4,4 anos. Os resultados para os trabalhadores *ativos* revelam o tempo médio de emprego de 5 anos, em 2009 - inferior aos 5,5 anos registrados em 2000 - indicando queda de 9%, na comparação destes anos. Por sua vez, a segmentação das informações para os *desligamentos no ano* mostra redução do tempo médio de contrato de trabalho, de 1,8 ano para 1,6 ano, na comparação de 2000 e 2009, neste caso, indicando queda de 11% no tempo médio de emprego. Estes resultados, como visto na seção anterior, são influenciados pelo significativo crescimento da movimentação

TABELA 4
Tempo médio do vínculo por situação do vínculo em 31 de dezembro
Brasil - 2000 a 2009 (em anos)

Ano	Total de vínculos no ano	Desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro
2000	4,4	1,8	5,5
2001	4,3	1,9	5,3
2002	4,3	1,7	5,3
2003	4,3	1,7	5,3
2004	4,2	1,6	5,3
2005	4,2	1,7	5,3
2006	4,2	1,6	5,2
2007	4,0	1,6	5,1
2008	3,9	1,6	5,1
2009	3,9	1,6	5,0

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

do mercado de trabalho, com peso dos empregos nas faixas com menor tempo de duração dos vínculos, tanto no caso dos *ativos* quanto dos *desligamentos no ano*.

Desagregando o cálculo do tempo médio de duração do emprego para as faixas de tempo de emprego, conforme a Tabela 5, é possível indicar que;

- 36,5 milhões dos empregos formais apresentam tempo médio de 0,7 ano, correspondendo à participação de 59% no total de empregos formais, segundo a faixa de emprego formal com até dois anos de duração.
- 11,3 milhões de empregos formais apresentam tempo médio de 3,2 anos, correspondendo à participação de 19% no total dos empregos formais, segundo a faixa de emprego formal, de 2 a menos de 5 anos de duração.
- 6,1 milhões de empregos formais apresentam tempo médio de 7,2 anos, correspondendo à participação de 10% no total dos empregos formais, segundo a faixa de emprego formal, de 5 a 10 anos de duração.
- 7,2 milhões de empregos formais apresentam tempo médio de 18,6 anos, correspondendo à participação de 12% no total de empregos formais, segundo a faixa de emprego com mais de 10 anos de duração.
- 61,1 milhões de empregos formais, referentes ao total de vínculos de 2009, apresentam tempo médio de emprego formal de 3,9 anos.

Os dados referentes ao tempo médio de emprego, segundo as faixas de duração do tempo de emprego, podem ser observados na Tabela 5.

TABELA 5
Tempo médio do emprego, por faixa de tempo
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em anos)

Grupos de vínculos	Faixas de tempo de emprego	2000	2005	2009
Total de vínculos no ano	Até 23,9 meses	0,7	0,7	0,7
	De 24 a 59,9 meses	3,3	3,3	3,2
	De 60 a 119,9 meses	7,1	7,1	7,2
	120 meses ou mais	17,2	17,9	18,6
Total		4,4	4,2	3,9
Desligamentos no ano	Até 23,9 meses	0,6	0,6	0,6
	De 24 a 59,9 meses	3,1	3,1	3,1
	De 60 a 119,9 meses	6,8	6,9	6,9
	120 meses ou mais	16,7	17,2	18,2
Total		1,8	1,6	1,6
Ativos em 31 de dezembro	Até 23,9 meses	0,8	0,8	0,8
	De 24 a 59,9 meses	3,3	3,3	3,3
	De 60 a 119,9 meses	7,2	7,2	7,2
	120 meses ou mais	17,2	17,9	18,6
Total		5,5	5,3	5,0

Fonte: MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

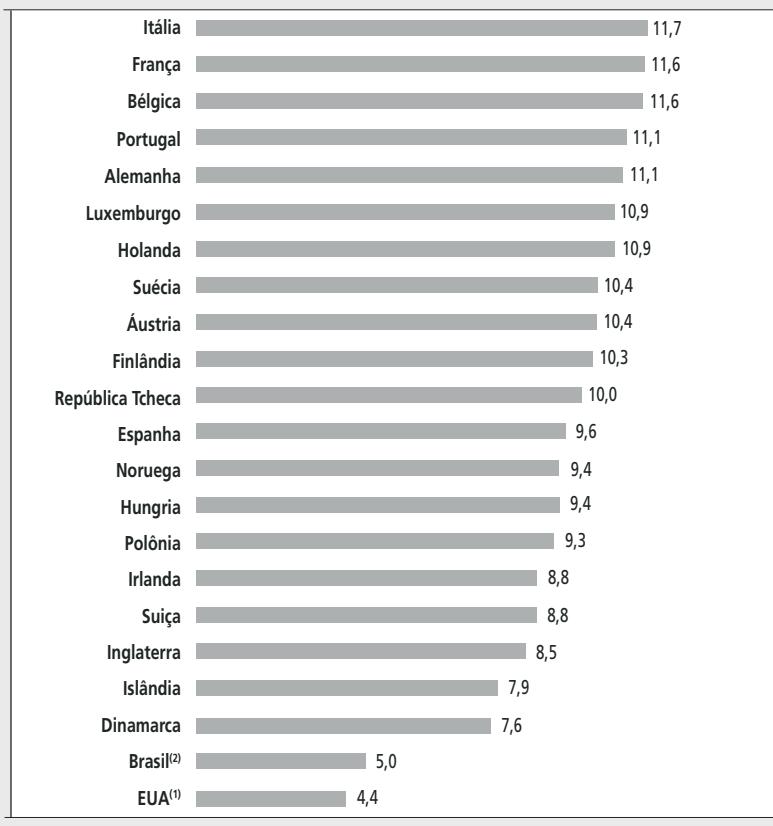
A seguir serão apresentadas informações sobre o tempo de emprego em alguns países, confrontando-as com os resultados do Brasil.

O tempo de emprego no Brasil e em outros países

O tempo de emprego formal do Brasil, comparado¹¹ ao de um conjunto de países centrais, revela uma situação bastante díspar e desfavorável aos trabalhadores brasileiros quanto à duração do emprego no país. Esta constatação fica evidente ao se comparar o tempo médio do emprego e a distribuição dos empregados, segundo faixas de duração do tempo do emprego.

11. Os dados referentes aos países dizem respeito a resultados de pesquisas domiciliares, diferenciando-se metodologicamente dos dados da RAIS. Entretanto, os resultados referem-se à parcela dos denominados *dependent employment*, caracterizados pelo assalariamento. Além disso, para a grande maioria dos países, está se referindo a mercados de trabalhos homogêneos, em que o assalariamento formalizado é a contratação característica.

GRÁFICO 6

Tempo médio de permanência no emprego
Brasil e Paises Selecionados - 2009 (em anos)

Fonte: OCDE, StatExtracts; BLS, Current Population Survey; MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Para os EUA, situação de janeiro de 2010

2) Tratam-se dos vínculos formais

Conforme já visto, o tempo médio do emprego formal no Brasil foi de 3,9 anos em 2009, para o *total de vínculos* da RAIS (Gráfico 6). Observa-se que este valor é significativamente inferior ao dos demais países analisados, aproximando-se apenas dos EUA (4,4 anos). Em seguida, o tempo médio do emprego formal do Brasil é praticamente a metade do observado na Dinamarca, onde é de 7,6 anos, e da Islândia, com 7,9 anos. França, com 11,7 anos, Itália e Bélgica, ambos com 11,6 anos, são os países com o maior tempo médio do emprego, praticamente três vezes o verificado no mercado formal brasileiro.

Analisando a duração do emprego sob a ótica das faixas de tempo, a comparação da distribuição brasileira com a dos demais países reforça a constatação da curta duração do tempo do emprego formal no país (Tabela 6 - página 61). A conformação da distribuição do quantitativo de trabalhadores por faixa de anos de trabalho indica, por um lado, forte concentração relativa deste quantitativo nas faixas iniciais da distribuição, quando comparado à dos demais países. E, por outro lado, a distribuição indica que a participação das faixas de maior duração do tempo de emprego formal é inferior à dos demais países.

Os dados da distribuição do peso relativo de cada faixa de tempo de emprego revelam que o Brasil apresenta resultados mais elevados na faixa com até um ano de duração, cujo peso é de 43,5%; e na faixa de um a três anos de duração, com peso de 25,1% de participação no *total de vínculos* da RAIS. Os países que apresentam peso relativo mais próximo ao do Brasil, quando agrupadas estas duas faixas, são a Coreia, a Áustria, a Dinamarca e o México. No extremo oposto da distribuição, há um conjunto de países que apresentam o peso relativo da faixa de empregos acima de 10 anos, superiores a 40% de participação, notadamente: Itália, França, Bélgica, Portugal, Alemanha e Luxemburgo.

OS VÍNCULOS SEGUNDO OS TIPOS DE CONTRATOS E AS CAUSAS DOS DESLIGAMENTOS

Os tipos de contratos de trabalho, segundo os registros administrativos da RAIS, são bem diversificados sob vários aspectos. Quanto ao empregador, há indicação se o contrato é de natureza pública ou privada e se foi realizado por pessoa física ou jurídica. Quanto ao prazo, há previsão se o contrato é por prazo indeterminado, determinado, temporário e por obra certa. Quanto à dimensão espacial da atividade produtiva, há indicação se o contrato é de natureza urbana ou rural. O conjunto de contratos previstos na classificação da RAIS¹² é apresentado conforme a seguinte descrição:

- Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.
- Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.
- Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/73, por prazo indeterminado.

12. Alguns tipos de contratos de trabalho são bastante específicos, como, por exemplo: contrato de Aprendiz, contrato de trabalhador avulso, contrato de diretor sem vínculo empregatício etc.

TABELA 6
Distribuição dos empregados por faixas de tempo de permanência no atual emprego
Brasil e países selecionados - 2009 (em %)

Países	Até 1 ano	1 a menos de 3 anos	3 a menos de 5 anos	5 a menos de 10 anos	10 anos ou mais	Total
Brasil (1)	43,5	25,1	9,7	10,0	11,7	100,0
Coreia	37,2	21,5	10,9	14,0	16,5	100,0
México	26,4	15,0	15,7	18,5	24,3	100,0
Dinamarca	21,9	23,0	14,3	15,4	25,4	100,0
Austrália	20,7	25,4	15,6	17,7	20,7	100,0
Finlândia	20,1	14,5	11,2	17,0	37,3	100,0
Canadá	19,9	22,6	12,5	17,5	27,5	100,0
Islândia	19,6	19,1	16,0	18,4	26,9	100,0
Espanha	17,7	15,7	13,9	19,1	33,5	100,0
Noruega	17,3	18,8	13,2	17,4	33,3	100,0
Suíça	16,3	17,0	14,7	21,7	30,3	100,0
Áustria	15,8	11,8	13,7	20,3	38,5	100,0
Polônia	15,5	18,2	14,3	17,8	34,3	100,0
Alemanha	14,7	13,7	11,3	18,9	41,4	100,0
Irlanda	14,3	16,4	17,0	23,2	29,1	100,0
França	14,2	10,6	12,0	20,5	42,6	100,0
Luxemburgo	14,1	13,3	13,8	18,7	40,1	100,0
Portugal	13,2	12,6	11,7	20,3	42,2	100,0
Hungria	13,0	14,8	14,6	24,6	33,0	100,0
Bélgica	12,5	14,3	11,7	19,0	42,4	100,0
República Tcheca	11,3	13,5	14,5	23,6	37,1	100,0
Itália	10,8	12,6	11,7	21,7	43,3	100,0
Holanda	9,6	15,3	13,4	22,7	39,0	100,0
Reino Unido	8,8	16,9	15,7	23,2	29,0	100,0

Fonte: OCDE, StatExtracts; MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Tratam-se dos vínculos formais

- Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/73, por prazo indeterminado.
- Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência.
- Servidor regido pelo regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.
- Servidor público não-efetivo (demissível *ad natum* ou admitido por legislação especial, não regido pela CLT).
- Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão de obra) - CF 88, art. 7, inciso III.
- Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

- Aprendiz contratado nos termos do artigo 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.
- Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.
- Trabalhador rural regido pela CLT vinculado a pessoa jurídica por tempo determinado ou obra certa.
- Trabalhador rural regido pela CLT vinculado a pessoa física por tempo determinado ou obra certa.
- Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS ou dirigente sindical.
- Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.
- Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.
- Contrato de trabalho por tempo determinado, regido por Lei Estadual.
- Contrato de trabalho por tempo determinado, regido por Lei Municipal.

Ainda que os tipos de contratos previstos pelos registros administrativos da RAIS sejam bastante diversos, do ponto de vista quantitativo, um número restrito de tipos de contratos é responsável pela quase totalidade dos vínculos anuais da RAIS. É o que mostra a distribuição dos tipos de contratos, segundo a seleção e o agrupamento dos tipos de contratos, conforme Tabela 7.

TABELA 7
Distribuição do total de vínculos, por tipo de contrato
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Tipo de contrato	2000	2005	2009
Trabalhador urbano contratado por prazo indeterminado	75,2	74,0	76,3
Trabalhador rural contratado por prazo indeterminado	4,2	4,8	3,8
Servidor público estatutário	13,2	12,6	12,1
Servidor público não efetivo	2,4	3,5	3,1
Trabalhador temporário	2,5	2,4	1,8
Trabalhador urbano - prazo determinado ou obra certa	1,0	1,1	0,9
Trabalhador rural - prazo determinado ou obra certa	0,9	0,7	0,5
Outros	0,5	1,0	1,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE. RAIS
 Elaboração: DIEESE

Na Tabela 7 fica evidente a supremacia quantitativa dos contratos de trabalho da iniciativa privada, sobretudo dos contratos urbanos por prazo indeterminado, que representam aproximadamente 76% do total em 2009 e 2000, e 78,8% em 2005. Se agregarmos a estes os contratos rurais por prazo indeterminado, o total de contratos com vigência indeterminada atinge cerca de 80% dos contratos do mercado formal de trabalho.

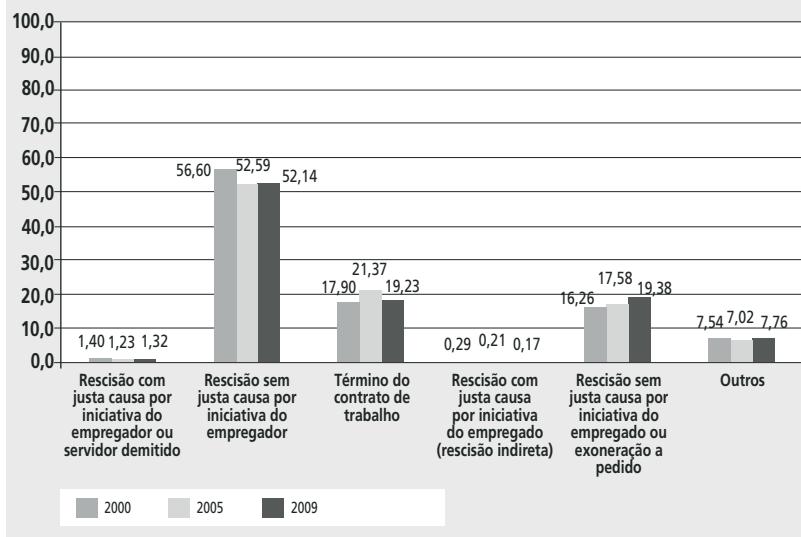
O segundo grupo de maior expressão na distribuição refere-se aos contratos do setor público que representam cerca de 15,0% na distribuição do total de contratos nos anos analisados. Estes se dividem em dois grupos: os servidores efetivos e os servidores não efetivos. O primeiro grupo, com peso de 12,1% na distribuição em 2009, é constituído de servidores admitidos por meio de concurso, que, como tal, gozam do instituto da “estabilidade no emprego”. O segundo grupo, com participação na distribuição de 3,1%, em 2009, tem a contratação regida por legislação especial, sendo demissíveis *ad natum*, ou seja, pela deliberação da autoridade administrativa competente.

Os demais tipos de contratos não têm peso significativo nos vínculos da RAIS, como os contratos temporários e por prazo determinado. Essa constatação merece duas observações. A primeira diz respeito ao fato de que as exigências formais para a realização destes tipos de contratos parecem ser consideradas como impeditivas ou inibidoras do seu uso, diante do caráter mais flexível das contratações por prazo indeterminado. A segunda observação diz respeito ao fato de que na RAIS não é possível identificar a contratação terceirizada, que é crescente no país. Mesmo no caso dos “terceiros”, a contratação usual deve ocorrer por intermédio dos contratos “por prazo indeterminado”, dado o volume destes no *total de vínculos* da RAIS.

No tocante aos motivos dos *desligamentos* na RAIS, observa-se que a “rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador” é o principal fator, responsável por mais da metade dos *desligamentos*. Um segundo motivo que tem forte peso no volume de rescisões e é responsável por cerca de 1/5 do total dos *desligamentos* diz respeito ao “término do contrato de trabalho”, em que a rescisão já é prevista no ato da contratação. Como motivo, diretamente ligado à decisão do trabalhador, tem-se a rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado que, em 2009, representou 19,4% das rescisões contratuais e que apresentou discreto crescimento na década, pois representava 16,3%, em 2000, conforme o Gráfico 7 - página 64.

Chama atenção nestes indicadores o fato de as rescisões por justa causa apresentarem resultados diminutos na distribuição dos motivos rescisórios, totalizando 1,7%, em 2000, e 1,5%, em 2009. Com base nestes resultados, evidencia-se que mais de 2/3 do total de *desligamentos* reportam-se a motivos rescisórios relacionados às decisões patronais.

GRÁFICO 7

Desligamentos no ano segundo as causas
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Fonte: MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

OS VÍNCULOS SEGUNDO ALGUNS ATRIBUTOS PESSOAIS

A seguir, os empregos formais serão tratados inicialmente a partir da divisão dos vínculos pertinentes às mulheres e aos homens e sequencialmente serão abordados segundo a situação da escolaridade. Por último, a classificação dos vínculos volta-se para a faixa etária dos trabalhadores. Cada um dos atributos será analisado segundo os grupos de vínculos da RAIS.

A conformação dos vínculos do emprego formal por sexo

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro é uma tendência observada já há algumas décadas¹³. Na atualidade, a participação do emprego formal de trabalho feminino atingiu 24,3 milhões de postos, diante do total de 61,1 milhões de vínculos existentes na RAIS em

13. A taxa de participação é a proporção relativa entre a população economicamente ativa e a população em idade ativa. Indica a proporção de pessoas incorporadas ao mercado de trabalho, tanto as que se encontram empregadas como as que se encontram desempregadas. No caso específico das mulheres, segundo a Pnad, a taxa de participação foi de 48,9%, em 2001, e de 52,7%, em 2009. A distribuição da PEA entre homens e mulheres indica o crescimento do peso das mulheres, que aumentou de 41,9% em 2001, para 43,9%, em 2009. Por sua vez, entre os ocupados, o peso da participação das mulheres cresceu de 40,7% para cerca de 42%, nos respectivos anos.

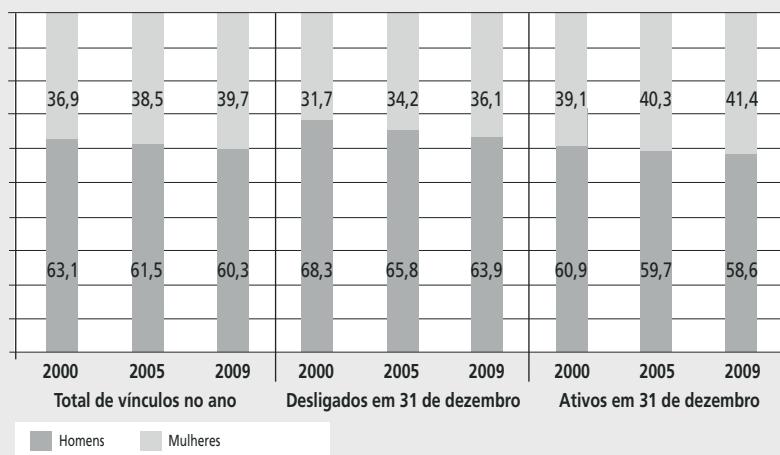
2009. Este quantitativo de empregos formais das mulheres, comparado ao de 2000, apresentou uma taxa acumulada de crescimento de 76,5%, contra 56,8% do crescimento do emprego formal dos homens, em igual período.

A participação relativa do emprego formal das mulheres na distribuição dos grupos de vínculos é apresentada no Gráfico 8. Nele, observa-se que o peso da participação relativa dos empregos formais das mulheres é crescente em todos os grupos de vínculos. No grupo do *total de vínculos*, o crescimento relativo do emprego formal das mulheres eleva a participação feminina de 36,9% para 39,7%, quando se compara a distribuição de 2000 com a de 2009. No caso do grupo dos *ativos*, as taxas de participação foram de 39,1% e de 41,4%, respectivamente nesses anos. Esta mudança na distribuição reflete resultados decorrentes de um maior crescimento das taxas acumuladas do emprego formal das mulheres, comparadas ao crescimento das taxas do emprego formal dos homens no período, apesar do crescimento acumulado dos *desligamentos* femininos ter superado relativamente o crescimento acumulado dos *desligamentos* masculinos.

Os resultados crescentes da participação relativa do emprego formal das mulheres tornam-se mais expressivos ao se observar o grupo dos desligamentos no ano, em que os empregos femininos foram os mais atingidos. Os *desligamentos*, neste caso, cresceram à taxa acumulada de 105,3%, diante da taxa acumulada de 69%, no caso dos homens, e diante da taxa de 80,5%

GRÁFICO 8

**Distribuição dos vínculos por sexo segundo grupos
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)**



Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

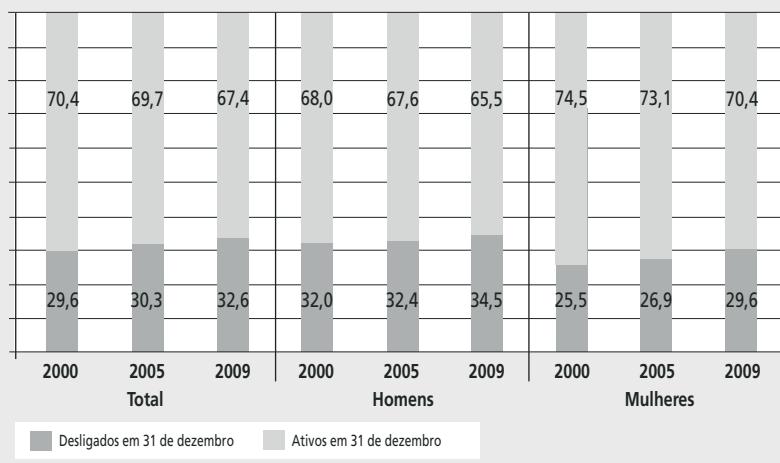
de crescimento acumulado referente ao total dos empregos da RAIS, entre 2000 a 2009. Dessa forma, constata-se que a participação das mulheres no mercado formal de trabalho também se submeteu à dinâmica dos “ajustes anuais da mão de obra” que caracterizam a flexibilidade contratual do mercado de trabalho formal brasileiro.

A movimentação da RAIS, analisada sob a perspectiva de cada gênero na conformação da distribuição dos vínculos entre *ativos* e *desligamentos no ano*, pode ser observada no Gráfico 9. Em 2000, 25,5% dos empregos femininos encontravam-se na condição de *desligados*, enquanto 74,5% compunham o estoque do ano. Já na distribuição de 2005, a participação dos *desligamentos no ano* foi ampliada, atingindo a 26,9%. Dessa forma, reduziu-se a 73,1% a participação dos *vínculos ativos* no total de emprego formais das mulheres. De igual modo, em 2009, os *desligamentos no ano* representaram 29,6% e o estoque do emprego das mulheres caiu para 70,4%.

No caso dos empregos formais dos homens, os *desligamentos* representaram 32,0% e o estoque representou 68,0% do total de empregos masculinos, tanto em 2000 como em 2005 (Gráfico 9). Em 2009, a participação dos *desligamentos* masculinos se elevou para 35%, enquanto a participação do estoque do emprego formal masculino, em relação aos empregos formais dos homens, representou 65% da distribuição. Cabe ressaltar que os resultados de 2009, tanto para o emprego masculino quanto para o feminino, foram

GRÁFICO 9

Distribuição dos vínculos por grupos, segundo sexo
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)



Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

fortemente influenciados pelo “ajuste” de 2008, explicado pela crise internacional daquele ano. Naquele momento os *desligamentos* representam 18% dos empregos formais masculinos e 20%, dos femininos.

A escolaridade dos trabalhadores na RAIS

A escolaridade é um tema de forte presença no debate público brasileiro e se constitui em grande desafio para a política pública do país, com diferentes dimensões analíticas e opiniões dos atores sociais. A principal dimensão do tema decorre da importância que a escolaridade assume na determinação da cidadania, por meio da ampliação da capacidade cognitiva, tanto individual quanto coletiva, da população do país.

A dimensão específica do tema, relacionada ao trabalhador no mercado de trabalho, fundamenta-se na visão de que, nas economias modernas, a escolaridade é um atributo desejável, ou mesmo indispensável, ao exercício profissional, que requer graus de formação diferenciados, segundo a complexidade das “tarefas” e do sistema produtivo. A escolaridade formal, como pré-condição necessária ao trabalho, associa-se assim ao desempenho de certas ocupações e mesmo de funções, sendo analiticamente usada como um indicador indireto e básico da “qualificação profissional” dos trabalhadores no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho formal do Brasil, a avaliação quantitativa demonstra que a escolaridade tem apresentado melhora significativa, quando se compara o início com o final da década passada. Como observação geral, os resultados quantitativos dos vínculos indicam que as faixas de escolaridade de mais altas dos empregos formais da RAIS são as que apresentam taxas acumuladas de crescimento mais altas. Demonstrando quantitativamente esta afirmação, têm-se indicações de que tanto o ensino médio como o superior cresceram a taxas acumuladas superiores a 100%, ao se comparar o total de empregos da RAIS em 2000 e 2009. Especificamente, o ensino médio cresceu 148%, com o ensino médio completo crescendo 182% e o ensino médio incompleto, 57%. O total dos empregos de escolaridade correspondente ao ensino superior apresentou taxa acumulada de crescimento de 113%. O ensino superior completo cresceu 123%, enquanto o superior incompleto apresentou taxa de crescimento de 86%, entre 2000 e 2009.

Tomando-se como referência os trabalhadores que estão no nível que compõe a faixa “até o fundamental completo”, o correspondente ao fundamental incompleto apresentou taxa acumulada negativa de 12%, no grupo do “total dos empregos”. Por sua vez, o ensino fundamental completo cresceu 32% no período. Como resultado geral, o emprego correspondente ao nível do ensino fundamental teve taxa de crescimento de 3%, revelando que o volume dos empregos deste nível de escolaridade, em valores absolutos,

praticamente não se alterou, representando 20,1 milhões, em 2000, e 20,4 milhões em 2009.

Observando especificamente a participação dos empregos dos analfabetos no *total de vínculos*, houve redução de 47%, entre 2000 e 2009. O registro dos empregos formais vinculados aos analfabetos, em valores absolutos, revela o quantitativo de 733 mil empregos formais, em 2000, contra 385 mil vínculos, em 2009, considerando o total de empregos da RAIS. No que tange ao comportamento dos analfabetos no grupo dos *desligamentos no ano*, estes também decresceram na ordem de 36%, o que significa que o quantitativo dos desligamentos de 2009 equivale a 64% dos *desligamentos* de 2000. No grupo dos *ativos*, os analfabetos também tiveram redução de 47%, ou seja, o quantitativo dos empregos de analfabetos em 2009 equivaleu a aproximadamente à metade do quantitativo referente a 2000.

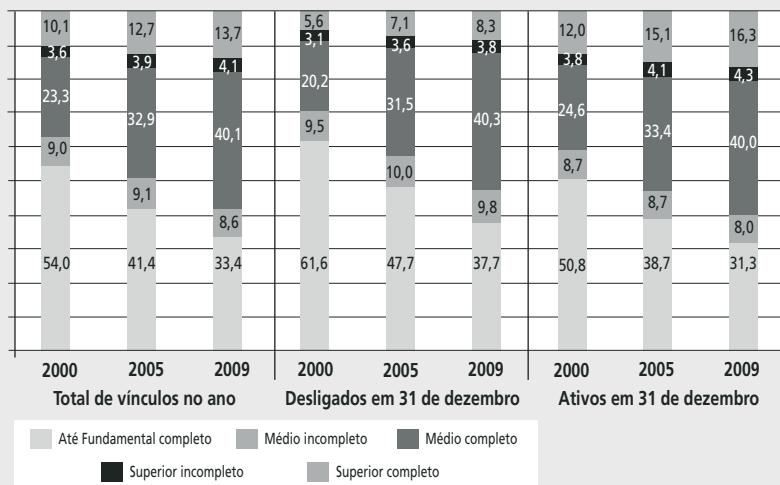
A distribuição dos vínculos por níveis de escolaridade é apresentada no Gráfico 10 - página 69. No nível de escolaridade até o ensino fundamental completo registra-se significativa queda da taxa de participação, que era de 54%, em 2000, e teve o peso diminuído para 33,4%, em 2009, considerando-se o grupo do *total de vínculos do ano*. No caso do grupo dos *desligamentos no ano*, o nível de ensino até o fundamental completo tinha participação de 61,6%, em 2000, e caiu para 37,7%, em 2009. Tratando-se do grupo dos *ativos*, a participação do nível de ensino até o fundamental completo era de 50,8%, em 2000, e caiu para 31,3%, em 2009.

Dois outros níveis de escolaridade também apresentaram resultados expressivos de crescimento que influíram no peso das taxas de participação relativa na movimentação de cada grupo de vínculos da RAIS. Em primeiro lugar, o ensino médio completo apresentou elevação da taxa de participação de 23,3% para 40,1% no *total de vínculos do ano*, entre 2000 e 2009. De igual modo, de 20,2% para 40,3%, no caso do grupo dos *desligados no ano*. E o mesmo ocorreu para o grupo dos *ativos*, no qual a participação do nível de escolaridade do ensino médio completo registrou elevação de 24,6%, em 2000, para 40,0%, em 2009. Em segundo lugar, o ensino superior completo experimentou aumento de participação de 10,1%, em 2000, para 13,7%, em 2009, no grupo *total de vínculos*; de 5,6% e 8,3%, no grupo dos *desligamentos*; e, de 12% e 16,3%, em relação aos “*ativos*” da RAIS.

Analizando a movimentação da RAIS sob a perspectiva da conformação do mercado de trabalho formal segundo a distribuição do total de vínculos anuais entre *desligamentos no ano* e *ativos* e segundo os níveis de escolaridade, vale ressaltar duas observações mais gerais (Tabela 8 - página 70).

Na primeira observação, constata-se que os níveis mais altos de escolaridade apresentam maior peso no estoque, ou seja, nos “*ativos*” em 31 de dezembro. Nesse sentido, a participação do ensino médio completo, do superior

GRÁFICO 10

Distribuição dos vínculos por escolaridade, segundo grupos
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

incompleto e do superior completo supera a da média da distribuição, representada pela participação do *total de vínculos*. Assim, o nível de escolaridade pode ser visto como um indicador ao qual se associa a condição relativa de permanência dos trabalhadores mais escolarizados e de exclusão dos menos escolarizados, diante do estoque anual do mercado formal de trabalho, segundo os dados da RAIS. Em síntese, a condição que se impõe no mercado de trabalho formal é a de que quanto mais elevada for a escolaridade do trabalhador, mais chances ele terá de participar do mercado formal de trabalho.

Observa-se também que, ainda que os níveis mais altos de escolaridade apresentem maior participação no estoque, o peso dos desligamentos cresce na comparação das taxas de participação em todos os níveis de escolaridade. Aparentemente, esta segunda constatação contradiz a primeira. Entretanto, deve-se analisá-la mais detidamente, pois na medida em que a oferta de força de trabalho apresenta dinâmica de crescimento dos níveis de escolaridade, os trabalhadores mais escolarizados tenderão quantitativamente a fazer parte dos “ajustes de mão de obra” promovidos no mercado de trabalho formal, redefinindo o peso da participação dos *desligamentos no ano* e dos *ativos* escolarizados na distribuição. Em síntese, a escolaridade é uma condição desejável por ser fundamental para o “sucesso” do trabalhador no mercado formal, por meio da presença no estoque da RAIS. Porém, não é suficiente para garantir o “su-

cesso da colocação” ou da permanência no mercado formal de trabalho, condições que dependem, por um lado, do comportamento da oferta da força de trabalho, em termos da “elasticidade” diante do ciclo produtivo, e, por outro, das condições de regulação do mercado de trabalho.

Como há no Brasil elevada oferta de força de trabalho, garantida ao sistema produtivo pelo contingente de trabalhadores formados, pelo grande número de *desligamentos no ano* do mercado formal, pelos trabalhadores presentes no mercado informal, que exercem a procura por um posto formal, e pelo crescimento da população em idade ativa e da população economicamente ativa, um dos grandes desafios do mercado de trabalho é garantir empregos decentes, em quantidade e qualidade, para trabalhadores que cada vez mais se escolarizam.

Analizando conjuntamente as informações sobre gênero e escolaridade, percebe-se que a ampliação da participação dos vínculos com maior faixa de escolaridade foi importante tanto para os homens quanto para as mulheres. A ampliação das pessoas que chegaram à universidade (com escolaridade superior completa ou incompleta), no entanto, é maior para as mulheres no período analisado, variando quase 130% entre 2000 e 2009 para o *total de vínculos*. Para os homens, a faixa que mais cresceu no mesmo período (168%) foi a dos que chegaram ao ensino médio (completo ou não).

Essa evolução na década reforçou as características da distribuição dos vínculos por faixa etária. Em 2009, um quarto das mulheres com ví-

TABELA 8
Distribuição dos vínculos por grupos, segundo escolaridade
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Escolaridade	2000		2005		2009	
	Total de desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro	Total de desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro	Total de desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro
Analfabeto	33,5	66,5	41,0	59,0	40,8	59,2
Fundamental completo	35,0	65,0	36,1	63,9	38,1	61,9
Fundamental incompleto	31,6	68,4	32,6	67,4	35,0	65,0
Médio incompleto	31,5	68,5	33,5	66,5	37,0	63,0
Médio completo	25,6	74,4	29,0	71,0	32,7	67,3
Superior incompleto	25,4	74,6	27,9	72,1	30,2	69,8
Superior completo	16,3	83,7	16,9	83,1	19,8	80,2
Total	29,6	70,4	30,3	69,7	32,6	67,4

Fonte: MTE, RAIS
 Elaboração: DIESE

culos formais chegaram pelo menos a cursar o ensino superior, enquanto os homens nesta condição eram apenas 13% (Tabela 9). A diferença também é acentuada, ainda que inversamente, para as pessoas que cursaram até o ensino fundamental, que corresponde a 41% dos vínculos masculinos e a 22% dos femininos. Entre os que chegaram ao ensino médio, a situação de homens e mulheres era mais equilibrada: 47% e 52%, respectivamente, estavam nesta situação.

A mesma tendência geral de ampliação dos anos de estudo pode ser percebida para homens e mulheres *desligados no ano* ou *ativos* em 31 de dezembro. Em relação a estes dois grupos de vínculos, percebe-se apenas a escolarização mais elevada para os *ativos*, tanto para homens quanto para mulheres. Essa diferença de escolarização entre os grupos de vínculos é relativamente menor para as mulheres do que para os homens.

Em relação ao período analisado, destacam-se a expansão de 224% dos vínculos masculinos com ensino médio (completo e incompleto) e de 184% dos vínculos de mulheres que chegaram ao ensino superior entre 2000 e 2009, entre os *desligamentos no ano*. Entre os *ativos*, os mesmos grupos tiveram expansão de 146% (homens que chegaram a cursar o ensino médio) e 116% (mulheres com formação superior, completa ou incompleta).

TABELA 9
Distribuição dos vínculos por faixa de escolaridade, segundo grupo de vínculo e sexo
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)

Grupo de vínculo	Faixa de escolaridade	Homens			Mulheres		
		2000	2005	2009	2000	2005	2009
Total	Até fundamental completo ⁽¹⁾	62,7	49,8	40,8	39,1	28,0	22,2
	Médio ⁽²⁾	27,2	38,4	46,6	40,9	47,6	52,1
	Superior ⁽³⁾	10,1	11,8	12,6	20,0	24,3	25,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Desligados no ano	Até fundamental completo ⁽¹⁾	69,7	56,3	45,6	44,2	31,1	23,8
	Médio ⁽²⁾	24,0	36,3	46,1	42,0	51,7	57,2
	Superior ⁽³⁾	6,3	7,3	8,2	13,8	17,3	19,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ativos	Até fundamental completo ⁽¹⁾	59,4	46,7	38,2	37,3	26,9	21,5
	Médio ⁽²⁾	28,8	39,3	46,8	40,6	46,2	49,9
	Superior ⁽³⁾	11,9	14,0	15,0	22,1	26,9	28,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Inclui analfabetos, fundamental incompleto e completo

2) Inclui médio incompleto e completo

3) Inclui superior incompleto e completo

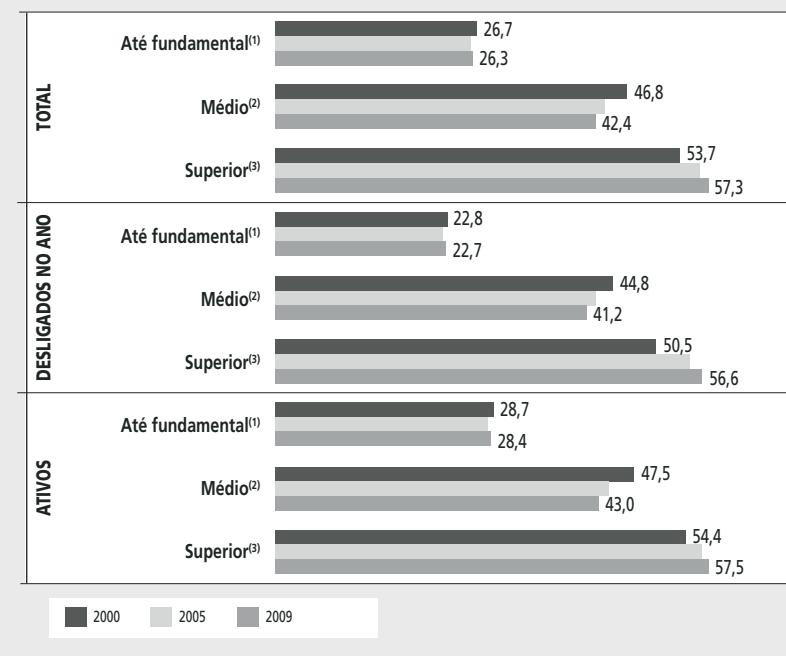
A proporção de mulheres cresce na RAIS, no total e em todos os grupos (*desligamentos no ano* e *ativos*), na medida em que aumenta a escolaridade (Gráfico 11). Esse resultado reflete uma característica mais geral do mercado de trabalho, que é a maior escolaridade das mulheres em relação aos homens. Essa é uma das características que têm, inclusive, ajudado na ampliação da participação das mulheres no total de ocupados, como mostra a própria RAIS.

Essa expansão geral da participação feminina precisa ser relativizada quando analisadas as faixas de escolaridade. Entre 2000 e 2009, percebe-se que a proporção de mulheres que possuíam até o ensino fundamental no *total de vínculos* (e nos grupos de *ativos* e *desligamentos no ano*) manteve-se relativamente estável, com pequena queda em 2005 e recuperação do patamar em 2009.

As demais faixas de escolaridade tiveram comportamento inverso. As mulheres que chegaram até o ensino médio tiveram a proporção nos vínculos crescer de 42,4% em 2000 para 57,3% em 2009.

GRÁFICO 11

**Proporção de mulheres por grupo de vínculo e faixas de escolaridade
Brasil - 2000, 2005 e 2009 (em %)**



Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Inclui analfabetos, fundamental incompleto e completo

2) Inclui médio incompleto e completo

3) Inclui superior incompleto e completo

culos diminuída no período analisado, de 47% para 42% no total. Já as mulheres com ensino superior completo ou incompleto ampliaram a participação de 54% para 57% do *total de vínculos*, por causa da expansão do número de homens na faixa de escolaridade do ensino médio.

A movimentação dos vínculos da RAIS segundo as faixas etárias

O comportamento da movimentação dos empregos na RAIS, segundo as faixas etárias dos trabalhadores e os grupos de vínculos no final de cada exercício, revela a preponderância dos trabalhadores atrelados aos vínculos da faixa etária de 30 a 49 anos, que são a maioria no grupo do *total de vínculos*, representando aproximadamente a metade dos trabalhadores da RAIS. Esta faixa etária apresentou variação de 59,0%, entre 2000 e 2009, contra a variação de 64,0% no grupo do *total de vínculos*, e correspondeu a 49,3% e a 47,8% deste grupo, respectivamente, em cada um desses anos.

Nesta faixa etária, eram 18,3 milhões de vínculos em 2000 e 29,2 milhões em 2009, representando acréscimo de 10,9 milhões de vínculos. Dessa forma, predomina quantitativamente no mercado formal de trabalho brasileiro os trabalhadores em idade adulta.

A faixa etária que abriga o segundo contingente da RAIS é a dos empregos dos trabalhadores com até 29 anos de idade, com participação de 41,2% e 40,3%, em 2000 e 2009, no grupo do total de vínculos. Neste período, a variação desta faixa foi de 60,7%, portanto, bem próxima ao crescimento da faixa de 30 a 49 anos de idade. Esta faixa etária foi acrescida de 9,3 milhões de vínculos no período, pois correspondeu ao quantitativo de 15,3 milhões de vínculos, em 2000, e a 26,6 milhões, em 2009.

Chama a atenção na composição da faixa etária de até 29 anos de idade o comportamento do contingente do segmento etário de até 17 anos de idade. Este contingente praticamente se mantém na década, apresentando variação de 5,9% na taxa de crescimento e queda na participação de 1,4% para 0,9%, no total de vínculos. Quantitativamente, esta faixa etária era composta de 525 mil vínculos, em 2000, e de 526 mil, em 2009.

Por último, ainda em relação ao grupo do “total de vínculos”, havia os trabalhadores mais idosos, atrelados aos vínculos da faixa etária de 50 e mais anos de idade. Ainda que fosse a faixa etária de menor peso proporcional no total de vínculos da RAIS, ela apresentou comportamento particular, revelado por meio do significativo crescimento no período. A variação desta faixa etária foi de 103,0%, ou seja, mais que dobrou no período de 2000 a 2009, o que reflete também a mudança ocorrida no padrão etário no mesmo período. Como resultado, houve a ampliação de 2,3 p.p. na participação da faixa etária no total

de vínculos, de 9,6% para 11,9%. Neste caso, eram 3,6 milhões de vínculos em 2000, que passam a 7,3 milhões em 2009.

Observando o grupo dos *desligamentos no ano*, o maior peso é o da faixa etária de até 29 anos de idade, que, entre estes, representa mais da metade dos vínculos, indicando que o maior contingente de *desligados*, na década, encontra-se nesta faixa. As faixas etárias de até 29 anos e a de 30 a 49 anos de idade apresentam variações dos *desligamentos* de quase 78,0%, resultado que é semelhante ao crescimento do grupo dos *desligamentos no ano* (80,5%, na década). Já a parcela dos vínculos atrelados aos trabalhadores mais idosos, de 50 anos ou mais, também nesse caso, apresentou variação bastante significativa, da ordem de 113,5%, resultando na ampliação do peso de sua participação no grupo, de 6,7% para 9,7%, entre 2000 e 2009. Quantitativamente, eram cerca de 750 mil vínculos em 2000, diante de 1,6 milhão em 2009.

Considerando o grupo dos *vínculos ativos*, a faixa etária predominante é a de 30 a 49 anos de idade. Neste caso, é ela que detém a maioria dos vínculos, indicando que o estoque da RAIS é composto majoritariamente por trabalhadores adultos. A faixa etária correspondente aos trabalhadores mais jovens, de até 29 anos de idade, indica a participação de 1/3, aproximadamente, no total dos *vínculos ativos*. Por sua vez, o contingente de trabalhadores mais idosos da distribuição, de 50 anos ou mais, representavam 10,8%, em

TABELA 10
Distribuição dos vínculos por faixas etárias, segundo grupo
Brasil -2000, 2005 e 2009 (em %)

Grupos de vínculos	Faixa etária	2000	2005	2009
Total de vínculos	Até 29 anos	41,2	41,3	40,3
	30 a 49 anos	49,3	48,1	47,8
	50 anos ou mais	9,6	10,6	11,9
	Total	100,0	100,0	100,0
Desligados no ano	Até 29 anos	51,1	52,3	50,4
	30 a 49 anos	42,2	40,7	41,7
	50 anos ou mais	6,7	7,0	7,9
	Total	100,0	100,0	100,0
Ativos em 31 de dezembro	Até 29 anos	37,0	36,5	35,4
	30 a 49 anos	52,2	51,3	50,8
	50 anos ou mais	10,8	12,2	13,8
	Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE. RAIS
 Elaboração: DIEESE

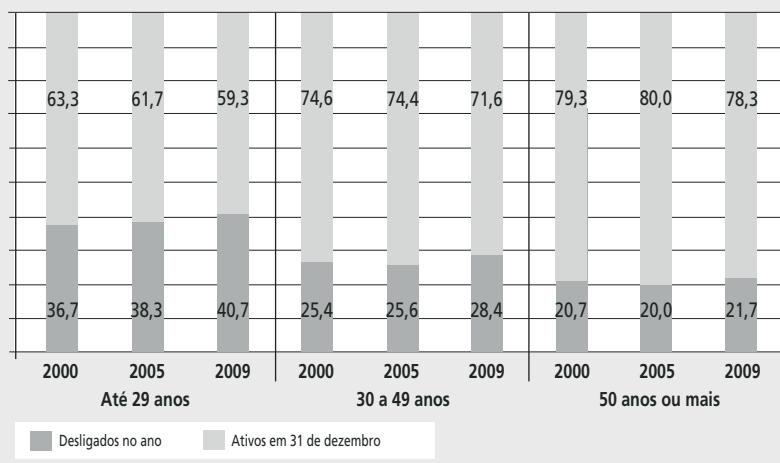
2000, percentual que se elevou para 13,8%, em 2009, devido ao significativo crescimento desta faixa etária, também neste grupo de vínculos, da ordem de 100,2%. Eram 2,8 milhões de vínculos, em 2000, e 5,7 milhões, em 2009.

Em relação à distribuição da movimentação da RAIS entre os grupos de vínculos *ativos* e *desligamentos no ano*, segundo a participação de cada faixa etária no total dos vínculos, os resultados seguem a tendência geral do movimento da RAIS, que indicou maior crescimento do grupo de *desligamentos no ano*. Conforme o Gráfico 12, o peso da participação do grupo de *desligamentos no ano* ampliou-se em todas as faixas etárias, tendo como corolário a redução do peso do grupo de *vínculos ativos*.

O perfil etário da população brasileira tem passado por um processo acelerado de mudança, com a diminuição da proporção relativa de crianças e jovens e o aumento da proporção de pessoas mais velhas no conjunto da população. Esse processo de envelhecimento populacional, ao contrário do que pode parecer, decorre menos do aumento da longevidade dos brasileiros e mais da diminuição da proporção de crianças na pirâmide etária, o que faz com que caia o peso desta parcela no conjunto da população brasileira. Logo, o envelhecimento populacional corrente no país decorre, essencialmente, da queda da taxa de fecundidade (que é igual à proporção de bebês nascidos vivos por mulheres em idade reprodutiva num determinado período). O pro-

GRÁFICO 12

**Distribuição dos vínculos por grupos, segundo faixa etária
Brasil 2000, 2005 e 2009 (em %)**



Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

cesso contínuo, nas últimas cinco décadas, e intenso de queda da taxa de fecundidade faz com que o envelhecimento populacional no Brasil ocorra de forma muito rápida, o que amplia o desafio de adequação aos impactos que serão gerados.

Olhando para o mercado de trabalho, do momento presente até as duas próximas décadas, a proporção de jovens e crianças deverá continuar a se reduzir e a de idosos não será tão grande. Ou seja, há larga proporção de pessoas na população em idade ativa. Isso significa um potencial de “enriquecimento” da sociedade: relativamente muitas pessoas podem trabalhar e relativamente menos pessoas dependem da produção das que trabalham, ou seja, reduz-se a *taxa de dependência demográfica*.

As variáveis demográficas, porém, são *filtradas*, ou seja, têm resultados influenciados pelos fenômenos sociais, econômicos, culturais, políticos e da estrutura ocupacional decorrente da estrutura econômica. Assim, a concretização desse potencial demográfico positivo para produção de riqueza depende, entre outros fatores, da geração de empregos de boa qualidade, do baixo desemprego, da expansão da disposição e disponibilidade das pessoas para trabalhar, da oferta de serviços de creche, do processo formativo anterior (qualidade da escolarização, qualificação etc.), e das condições de saúde da população.

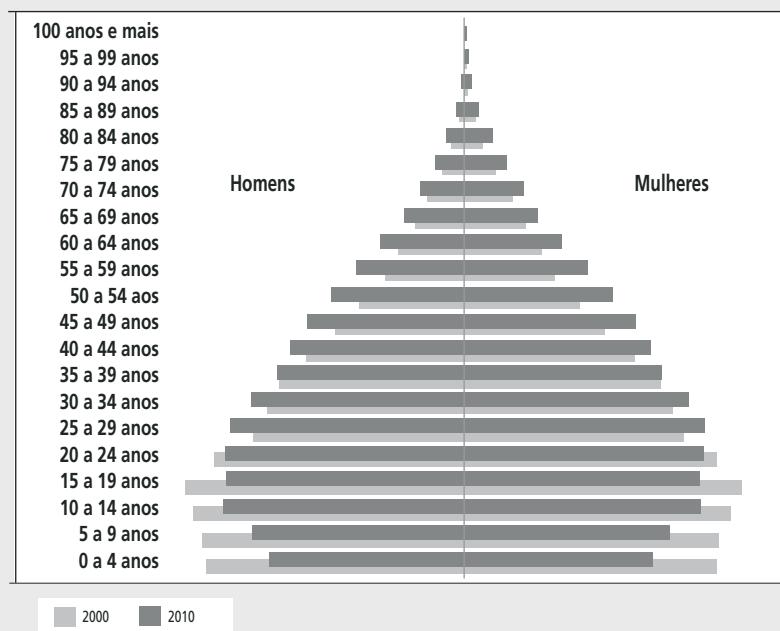
Por outro lado, os números relativos da distribuição por idade, conforme apresentados no Gráfico 13, página 77, não podem obscurecer o tamanho absoluto dos grupos etários. Por exemplo, ainda que, em 2010, o grupo etário de “18 a 24 anos” comporte uma proporção menor de pessoas do que em 2000, em números absolutos, os indivíduos dessas idades em 2010 alcançam pouco mais de 17,0 milhões, contra 16,1 milhões em 2000. Se ampliada a faixa para indivíduos com até 24 anos de idade, são cerca de 34,0 milhões, tanto em 2000 quanto em 2010. Então, ainda persiste e persistirá um grande desafio em gerar ocupações em quantidade e qualidade para esse contingente muito expressivo de brasileiros que já ingressaram e para aqueles que futuramente ingressarão no mercado de trabalho.

A mudança do perfil etário da população também traz implicações e desafios para as políticas públicas. As questões ligadas aos idosos devem ganhar importância crescente nas políticas públicas e deve diminuir a pressão para universalização de políticas para as crianças, ainda que a necessidade de melhoria de qualidade de serviços se intensifique, para tornar os adultos mais escolarizados e mais saudáveis. Com isso, alteram-se as demandas para os sistemas de saúde, de educação, de assistência. E para a Previdência, em particular, é importante garantir um sistema sólido de financiamento. Aumentar a parcela dos ocupados que contribuem para a

Seguridade (diminuindo o desemprego e a inatividade e formalizando a força de trabalho), coibir evasões e fraudes, elevar os níveis de produtividade e preservar as fontes diversificadas de financiamento que contribuem para garantir a geração dos recursos necessários à sustentação daqueles que passarão a depender da Previdência e para preservar o caráter redistributivo da seguridade social.

GRÁFICO 13

**Distribuição relativa da população brasileira
Brasil - 2000 e 2010 (em %)**



Fonte: IBGE
Elaboração: DIEESE

Capítulo 4

Metodologia e resultados do cálculo da rotatividade

Nesta parte do trabalho, será desenvolvida a análise voltada a aspectos conceituais da rotatividade e de suas implicações na mensuração do fenômeno. Também serão apresentados a metodologia do cálculo e os resultados da mensuração da taxa de rotatividade do mercado de trabalho formal para os setores e subsetores das atividades econômicas, referentes a 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009.

A rotatividade encontra-se presente no debate brasileiro, pelo menos, há quatro décadas. É um tema de grande preocupação social, usado como se seu significado fosse de senso comum. O fenômeno é aparentemente de compreensão fácil¹. Conceitualmente, representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida de admissão, seja em um posto de trabalho específico, de forma individualizada, ou em diversos postos, atingindo a um grupo de trabalhadores.

O conceito da rotatividade é de fácil entendimento, entretanto, classificar de forma precisa a substituição no posto de trabalho, mensurar a ocorrência, apreender os motivos da determinação tornam-se tarefas de grande complexidade analítica, devido à correlação com uma série de fenômenos de diferentes naturezas que influem na movimentação do mercado de trabalho. Entre eles, estão os econômicos, que podem ser exemplificados por meio da dimensão conjuntural ligada a um ciclo produtivo expansivo ou recessivo, dos custos comparados das empresas, da produtividade; os de natureza política, aqui entendida como a “institucionalidade” que regula ou desregula o

1. O termo rotatividade tem como uso correlato expressões tais como “ajuste da mão de obra”, “enxugamento do quadro”, o “giro de pessoal”, numa linguagem mais técnica. Na fala cotidiana dos trabalhadores, o termo expressa-se através do “rodar”, no sentido de promover o rodízio, tanto de forma individual, como em “fulano rodou”, tanto coletivamente, em “estão rodando pessoal”. Ou ainda, de forma muito direta e incisiva, através do “passar o facão”, indicando o corte de trabalhadores.

mercado de trabalho, sobretudo no que diz respeito à flexibilidade na contratação e descontratação da força de trabalho; os de natureza sociológica, que determinam as concepções sobre as relações de trabalho e sobre o emprego; os de natureza tecnológica, que orientam as escolhas produtivas e que influem sobre o volume de força de trabalho empregada, entre outros exemplos que poderiam ser usados para esclarecer a complexidade do tema.

O conceito de rotatividade como substituição no posto de trabalho é de grande utilização na literatura sobre o tema, como foi visto no Capítulo 2, porém, a possibilidade de mensuração do fenômeno, referenciando o conceito na substituição “estrito senso”, apresenta algumas dificuldades analíticas, para além daquelas já mencionadas na literatura, conforme dito anteriormente, que devem ser explicitadas.

Em primeiro lugar, trata-se da dificuldade de definir o posto de trabalho e, como decorrência, também de identificar se uma contratação está sendo feita para substituir uma demissão, em um posto de trabalho específico. Segundo Ribeiro, o posto de trabalho:

...diz respeito ao número de trabalhadores que podem ser empregados em uma empresa, sua capacidade. Todavia, o número de ocupados em uma empresa pode ser menor do que o número de postos de trabalho, pois pode haver postos vagos. Uma empresa pode demitir trabalhadores sem destruir postos de trabalho, embora, no longo prazo, seja difícil de imaginar que ela manteria tais postos abertos por muito tempo... (RIBEIRO, 2001)

Na definição do autor, postos de trabalho e emprego tendem a se igualar por intermédio dos trabalhadores, que podem ser empregados, inclusive com cada posto, no longo prazo, correspondendo a um emprego, pois se torna “difícil imaginar que ela (a empresa) manteria tais postos abertos por muito tempo”. A conceituação indica também que os postos de trabalho correspondem à capacidade da empresa de gerar empregos, ou seja, de definir o número de trabalhadores a serem empregados. Neste ponto, reside um dos aspectos fundamentais da determinação do posto de trabalho, como se argumentará na sequência.

Todo posto de trabalho do mercado formal, para realizar a função produtiva, corresponde, na origem, a uma necessidade técnica das empresas. Assim, estas, segundo a complexidade tecnológica, natureza produtiva e o porte planejado, dependem de inúmeros e diversos postos de trabalho diferenciados tecnicamente. A necessidade técnica e o porte da empresa constituem dimensões que definem a estrutura dos postos de trabalho - rol de fun-

ções técnicas correspondentes - das empresas e o contingente de empregos - trabalhadores - necessários à estrutura produtiva. A complexidade técnica do processo produtivo determina a base tecnológica do empreendimento e, simplificadamente, pode ser entendida como a capacidade física dos equipamentos², que, combinada com o emprego e o uso da força de trabalho, delimita o potencial³ de produção das empresas. Definida a tecnologia, determina-se o parâmetro que conforma, quantitativamente e qualitativamente, o contingente de postos de trabalho, no curto prazo, como o gradiente de alternativas que parte de um mínimo de empregos necessários, sem o qual a produção tecnicamente não se realiza, a um máximo de empregos, a partir do qual o acréscimo do número de trabalhadores torna-se “improdutivo”, quer dizer, a busca do nível “ótimo” na combinação dos “fatores”, em função do tamanho do mercado e de suas variações cíclicas.

Na determinação do contingente de emprego das empresas, portanto, observa-se também a influência da conjuntura econômica e do ciclo produtivo anual, que definem o “tamanho do mercado”, delimitando o volume de força de trabalho a ser empregada no curto prazo. Assim, para além do volume mínimo e máximo, que são alternativas colocadas pelo potencial técnico, as empresas são orientadas pela busca “do menor custo de produção”, contratando trabalhadores no “nível ótimo”. Com esse objetivo promovem o “ajuste de mão de obra” necessário no curto prazo. Estes “ajustes” não obedecem apenas a flexibilidade quantitativa do volume de empregos. Existe também a possibilidade de “usos alternativos” da força de trabalho relacionados à intensidade, relativa e absoluta, no exercício do trabalho, e relacionada também a diferentes formas de organização e gestão do processo de trabalho.

Dessa forma, a estrutura dos postos de trabalho, a qualificação necessária dos trabalhadores para ocupá-los, os planos de cargos e carreiras correspondentes a eles, bem como o volume de emprego a ser contratado são informações estratégicas, por um lado, do posicionamento concorrencial, e por outro, da política de pessoal de cada empresa, por meio do setor de gestão de recursos humanos. Não é por menos que a literatura específica sobre a administração de recursos humanos tem as condições e as relações de trabalho⁴ como fontes de avaliação da “saúde organizacional” das empresas. Nesta literatura, recomenda-se o estudo da rotatividade tanto como instrumento que “aponta para a necessidade de acionar um serviço de recrutamento e seleção”

2. Na acepção geral de equipamentos, máquinas, instalações etc.

3. É óbvio que há o pressuposto de adequação dos “insumos” necessários.

4. Chiavenato atribui a rotatividade a fatores “externos” e “internos”. Entre os motivos internos, indica diversos relacionados às condições e relações de trabalho, tais como: política salarial e de benefícios, tipo de supervisão, oportunidade de crescimento profissional, relacionamento, condições físicas e ambientais de trabalho, política disciplinar, entre outros.

(MARRAS, 2009), bem como sendo um dos elementos de avaliação da adequação, ou não, da política de pessoal, e da posição diante da “retenção de talentos” no mercado de trabalho. Dessa forma, a gestão de pessoal torna-se uma espécie de “segredo administrativo”, cujo conhecimento é restrito dos gestores das empresas.⁵ Dessa forma, as definições da política de pessoal e de suas implicações, em termos salariais, dos requerimentos de qualificação e formação profissional, da “oportunidade de carreira”, entre outros, que também são elementos fundamentais na definição do posto de trabalho constituem elementos estratégicos do conhecimento das empresas.

Uma segunda dificuldade de caracterizar a substituição no posto de trabalho diz respeito ao processo de terceirização da mão de obra. Neste caso, o problema vincula-se ao regime de contratação, por meio do qual se substituem trabalhadores, antes contratados diretamente pelas empresas, por outros contratados através de empresas “terceiras”. Neste caso, haverá o fechamento de postos de trabalho em uma e a contratação em outra, o que, do ponto de vista da realização da atividade produtiva, representa uma substituição para a realização de certas tarefas. Este tipo de contratação determina outro tipo de dificuldade em se caracterizar a substituição “estrito senso” no posto de trabalho. Além disso, obscurece a identificação das empresas ou dos estabelecimentos que estão “criando empregos” e dos que estão “destruindo empregos”. Parte das empresas ou dos estabelecimentos que está criando empregos pode ser “terceira”, com o objetivo de atender as terceirizadas que, no caso, representam parte das empresas que destroem empregos. Como este tipo de contratação não é informada nem pela contratante nem pela contratada, torna-se impossível precisar a criação e a destruição de postos de trabalho nas empresas que se utilizam da “terceirização”. É possível detectar no mercado de trabalho apenas a movimentação de empregos, realizada pelas empresas que oferecem a “mão de obra terceirizada”, comumente denominadas de “locadoras de mão de obra”⁶.

Sobre importância quantitativa da “terceirização” no mercado de trabalho brasileiro, dois importantes trabalhos devem ser mencionados. O primeiro nos traz a indicação de que:

No Brasil, a redução de custos por meio da terceirização é potencializada pela enorme heterogeneidade existente no mercado de trabalho do país. São grandes as diferenças de salários, benefícios, jornadas de trabalho, condições de trabalho e organização sindical, que se verifi-

5. Mesmo nas negociações sindicais, é comum que uma parte dos temas da pauta dos trabalhadores seja classificada como elementos afetos à “política de pessoal” da empresa, e, como tal, não sujeitos à negociação.

6. A terceirização é um fenômeno extremamente complexo do qual resultam distintas preocupações. Um ponto importante do debate é a questão da terceirização na atividade fim versus atividade meio. Outro ponto diz respeito à questão da precarização dos contratos de trabalho sobre a forma de terceiros. Não obstante, uma grande preocupação refere-se a uma prática recorrente, que diz respeito às irregularidades das empresas que se constituem como terceiras e somem do mercado sem cumprir as obrigações contratuais com os trabalhadores.

cam entre as grandes, médias e pequenas empresas; entre as multinacionais e nacionais; entre as regiões do país; entre os setores de atividade. Neste quadro, a terceirização pode, de fato, significar para a empresa que terceiriza acentuada redução de custos.” (CONCEIÇÃO; LIMA, 2009, p. 189)

Ainda deste mesmo estudo, transcreve-se Tabela 1, elaborada pelos autores, a partir de uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), que revela o uso generalizado da contratação terceirizada pelos segmentos industriais brasileiros, conforme demonstrado na Tabela 1, página 84.

O segundo estudo a ser mencionado diz respeito a uma pesquisa pioneira sobre o tema, realizada por Pochmann, em parceria com o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo (Sindeepres). Este estudo teve como base geográfica o Estado de São Paulo. As principais conclusões são:

- *No Estado, foram gerados três milhões de empregos formais de 1985 a 2005. Deste total, 12,1% foram ocupações geradas nos empreendimentos envolvidos com a terceirização de mão de obra.*
- *O número de trabalhadores formais em empresas de terceirização passou de 60.476, em 1985, para 424.973, em 2005. Isso significa que, enquanto o número de empregos formais foi multiplicado por 1,4 vezes, o total de trabalhadores em empresas de terceirização foi multiplicado por sete.*
- *O número de empresas de terceirização de mão de obra passou de 257 para 6.308 empreendimentos.*
- *O ritmo de criação de empreendimentos terceirizados foi bem mais intenso que o do total dos empregos gerados: em 2005, cada empresa de terceirização de mão de obra tinha em média 67 empregados contratados, contra 235 em 1985.*
- *Foi também expressivo o crescimento do número de trabalhadores contratados como pessoa jurídica (PJ). Em 2005, 33% das empresas de mão de obra não tinham empregados, contra menos de 5, em 1985. Em 20 anos, o número de PJs no Estado de São Paulo aumentou 174 vezes.*

O quantitativo e o “uso da força de trabalho” são questões presentes no embate sindical brasileiro. A visão e o confronto de interesses dos tra-

TABELA 1
Participação das respostas por setor de atividade industrial quando perguntado em
relação à participação dos trabalhadores terceirizados no total da empresa
Brasil - 2008

	Até 10% do total de trabalhadores	De 10 até 25% do total de trabalhadores	Acima de 25% do total de trabalhadores
Refino de petróleo	40,0	0,0	60,0
Indústrias extractivas	57,0	10,0	34,0
Vestuário	46,0	21,0	32,0
Papel e celulose	48,0	20,0	32,0
Metalurgia básica	51,0	26,0	24,0
Calçados	41,0	35,0	24,0
Química	62,0	19,0	19,0
Outros equipamentos de transportes	63,0	18,0	18,0
Bebidas	59,0	25,0	16,0
Edição e impressão	67,0	19,0	15,0
Madeira	86,0	0,0	14,0
Farmacêuticos	68,0	18,0	14,0
Materiais eletrônicos e de comunicação	43,0	43,0	14,0
Minerais não metálicos	71,0	17,0	12,0
Máq. e materiais elétricos	73,0	17,0	11,0
Produtos de metal	80,0	11,0	9,0
Limpeza e perfumaria	84,0	8,0	8,0
Álcool	58,0	33,0	8,0
Veículos automotores	43,0	48,0	8,0
Equipamentos hospitalares e de precisão	81,0	13,0	6,0
Alimentos	71,0	23,0	5,0
Têxteis	90,0	5,0	5,0
Máquinas e equipamentos	74,0	21,0	4,0
Borracha	66,0	33,0	0,0
Plásticos	63,0	38,0	0,0
Couros	88,0	11,0	0,0
Móveis	84,0	16,0	0,0

Fonte: CONCEIÇÃO; LIMA, 2009, p. 189. tab.4

lhadores e do patronato exprimem-se em questões como a redução da jornada de trabalho, o controle da extensão das jornadas diárias por meio das limitações do uso das horas extraordinárias, a regulação dos “bancos de horas”, os embates de definição das “escalas” dos regimes de trabalho em turnos, entre outros temas. Entretanto, a questão da “terceirização”, da flexibilidade contratual e da rotatividade são temas relevantes na agenda pública do debate sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Ainda que haja dificuldade em precisar a substituição, “estrito senso”, em um posto de trabalho, a movimentação realizada em termos de admissões e desligamentos deve ser informada ao Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação legal. O fluxo mensal é informado no CAGED e o registro anual das informações sobre todas as movimentações realizadas no ano, informadas por meio da RAIS. Com base no suposto que o movimento de pessoal realizado pelas empresas obedece à lógica da “racionalidade econômica”, pode-se concluir que a movimentação realizada por elas, em relação a admissões e desligamentos, atende a necessidade quantitativa de uso de força de trabalho para a realização das atividades produtivas⁷. Tanto a admissão como o desligamento são partes de uma mesma racionalidade econômica e representam o “ajusteamento da mão de obra” no curto prazo, realizado pelos estabelecimentos, e indicam a rotação anual de parte do contingente da força de trabalho. Dessa forma, os registros administrativos da RAIS permitem identificar o volume e as principais características dos contratos de trabalho no mercado formal, bem como a movimentação anual deles, em relação a admissões e desligamentos. São, dessa forma, indicadores da rotação de pessoal no mercado de trabalho.

A METODOLOGIA DO CÁLCULO DA ROTATIVIDADE NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO BRASILEIRO

A movimentação de admitidos e desligados é consagrada na literatura, da base ao cálculo da rotatividade, considerando o valor mínimo de cada um desses quantitativos, como *proxy* da substituição no mercado de trabalho. Nesse sentido, o menor valor - o mínimo - entre as admissões e os desligamentos é utilizado como indicador do volume de substituição. Dessa forma, desconsidera-se no cálculo a influência da variação líquida da movimentação anual, tanto a positiva como a negativa, na determinação do saldo, no período de cálculo. Este procedimento tem como fundamento o pressuposto de que se a admissão é maior que o desligamento, o volume dele deve-se à necessidade de substituição. De igual modo, se os desligamentos forem superiores à admissão, supõe-se que o volume destas corresponde à necessidade de repor os postos desligados. Assim, a parcela do volume de admissões que supera o volume de desligamentos é considerada expansão do emprego, enquanto a parcela do volume de desligamentos que supera o volume de admissões é considerada como redução do emprego.

7. O uso contumaz e intenso de “horas extraordinárias” por uma parte das empresas brasileiras indica que elas operam com quantitativo mínimo de força de trabalho necessário às suas atividades.

Grande parte dos pesquisadores, o Ministério do Trabalho e Emprego e o DIEESE utilizam, há várias décadas, o conceito de substituição no cálculo da rotatividade no mercado formal de trabalho, mensurando-a com base no critério do valor mínimo entre admitidos e desligados, da movimentação promovida pelas empresas, conforme se indicou no Capítulo 2. Este é o critério do cálculo da rotatividade que será utilizado também neste trabalho. O objetivo é mensurar a rotatividade no mercado formal de trabalho brasileiro, considerando tanto a movimentação realizada pelo setor público quanto pelo privado. A participação do setor público é de grande importância na conformação do mercado de trabalho, representando um pouco mais de um quinto do estoque anual verificado na RAIS, no decorrer da década passada. Há de se ressaltar que, embora a maior parte dos trabalhadores do setor público, os “estatutários”, tenha estabilidade no emprego, admitidos por concurso público, outra parte dos trabalhadores do setor é contratada sob o “regime celetista”, também influindo sobre a movimentação do mercado de trabalho, e, em decorrência, sobre a taxa de rotatividade.

Dessa forma, tomando-se como referência o valor mínimo entre desligados e admitidos, será elaborado o cálculo da taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho e dos setores de atividade econômica, para 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009.

No debate público sobre os temas da flexibilidade e rotatividade no mercado formal de trabalho brasileiro, a intensa movimentação de contratos de trabalho é vista pelo movimento sindical dos trabalhadores como decorrentes da liberdade que as empresas têm de praticar as demissões. Para as empresas, o ato de demitir depende principalmente das condicionantes econômicas do mercado, não existindo restrições de outra natureza que não sejam as econômicas. Os “custos trabalhistas”, incidentes sobre a demissão, são de pleno controle administrativo das empresas. O FGTS é uma percentagem da remuneração que deve ser depositada mensalmente e os demais custos rescisórios são provisionados contabilmente. Dessa forma, estes custos compõem a formação dos produtos e serviços e são socializados através do mercado. Cumpridas as exigências legais, a demissão pode ser realizada de acordo com o interesse da empresa, com a iniciativa dos trabalhadores, por meio da “demissão voluntária”, com imperativos do ciclo de vida dos trabalhadores - aposentadoria e falecimento; e, por razões administrativas, através dos desligamentos que são seguidos por admissão, no caso das transferências que resultem na realocação do trabalhador. Entretanto, a grande maioria das demissões - cerca de $\frac{3}{4}$ - no mercado formal de trabalho deve-se à iniciativa das empresas. Diante da liberdade empresarial de demitir, o movimento dos trabalhadores propõe que o Brasil volte a ser signatário da Convenção nº 158 (DIEESE, 2008), da OIT, um mecanismo que não veda a demissão, mas estabelece procedimentos a serem

observados para efetivá-la. As taxas de rotatividade são indicativas desta liberdade de demitir, dado que a “institucionalidade” não prevê mecanismos que inibam as demissões imotivadas, ao contrário, estas são facilitadas pela flexibilidade contratual.

A mensuração da rotatividade, com base no critério do mínimo entre admitidos e desligados, utiliza a informação totalizada do menor valor destas informações, tanto no cálculo da rotatividade do mercado de trabalho quanto no cálculo da rotatividade dos setores das atividades econômicas. O cálculo da rotatividade, além de ser indicador da substituição, é também um indicador da flexibilidade quantitativa no mercado de trabalho. Apesar disso, as taxas de rotatividade resultantes deste cálculo nada revelam sobre as motivações das demissões no mercado de trabalho. É objetivo deste trabalho contribuir com a identificação da influência dos motivos de desligamentos sobre o cálculo da rotatividade, mas que, na origem, não tenham relação direta com a liberdade de demitir das empresas, bem como dos desligamentos que não tipificam a demissão, pois não representam perda do posto de trabalho, como as transferências entre estabelecimentos empresariais e nos órgãos públicos. Com este objetivo⁸, será realizado um segundo cálculo não considerando na definição do valor do mínimo o quantitativo das demissões realizadas a pedido dos trabalhadores, ou seja, as demissões voluntárias; os desligamentos decorrentes de morte e os das aposentadorias dos trabalhadores, bem como os originados das transferências, que implicam apenas em mudança contratual.

A exclusão deste conjunto de motivos de desligamentos⁹ do cálculo da taxa tem como objetivo quantificar a parte da rotatividade que afeta dois temas presentes no debate sobre o mercado formal de trabalho brasileiro. O primeiro diz respeito à Convenção 158, da OIT. A exceção destes motivos de desligamento permite identificar a ordem de grandeza potencial da taxa de rotatividade relacionada aos desligamentos que tipificam a demissão imotivada no mercado de trabalho, pois exclui os desligamentos em que as motivações dizem respeito também aos trabalhadores. O segundo tema se refere à condição de acesso ao seguro-desemprego, pois a exclusão destes motivos também identifica a ordem de grandeza da taxa de rotatividade que potencialmente impacta a utilização deste fundo público, já que os quatro motivos de desligamentos restringem a habilitação do trabalhador ao seguro.

8. Embora não seja o foco deste trabalho, este tipo de procedimento de cálculo contribui também para melhor precisar quantitativamente a relação entre rotatividade e a condição de acesso aos fundos públicos, em função do término do vínculo empregatício.

9. A demissão por justa causa decorre de uma decisão unilateral. Via de regra, é motivo de contencioso judicial sobre a adequação legal da decisão. Dessa forma, foi mantida no cálculo. Este motivo de desligamento tem pequeno peso relativo no total.

Antes de apresentar os resultados da mensuração da rotatividade, chama-se a atenção para o uso do estoque médio como referência base para o cálculo da taxa de rotatividade¹⁰. Ou seja, a base do cálculo da rotatividade compreende a média do estoque do início de cada exercício e do estoque do final do exercício. A utilização do estoque médio tem como objetivo relativizar a influência de movimentações anuais atípicas na determinação da taxa. Deve-se prestar atenção ao fato de que as variações atípicas podem influir, positiva e negativamente, no resultado do estoque de 31 de dezembro de cada ano.

OS RESULTADOS DA MENSURAÇÃO DA TAXA DE ROTATIVIDADE

A taxa de rotatividade no mercado de trabalho formal

A taxa de rotatividade do mercado de trabalho no Brasil, calculada com base em toda a movimentação da RAIS, segundo o valor mínimo entre admitidos e desligados e relacionado ao estoque médio de cada exercício, apresentou resultados crescentes nos anos analisados, na década passada. De um patamar de 45%, em 2001, manteve-se em 44%, em 2004, elevando-se para 47%, em 2007. Já em 2008, ano da “crise internacional”, a taxa assumiu o maior valor, 52,5%, e em 2009, recuou para 49,4%. Estes resultados podem ser observados na segunda coluna da Tabela 2.

TABELA 2
Taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho
Anos selecionados (em %)

Anos	Taxa rotatividade do mercado de trabalho	Taxa rotatividade do mercado de trabalho com exclusão dos desligamentos ⁽¹⁾
2001	45,1	34,5
2004	43,6	32,9
2007	46,8	34,3
2008	52,5	37,5
2009	49,4	36,0

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Exclusão dos quatro motivos de desligamentos: transferências, aposentadoria, falecimento e demissão voluntária

10. Geralmente, a informação usada como base - denominador - de cálculo é o estoque final do ano anterior que é a referência para a análise da movimentação do exercício seguinte da RAIS.

Estes resultados revelam que, no final da década passada, houve uma rotação de postos de trabalho na movimentação da RAIS que equivalia a 45% no início da década passada, elevando-se para a metade do estoque médio dos anos de 2008 e de 2009. Estes resultados apresentados pela taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho indicam o caráter pró-cíclico deste fenômeno no Brasil, ou seja, a rotatividade cresce ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho, observação já realizada por diversos pesquisadores, conforme se indicou no Capítulo 2. As elevadas e crescentes taxas de rotatividade observadas nestes anos refletem a dinâmica pujante do mercado de trabalho, que apresentou significativo crescimento do estoque anual de empregos formais no período, mas que foi acompanhado pelo forte crescimento do volume de desligamentos anuais e pela curta duração de grande parte dos contratos de trabalho, conforme se demonstrou no Capítulo 3.

Excluindo-se o total dos desligamentos motivados por transferências, aposentadorias, falecimentos, demissão voluntária, a taxa de rotatividade caiu para 34,5%, em 2001; para 32,9%, em 2004; 34,3%, em 2007; 37,5%, em 2008; e 36,0%, em 2009, conforme se observa na 3^a coluna da Tabela 2. Este cálculo, deduzindo os quatro motivos de desligamentos, indica redução de aproximadamente 10,6 e 10,7 pontos percentuais (pp.) na taxa de rotatividade de 2001 e de 2004; redução de quase 12,5 pp., em 2007; de 15,0 pp., em 2008; e de 13,4 pp. em 2009.

A distribuição da participação percentual de cada motivo sobre o total dos desligados pode ser observada na Tabela 3. Com base nestes resultados, indica-se a importância de cada motivo na conformação do total de desligamentos, nos anos:

TABELA 3
Motivo de desligamento sobre o total de desligamentos
Anos selecionados (em %)

Anos	Transferência	Aposentadoria	Falecimento	Demissão voluntária	Total dos 4 motivos
2001	6,0	0,6	0,4	16,6	23,6
2004	6,2	0,7	0,4	17,2	24,5
2007	6,7	0,6	0,3	19,2	26,9
2008	6,5	0,6	0,3	21,2	28,7
2009	6,6	0,7	0,3	19,6	27,2

Fonte: MTE. RAIS
Elaboração: DIEESE

O peso de cada motivo de desligamento sobre o total dos desligados em cada ano, conforme observado na Tabela 3 revela que:

■ tanto o motivo do falecimento como o da aposentadoria do trabalhador tem pouca influência sobre o volume anual do total de desligamentos na RAIS. Em conjunto, estes motivos representaram 1,0% em cada um dos anos analisados;

■ o quantitativo das transferências de trabalhadores, como motivo de desligamento, sobre o total de desligamentos apresentou resultados que variaram de 6,0% a 6,7% nos anos analisados. Em 2009, o peso dos desligamentos por este motivo, sobre o total de desligados, foi de 6,6%, mostrando-se crescente em relação ao início da década;

■ os desligamentos por demissão voluntária, entre os quatro motivos, são o que têm maior expressão no cálculo: representavam 16,6%, em 2001, e atingiram a maior participação percentual, de 21,2%, no ano da crise internacional, em 2008. Em 2009, a participação deste motivo retornou para 19,6% do total dos desligamentos, resultado crescente em comparação com o início da década;

■ os quatro motivos de desligamentos, em conjunto, representaram cerca de $\frac{1}{4}$ do total das demissões do início da década passada, suplantando este patamar ao final desta, quando atingiram 27,2% do total de desligamentos no mercado de trabalho.

Os cálculos realizados com base no procedimento que exclui o peso dos desligamentos para as quais os trabalhadores concorreram diretamente, recalculando a taxa de rotatividade para a qual as decisões de desligamento do trabalhador foram tomadas direta e unilateralmente pela empresa¹¹, indicam importante redução na ordem de grandeza da rotatividade. Conforme já visto, a redução foi de 10,6 pontos percentuais em 2001, e de 13,6 pontos percentuais, em 2009. Não obstante, ainda que os resultados representem uma redução significativa nas taxas de rotatividade de cada ano, os valores destas taxas encontrados após a redução dos motivos dos desligamentos continuam bem elevados, representando mais de um terço da rotatividade dos trabalhadores, segundo os vínculos contratuais no mercado formal de trabalho nos anos dos cálculos.

Apesar do importante desempenho do mercado formal de trabalho brasileiro revelado, sobretudo a partir de 2004, com a criação de 12 milhões de empregos formais, entre 2003 e 2009; do crescimento da formalização dos empregos; da queda significativa da taxa de desemprego, entre outros pontos, persiste o problema da rotatividade, que afeta negativamente o mercado de trabalho brasileiro e se caracteriza como um dos principais desafios da sociedade brasileira na busca de relações de trabalho mais equilibradas e duradouras

11. A demissão por justa causa.

e de postos de trabalho de melhor qualidade, com vistas à implementação da Agenda do Trabalho Decente da OIT, de acordo com compromissos tripartites assumidos pelo governo, empresários e trabalhadores.

A ROTATIVIDADE SEGUNDO OS SETORES DE ATIVIDADES ECONÔMICAS

O mesmo procedimento metodológico usado para o cálculo da rotatividade no mercado de trabalho foi utilizado para o cálculo dos setores e subsetores de atividades econômicas. Os resultados detalhados dos cálculos específicos de cada setor de atividade são apresentados na Tabela 4, página 92 . As principais características são:

- a ordem dos setores de atividades econômicas, segundo a grandeza da taxa de rotatividade, manteve-se em 2001 e 2009, obedecendo à seguinte sequência: 1º- construção civil; 2º- agricultura; 3º- comércio; 4º - serviços; 5º- indústria de transformação; 6º- indústria extrativa mineral; 7º- serviços industriais de utilidade pública e; 8º - administração pública;

- comparando a magnitude das taxas de rotatividade, os resultados apresentam grandes diferenças entre os setores de atividade econômica. O setor agrícola e a construção civil apresentam taxas de rotatividade superiores a 100% nos anos estudados, indicando que, para cada vínculo do estoque médio do setor, em cada ano, existiram um ou mais vínculos desligados. Os setores do comércio e dos serviços apresentam taxas próximas ou superiores a 50%, portanto, acima da taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho. A indústria de transformação apresenta taxas bem próximas às do mercado formal, em todos os anos analisados. No setor da indústria extrativa mineral e dos serviços industriais de utilidade pública, as taxas situam-se abaixo da taxa média de rotatividade do mercado formal de trabalho.

- no que diz respeito ao crescimento da taxa de rotatividade, também há diferenciação entre os setores. Na construção civil, na indústria extrativa mineral e no setor agrícola, entre 2001 e 2009, houve queda nas taxas. Quanto aos demais setores, todos apresentaram crescimento neste período. Entretanto, chama atenção o comportamento da taxa de rotatividade na administração pública, que, embora apresente a menor taxa setorial, teve significativo crescimento entre 2001 com 2009;

- o impacto do forte “ajuste de pessoal”, decorrente da “crise internacional”, pode ser observado pela elevação da taxa de rotatividade em todos os setores, em 2008, seguida da redução em 2009. A exceção é verificada nos serviços de utilidade pública, para os quais a taxa de rotatividade de 2009 superou a de 2008.

TABELA 4
Taxas de rotatividade por setor de atividade econômica
Brasil - 2001-2009 (em%)

Setor de atividade	Taxa do setor	Taxa des- contada								
	2001		2004		2007		2008		2009	
Indústria extractiva mineral	32,6	23,33	32,7	22,6	29,2	19,3	31,1	22,0	27,4	20,0
Indústria de transformação	45,2	33,7	42,4	31,1	48,1	34,5	54,4	38,6	49,8	36,8
Serviços industriais de utilidade pública	21,9	13,7	19,0	12,9	20,9	13,3	22,4	14,4	24,9	17,2
Indústria da construção civil	115,3	97,4	108,5	90,1	104,5	83,4	118,4	92,2	108,2	86,2
Comércio	54,2	41,4	51,3	38,5	55,2	40,3	60,1	42,5	57,6	41,6
Serviços	50,1	38,8	48,8	37,5	50,7	37,6	56,9	39,8	53,9	37,7
Administração pública direta e autárquica	10,4	6,6	11,9	8,4	12,2	8,4	16,3	11,4	14,5	10,6
Agricultura, sivicultura, criação de animais, extrativismo vegetal	100,2	74,5	104,1	75,7	106,5	79,9	108,3	78,6	98,3	74,4

Fonte: MTE. RAIS
 Elaboração: DIEESE

No que diz respeito às taxas de rotatividade de cada setor, após o desconto dos quatro motivos de desligamentos, observa-se que ficou mantido a mesma ordem/posição segundo a grandeza das taxas, sem as reduções. Em 2001 e 2009, manteve-se o seguinte ordenamento: 1º- construção civil, 2º- setor agrícola, 3º- comércio, 4º- serviços, 5º- indústria de transformação, 6º- indústria extractiva mineral, 7º- serviços industriais de utilidade pública e 8º - administração pública.

Comparando os resultados da participação percentual dos quatro motivos de desligamento sobre o total de desligados, em 2009 e 2001, os resultados apresentaram diferenças importantes entre os setores, conforme mostra a Tabela 5:

■ na indústria extractiva mineral, observa-se o peso expressivo das transferências em 2001 (15,0%), seguida da demissão voluntária (12,1%) sobre o total de desligamentos do setor. Em 2009, as transferências foram 11,1% e as demissões voluntárias, 14,4%. Em conjunto, registra-se uma pequena queda relativa dos quatro motivos na explicação dos desligamentos, de 28,5% para 27,1%, confrontando-se 2001 e 2009;

■ no setor da indústria de transformação, a demissão voluntária foi o principal entre os quatro motivos de desligamentos do setor, com resultado crescente na comparação de 2009 com 2001, respectivamente, de 18,7% e 16,8%. No que tange às transferências, observa-se que o resultado de 2009 foi inferior ao de 2002, 6,6% contra 7,8%. Os quatro motivos tomados em conjunto praticamente mantiveram a participação relativa em relação aos desligamentos do setor, 25,4%, em 2001, e 26,1%, em 2009.

■ no setor dos serviços industriais de utilidade pública, observa-se que a participação percentual das transferências foi reduzida à metade em 2009, caindo de 25,4%, em 2001, para 12,6%. Já a demissão voluntária, no período, elevou-se de 9,0% para 16,0%. Em conjunto, os quatro motivos tiveram queda no total de desligamentos, passando de 37,3%, em 2001, a 30,9%, em 2009;

■ na construção civil, o motivo transferências teve participação significativa, ou seja, passou de 6,0%, em 2001, a 7,4 %, em 2009. Os percentuais de demissão voluntária corresponderam a 9,1% (2001) e a 12,7% (2009). Estes dois motivos de desligamento explicam o crescimento do resultado conjunto dos quatro motivos de desligamentos que corresponderam a 15,5% (2001) e a 20,4% (2009);

■ no comércio, a participação das demissões voluntárias e das transferências foi crescente na comparação de 2001 e 2009. As demissões voluntárias foram responsáveis por 17,1% e 20,6% do total dos desligamentos do setor, enquanto as transferências representaram 6,1% e 6,9%. No total, os quatro motivos representaram 23,7%, em 2001, e 27,9%, em 2009, dos desligamentos do setor;

■ o setor de serviços apresentou resultados crescentes, com participação de 16,1% e 21,4% das demissões voluntárias, em 2001 e 2009, sobre o total de desligamentos do setor. Já as transferências responderam por 5,7% dos desligamentos, em 2001, e 7,9%, em 2009. Observa-se também o crescimento dos quatro motivos de desligamentos, sobre o total. Foram de 22,4%, em 2001, a 30,1%, em 2009;

■ na administração pública, as demissões voluntárias foram responsáveis por 26,1% dos desligamentos, em 2001, e por 18,5%, em 2009. Neste setor, a aposentadoria foi o segundo responsável pelo total dos desligamentos, com participação percentual de aproximadamente 6,5%, tanto em 2001 como em 2009. Em conjunto, os quatro motivos responderam por 36,2% dos desligamentos, em 2001, e por 27,4%, em 2009;

■ no setor agrícola, por sua vez, a demissão voluntária foi o principal motivo de desligamento, sendo responsável por aproximadamente 21,0% do total. A participação dos quatro motivos de desligamentos atingiu 25,5%, em 2001, e 24,3%, em 2009, sobre o total no setor.

TABELA 5
Participação do motivo de desligamento sobre o total de
desligamentos, segundo setores de atividade econômica - 2001 e 2009 (em%)

Setor de atividade	Anos	Motivos dos desligamentos				Total dos 4 motivos
		Transferência	Aposentadoria	Falecimento	Demissão voluntária	
Indústria extrativista mineral	2001	5,0	0,7	0,7	12,1	28,5
	2009	11,1	0,9	0,7	14,4	27,1
Indústria transformação	2001	7,8	0,5	0,3	16,8	25,4
	2009	6,6	0,5	0,3	18,7	26,1
Serviços utilidade pública (Siup)	2001	25,4	1,9	1,0	9,0	37,3
	2009	12,6	1,5	0,9	6,0	30,9
Construção civil	2001	6,0	0,1	0,2	9,1	15,5
	2009	7,3	0,1	0,2	12,7	20,4
Comércio	2001	6,1	0,1	0,3	17,1	23,7
	2009	6,9	0,2	0,2	20,6	27,9
Serviços	2001	5,7	0,3	0,3	16,1	22,4
	2009	7,9	0,5	0,3	21,4	30,1
Administração pública	2001	2,1	6,4	1,6	26,1	36,2
	2009	1,4	6,5	1,0	18,5	27,4
Agricultura	2001	4,2	0,3	0,3	20,7	25,5
	2009	2,4	0,2	0,3	21,4	24,3

Fonte: MTE. RAIS
 Elaboração: DIEESE

Ao analisar o comportamento setorial dos motivos dos desligamentos e a participação percentual diante do total de desligamentos realizados nos setores, comparando 2009 com 2001, observa-se que os quatro motivos juntos apresentaram resultados crescentes em quatro setores de atividade econômica e decrescentes em outros quatro. A participação cresceu 7,6 pp. nos serviços, 4,9 pp. na construção civil, 4,2 pp. no comércio e 0,7 pp. na indústria de transformação. Os resultados são decrescentes, de menos 8,8 pp., na administração pública; de menos 6,3 pp., nos serviços industriais de utilidade pública; de menos 1,4 pp., na indústria extrativa mineral; e de menos 1,2. pp., na agricultura e pecuária.

Ainda cabe destacar, na comparação dos resultados do início e do final da década, que o motivo de desligamento por demissão voluntária cresceu em todos os setores, exceto na administração pública. Os resultados são expressivos no setor de serviço industrial de utilidade pública (7,0 pp.), nos serviços (5,4 pp.), na construção civil (3,7 pp.), e no comércio (3,4 pp.). De igual forma, o motivo transferência apresentou resultados expressivos, em termos relativos, nos serviços, no comércio e na construção civil.

Observa-se ainda que o motivo falecimento, apesar da pequena participação relativa nos setores, apresenta resultados diferenciados entre eles.

A ROTATIVIDADE NOS SUBSETORES DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS

Os subsetores de atividades do setor do comércio

São dois os subsetores que compõem as atividades econômicas do comércio: o comércio atacadista, que abastece o varejista, que, por sua vez, atende diretamente aos consumidores. O comércio ocupa a terceira posição no *ranking* da taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho, como já demonstrado antes.

Analizando o resultado da taxa de rotatividade de cada subsetor, observa-se que não há grande discrepância entre eles. A taxa do comércio varejista é um pouco superior à do atacadista, em todos os anos analisados. As taxas de rotatividade de ambos são superiores à taxa do mercado formal de trabalho. No varejista, foi de 54,8%, em 2001, e de 58,5%, em 2009, enquanto, no atacadista ficou em 51,1% e depois em 53,4% nesses anos. As taxas de rotatividade dos dois subsetores são superiores à taxa do mercado formal de trabalho. Estes resultados indicam também o crescimento da taxa de rotatividade em ambos os segmentos desta atividade, na comparação do resultado do final da década passada com o do início, conforme Tabela 6.

TABELA 6
Taxa de rotatividade dos subsetores do setor do comércio
Anos selecionados (em %)

Subsetores de atividades do setor do Comércio	Taxa de rotatividade dos subsetores							
	Taxa	Taxa	Taxa	Taxa	Taxa	Taxa	Taxa	Taxa
	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾	descontada ⁽¹⁾
	2001	2004		2007		2008		2009
Comércio varejista	54,8	41,6	51,7	38,6	55,8	40,7	60,9	42,9
Comércio atacadista	51,1	40,3	49,3	38,1	52,1	38,3	55,9	40,2
								53,4
								39,1

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Taxa com desconto dos desligados por transferência, aposentadoria, morte e demissão voluntária

No que tange ao desconto dos quatro motivos de desligamentos do cálculo da rotatividade, no comércio varejista, representou 13,2 pp., na taxa de 2001, e 16,5 pp. na de 2009. Já no caso do atacadista, a redução da taxa

pelo desconto dos motivos representou 10,8 pp. e 14,3 pp., em 2001 e 2009 respectivamente. Este resultado indica que a importância dos quatro motivos de desligamento foi um pouco mais elevada no comércio varejista.

Ao analisar os motivos de desligamentos sobre o total de desligados de cada subsetor comercial, conforme a Tabela 7, é possível observar que:

- em conjunto, os quatro motivos de desligamentos representaram 1/4, em 2001, e 28%, em 2009, do total de desligamentos do subsetor varejista. De igual modo, no atacadista, representaram 21,1%, em 2001, e 26,8%, em 2009.
- em ambos os subsetores, as demissões voluntárias, que já eram motivo predominante, ampliaram a participação diante do total de desligamentos do segmento;
- o motivo das transferências também ampliou a participação na explicação do total de desligamentos em cada um destes subsetores.

TABELA 7
Participação do motivo de desligamento no total de desligamentos
dos subsetores do comércio - Anos selecionados (em %)

Subsetor	Anos	Motivos dos desligamentos				
		Transferência	Aposentadoria	Falecimento	Demissão voluntária	Total dos 4 motivos
Comércio varejista	2001	6,1	0,1	0,3	17,6	24,1
	2009	6,6	0,1	0,2	21,1	28,1
Comércio atacadista	2001	6,3	0,2	0,3	14,2	21,1
	2009	8,3	0,3	0,3	18,0	26,8

Fonte: MTE, RAIS
Elaboração: DIEESE

O subsetor do comércio varejista tem significativa participação no volume de emprego formal do país. Foi responsável por 13,8% do estoque médio dos empregos, em 2001, e aumentou a participação sobre este para 15,5%, em 2009. Não obstante, este subsetor é responsável também por uma parcela significativa da movimentação anual do total de vínculos da RAIS. Respondeu por pouco menos de 1/5 dos desligamentos e das admissões no mercado formal brasileiro, em 2001, e em 2009.

O comércio atacadista, por sua vez, foi responsável por 2,7% do total de empregos formais do país, em 2001 e em 2009, elevou a participação, representando 3,1% dos empregos.

Os subsetores de atividades do setor da indústria de transformação

A indústria de transformação é composta de 12 subsetores. Nestes, houve crescimento da taxa de rotatividade na comparação de 2009 com 2001. Somente os subsetores da indústria de material elétrico e de comunicação e a indústria de calçados apresentaram taxas menores em 2009, comparadas às de 2001. Destacam-se também os subsetores da indústria de material de transporte e da indústria da madeira e do mobiliário, nos quais as taxas de rotatividade de 2009 são bem próximas às de 2001, apesar de terem aumentado.

Entre outras características do comportamento da taxa de rotatividade na década passada, destacam-se as seguintes observações, conforme a Tabela 8, página 98:

- o *ranking* dos subsetores da indústria de transformação, baseado na ordem de grandeza da taxa de rotatividade, apresenta algumas alterações na posição dos segmentos na comparação do início (2001) e final (2009) da década. A indústria de calçados passou de 1º colocado, em 2001, para 2ª colocada, em 2009. A indústria de alimentos e bebidas era a 2ª colocada em 2001 e tornou-se a 1ª colocada em 2009. O subsetor da madeira e do mobiliário manteve a 3ª colocação nesses anos. A indústria têxtil passou de 4ª a 5ª lugar. O segmento da borracha, do fumo e couro foi da 5ª para a 4ª posição no *ranking* da taxa de rotatividade. O subsetor do material elétrico e de comunicação foi do 6º colocado, em 2001, para o 10º, em 2009. O segmento de minerais não metálicos caiu da 7ª para a 6ª posição. A indústria mecânica saiu da 8ª para a 7ª colocação. A metalúrgica de 9ª para a 8ª posição. A química da 10ª para a 9ª. Os subsetores do papel e da gráfica e o da indústria de material de transporte mantiveram a 11ª e a 12ª colocação, respectivamente.

- os subsetores da indústria de alimentos e bebidas, da indústria de calçados, da madeira e do mobiliário, da borracha, do fumo e do couro e o da indústria têxtil são os segmentos industriais que apresentaram taxas de rotatividade superiores às da indústria de transformação e à taxa global do mercado de trabalho, tanto em 2001 quanto em 2009;

- em todos os segmentos da indústria de transformação também foi observada forte elevação da taxa de rotatividade em 2008, como decorrência do “ajuste de mão de obra” em função da crise internacional, ocorrida naquele ano. Em 2009, as taxas recuaram em relação a 2008, embora tenham mantido a tendência de crescimento observada diante dos demais anos da década;

- efetuado o desconto dos quatro motivos de desligamento (transferência, aposentadoria, falecimento e demissão voluntária), a taxa de rotatividade cresceu em quase todos os subsetores das atividades econômicas, exceção na indústria de material elétrico e de comunicação, onde ficou em 36,4%, em 2001, e 32,5%, em 2009.

TABELA 8
Participação do motivo de desligamento no total de desligamentos dos subsetores da indústria de transformação - Anos selecionados (em %)

Setores e subsetores da indústria da transformação	Taxa do subsector	Taxa do subsector descontada ⁽¹⁾	Taxa do subsector	Taxa do subsector descontada ⁽¹⁾	Taxa do subsector	Taxa do subsector descontada ⁽¹⁾	Taxa do subsector	Taxa do subsector descontada ⁽¹⁾	Taxa do subsector	Taxa do subsector descontada ⁽¹⁾
	2001	2004	2007	2008	2009					
Indústria transformação	45,2	33,7	42,4	31,1	48,1	34,5	54,4	38,6	49,8	36,8
Mineral não-metálico	43,8	33,8	39,8	30,2	44,9	33,0	52,6	37,1	48,5	36,1
Metalúrgica	37,3	30,2	35,6	27,7	40,8	30,3	48,8	36,3	43,5	37,0
Mecânica	39,0	30,3	36,5	28,1	45,0	33,0	53,9	40,4	44,3	37,9
Material elétrico e comunicação	44,8	36,4	32,9	22,7	40,7	27,9	44,0	32,2	39,2	32,5
Material de transporte	25,5	18,3	20,6	14,0	22,9	15,7	32,2	22,8	25,7	23,5
Madeira e mobiliário	52,0	38,0	53,3	36,6	53,5	39,6	57,1	42,6	52,5	38,9
Papel e gráfica	35,9	27,6	32,2	24,2	35,8	26,2	40,3	28,1	38,3	27,9
Borracha, fumo e couro	47,3	38,1	48,3	37,7	52,8	39,2	56,9	42,6	51,0	39,2
Química	37,0	27,4	31,9	23,8	37,2	26,9	43,8	31,0	39,4	28,5
Têxtil	47,6	34,9	42,4	30,9	48,9	35,0	54,0	37,7	50,7	36,1
Calçados	64,5	44,7	57,3	40,9	65,3	48,8	73,8	56,6	58,8	46,4
Alimentos e bebidas	54,2	39,4	54,6	39,8	62,2	43,0	67,2	46,0	62,7	44,1

Fonte: MTE, RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Exclui da definição do mínimo os seguintes motivos de desligamento: transferências, falecimento, aposentadoria, demissão voluntária

Os resultados da participação relativa de cada motivo de desligamento sobre o total dos desligamentos de cada subsetor de atividades econômicas, no início e no final da década, podem ser observados na Tabela 9, a partir do qual se apontam as seguintes observações para cada subsetor, comparando os resultados de 2009 com 2001:

- no subsetor dos minerais não metálicos, os quatro motivos juntos foram responsáveis por 22,8% dos desligamentos, em 2001, e por 25,5%, em 2009. O motivo das transferências perdeu participação na comparação desses anos, enquanto as demissões voluntárias cresceram;

- no subsetor da indústria metalúrgica, os quatro motivos de desligamentos explicam aproximadamente 1/5 destes, no início e fim da década. As demissões voluntárias perderam participação relativa, enquanto a do motivo transferência foi ampliada significativamente;

■ no segmento da indústria mecânica, os quatro motivos perderam participação relativa na explicação dos desligamentos (22,3%, em 2001, e 19,6%, em 2009). Para esse resultado contribuiu a queda nas transferências e na demissão voluntária.

■ no subsetor da indústria de material elétrico e comunicação, a participação dos quatro motivos de desligamentos praticamente se manteve: 22,8%, em 2001, e 22,2%, em 2009. Neste segmento, foi observada queda da participação relativa do motivo transferências, que caiu de 11,3% para 7,5%, enquanto se elevou a demissão voluntária, de 10,8% para 13,8%.

■ no subsetor do material de transporte, o total dos quatro motivos apresentou queda na explicação dos desligamentos: de 28,3%, em 2001, a participação relativa caiu para 21,1%, em 2009. Para este resultado, contribuiu a queda no motivo transferências, de 15,0%, em 2001, para 8,1%, em 2009. Por sua vez, o motivo das demissões voluntárias manteve a participação em 11,0%. Chama atenção, neste segmento, o motivo da aposentadoria, que apresentou a maior participação no conjunto de subsetores da indústria de transformação.

■ no subsetor da madeira e do mobiliário, os quatro motivos explicam mais de $\frac{1}{4}$ dos desligamentos, em 2001 e em 2009. De forma expressiva, as demissões voluntárias representam o principal motivo para o total de desligamentos da atividade econômica.

■ o segmento industrial do papel e gráfica apresenta resultado crescente no total dos quatro motivos de desligamento, cuja participação foi de 23,1%, em 2001, e de 27,3%, em 2009. Para esse resultado concorreu pequeno crescimento das transferências e da demissão voluntária.

■ no subsetor da borracha, do fumo e do couro, a participação dos quatro motivos de desligamentos cresceram de 19,3%, em 2001, para 23,2%, em 2009, resultado decorrente do crescimento das transferências e das demissões imotivadas.

■ no segmento da indústria química, os quatro motivos apresentaram pequeno acréscimo na participação sobre o total de desligados, de 26,0% para 27,7%, resultado explicado pela leve queda das transferências e pela leve elevação das demissões voluntárias.

■ no subsetor têxtil também se observa o leve crescimento dos quatro motivos de desligamentos sobre o total de desligados, de 26,8% para 28,9%, devido à queda das transferências e elevação das demissões voluntárias.

■ o subsetor da indústria dos calçados é o que apresenta maior redução da participação dos quatro motivos de desligamentos sobre o total de desligados no ano do setor. Esta participação representou 30,7%, em 2001, e 21,1%, em 2009. Para este resultado, concorreu o decréscimo de aproximadamente 5,0 pp., tanto nas transferências como nas demissões voluntárias.

■ no segmento da indústria dos alimentos e bebidas, os quatro motivos apresentaram pequeno acréscimo na participação sobre o total de desligamentos do ano do setor, de 27,2% para 29,7%, resultado explicado pela queda da participação das transferências e pela elevação das demissões voluntárias em 5,9 pp.

TABELA 9
Participação do motivo de desligamento no total de
desligamentos dos subsetores da indústria de transformação (em%)

Subsetor	Anos	Motivos dos desligamentos				Total dos 4 motivos
		Transferência	Aposentadoria	Falecimento	Demissão voluntária	
Mineral não-metálico	2001	5,3	0,5	0,4	16,6	22,8
	2009	4,7	0,5	0,5	19,8	25,5
Metalúrgica	2001	3,6	0,7	0,4	14,2	19,0
	2009	6,4	0,5	0,3	13,0	20,2
Mecânica	2001	7,5	0,7	0,4	13,8	22,3
	2009	5,5	0,8	0,3	13,1	19,6
Material elétrico e comunicação	2001	11,3	0,5	0,2	10,8	22,8
	2009	7,5	0,6	0,3	13,8	22,2
Material de transporte	2001	15,0	1,6	0,5	11,2	28,3
	2009	8,1	1,3	0,4	11,3	21,1
Madeira e mobiliário	2001	1,6	0,3	0,4	24,6	26,9
	2009	3,7	0,4	0,4	21,4	25,9
Papel e gráfica	2001	6,2	0,5	0,4	16,1	23,1
	2009	7,8	0,8	0,4	18,3	27,3
Borracha, fumo e couro	2001	3,9	0,5	0,3	14,6	19,3
	2009	5,6	0,8	0,3	16,6	23,2
Química	2001	10,2	0,5	0,3	15,0	26,0
	2009	9,6	0,5	0,3	17,2	27,7
Têxtil	2001	6,2	0,4	0,2	19,9	26,8
	2009	4,2	0,4	0,2	24,0	28,9
Calçados	2001	8,1	0,2	0,2	22,3	30,7
	2009	3,5	0,3	0,2	17,2	21,1
Alimentos e bebidas	2001	11,7	0,2	0,	15,0	27,2
	2009	8,3	0,3	0,3	20,9	29,7

Fonte: MTE, RAIS
 Elaboração: DIEESE

Como síntese do comportamento dos quatro motivos de desligamentos nos subsetores da indústria de transformação (Tabela 9), observa-se, na comparação de 2001 e 2009, o crescimento da participação de todos eles em sete segmentos industriais, a saber: mineral não-metálico, meta-

lúrgico, papel e gráfica, borracha, fumo e couro, químico, têxtil e alimentos e bebidas. Nos outros cinco subsetores das atividades industriais, registra-se queda da participação dos quatro motivos de desligamentos: indústria mecânica, material elétrico e comunicação, madeira e mobiliário e indústria do calçado. Os resultados destes subsetores, tomados agregadamente, indicam que, na indústria de transformação, a participação dos quatro motivos de desligamentos sobre o total de desligados desta indústria pouco alterou o resultado setorial, que foi de 25,4%, em 2001, e 26,1%, em 2009.

Os subsetores de atividades do setor dos serviços

O setor dos serviços é composto de seis subsetores de atividades econômicas. Nestes, a taxa de rotatividade cresceu em cinco segmentos da atividade industrial, na comparação entre 2009 e 2001. Somente o subsetor comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais praticamente manteve a mesma taxa de rotatividade de 2001, em 2009. Entre outras características deste setor são indicadas as seguintes:

■ o *ranking* dos subsetores das atividades ligadas aos serviços, baseado na ordem de grandeza da taxa de rotatividade, apresenta apenas uma alteração na posição dos subsetores, quando é feita a comparação das taxas registradas no início (2001) e no final (2009) da década passada. O posicionamento dos subsetores foi o seguinte: a 1^a colocação, comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais; 2^a posição, dos serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação; em 3^º lugar, ficou o subsetor dos serviços de transportes e comunicações; na 4^a colocação, apareceu o segmento financeiro, com as instituições de crédito, de seguros e capitalização. Este posicionamento dos subsetores, da 1^a a 4^a colocação, foi idêntico em 2001 e 2009. Na 5^a e 6^a colocação do *ranking*, em 2001, apareceram os serviços médicos, odontológicos e veterinários e o segmento dos serviços ligados ao ensino. Em 2009, registrou-se a inversão no posicionamento desses dois subsetores: o ensino passou para a 5^a colocação e os serviços médicos, odontológicos e veterinários assumiram a 6^a colocação;

■ chama atenção no setor dos serviços a magnitude da taxa de rotatividade do subsetor comércio e administração de imóveis, valores mobiliários e serviços técnicos profissionais, que foi de 80,2%, em 2001, a 79,0%, em 2009. O subsetor apresenta a terceira maior taxa de rotatividade do mercado formal brasileiro, suplantado apenas pelas taxas observadas na construção civil e no setor da agricultura, silvicultura, criação de animais e extrativismo vegetal;

■ a crise de 2008 também causou impacto sobre os subsetores dos serviços, que apresentaram significativo crescimento no ano. Em 2009, as taxas caíram um pouco em quatro subsetores e se mantiveram em outros dois, resultando na queda da rotatividade do setor de serviços, em 2009, na comparação com 2008;

■ no que diz respeito ao *ranking* dos subsetores, baseado na ordem de grandeza da taxa de rotatividade após os descontos dos quatro motivos de desligamentos, observou-se o seguinte ordenamento: a 1^a colocação é do subsetor comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais; a 2^a posição ficou com o subsetor dos serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação; em 3º lugar, ficaram os serviços de transportes e comunicações; na 4^a posição, apareceram os serviços médicos, odontológicos e veterinários e o segmento ligado ao ensino, com a mesma taxa; a 5^a colocação é do segmento dos serviços financeiros. Estes resultados referem-se ao *ranking* de 2001. Em relação ao de 2009, o segmento do ensino assumiu a 4^a colocação, enquanto os serviços médicos, odontológicos e veterinários passaram para a 5^a colocação e o setor financeiro ficou na 6^a.

Na Tabela 11, página 104, é apresentada a participação dos desligamentos sobre o total dos desligados dos subsetores das atividades que compõem o setor dos serviços.

Destaca-se nos subsetores dos serviços o crescimento dos quatro motivos de desligamentos em todos os segmentos da atividade econômica. A menor participação em 2009 foi de ¼, para o subsetor do comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais, e a maior, de 67,0%, no segmento financeiro. A demissão voluntária predomina como principal motivo explicativo deste comportamento, em todos os subsetores, exceto no financeiro. Neste, o motivo das transferências é o mais elevado não só setorialmente, mas também no resultado de todos os segmentos do mercado de trabalho.

TABELA 10
Taxa de rotatividade subsetores do setor serviços
Anos selecionados (em %)

Setores e subsetores do setor de serviços	Taxa do subsetor descontada ⁽¹⁾								
	2001	2004	2007	2008	2009				
Serviços	50,1	38,8	48,8	37,5	51,7	37,6	56,9	39,8	53,9
Instituições financeiras	26,5	13,2	25,4	10,6	28,4	10,2	32,0	13,1	32,0
Administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos e profissionais	80,2	67,5	80,5	66,4	80,7	62,7	87,4	65,6	79,0
Transporte e comunicação	39,4	28,9	36,8	26,2	42,6	29,8	46,4	31,1	46,0
Alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	48,7	36,8	44,7	34,1	49,3	36,1	54,2	38,0	53,3
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	25,2	17,3	23,2	15,5	25,8	15,8	29,4	17,0	29,4
Ensino	24,8	17,3	26,6	18,3	26,1	17,5	30,7	19,2	29,7
									19,0

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Exclui da definição do mínimo os motivos de desligamentos: transferência, aposentadoria, falecimento, demissão voluntária

TABELA 11
Participação do motivo de desligamento no total de desligamentos dos subsetores dos serviços (em%)

Subsetor	Anos	Motivos dos desligamentos				Total dos 4 motivos
		Transferência	Aposentadoria	Falecimento	Demissão voluntária	
Serviços	2001	5,7	0,3	0,3	16,1	22,4
	2009	7,9	0,5	0,3	21,4	30,1
Instituições financeiras	2001	38,5	1,6	0,2	12,8	53,1
	2009	52,1	1,1	0,2	13,6	67,0
Administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnicos profissionais	2001	3,2	0,1	0,2	12,4	15,9
	2009	6,3	0,1	0,2	18,8	25,4
Transporte e comunicação	2001	11,4	0,5	0,5	14,2	26,6
	2009	10,3	0,8	0,5	19,4	31,0
Alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação	2001	3,3	0,2	0,3	20,8	24,6
	2009	3,4	0,4	0,3	25,0	29,0
Serviços médicos, odontológicos e veterinários	2001	4,8	0,9	0,4	25,1	31,2
	2009	9,8	1,1	0,3	30,1	41,3
Ensino	2001	5,9	0,8	0,5	23,1	30,3
	2009	7,0	1,4	0,4	27,1	36,0

Fonte: MTE. RAIS
 Elaboração: DIEESE

Capítulo 5

A movimentação da RAIS: vínculos, trabalhadores e estabelecimentos

Um exercício que cruza as informações dos vínculos da RAIS com o número do PIS do trabalhador relacionado a cada vínculo procura identificar como empregados contratados com carteira assinada movimentam-se dentro da RAIS. Este exercício - que serve de base para este Capítulo - procura verificar a permanência, a exclusão, a intermitência dos trabalhadores diante da situação de ativo ou desligado no ano, de acordo com os registros administrativos. Um segundo exercício permite analisar a relação entre o volume de desligados e a incidência de desligamentos nos estabelecimentos.

OS TRABALHADORES E OS VÍNCULOS DA RAIS

É disseminada, no Brasil, uma visão que aponta a elevada “flexibilidade quantitativa” e a “flexibilidade contratual” como pilares básicos do funcionamento e da estruturação de mercado de trabalho formal brasileiro. No Capítulo 3, foram descritas as características que levam a esta visão e o Capítulo 4 foi dedicado a demonstrar as elevadas e crescentes taxas de rotatividade. Os registros administrativos da RAIS revelam que as alternativas de uso da força de trabalho, no que se refere aos aspectos contratuais e quantitativos, têm sido bastante funcionais diante da conformação do mercado de trabalho formal brasileiro. Essas alternativas têm assegurado a recomposição anual do estoque de empregos e garantem seu crescimento, ano a ano, atendendo às necessidades dos “picos de contratação de mão de obra”, além de dispor, a cada novo ano (e novo exercício da RAIS) de um grupo de trabalhadores desligados no exercício anterior.

A grande maioria dos trabalhadores brasileiros depende da venda da força de trabalho sob as condições de mercado, na medida em que o assalariamento é a principal fonte de sobrevivência. Dessa forma, submeter-se a trabalhos precários, caracterizados, sobretudo, pela curta duração do vínculo empregatício, tratada no Capítulo 3, torna-se condição básica para a vida de uma parcela significativa dos trabalhadores.

Diante das imposições do mercado de trabalho, os dados da RAIS mostram que o total de trabalhadores que atuam no mercado de trabalho brasileiro a cada ano é cerca de 20% menor que o volume de vínculos anuais (ou total de postos de trabalho formais existentes). Uma parcela dos trabalhadores ocupa mais de um vínculo, ou seja, mais de um emprego. Neste caso estão incluídos, especialmente, os empregos parciais, que têm como exemplos típicos, professores, médicos etc. Outra parcela dedica-se a empregos de natureza sazonal, com duração limitada, e pode ser exemplificada pelos trabalhadores da construção civil e da agricultura. Uma terceira parte é contratada por meio de vínculos de curtíssima duração. Nesta situação encontram-se os desligados no ano da RAIS que incluem os desligamentos de vínculos com até três meses de duração, típicos do contrato de experiência e que atingem cerca de 28% do total de desligados em cada ano. Também há uma parcela de trabalhadores que é contratada por meio de contratos temporários e por prazo determinado, além das contratações terceirizadas, que, muitas, vezes são de curta duração.

Seja qual for a natureza do contrato de trabalho, o desligamento coloca para o trabalhador assalariado a necessidade de buscar nova vaga. Certamente, no caso de uma parcela dos desligados, essa busca pode ser adiada devido a situações de transição entre o mercado formal e informal de trabalho. A utilização do seguro-desemprego para aqueles trabalhadores que preenchem as condições de habilitação a este fundo social também pode postergar a procura por nova ocupação. Não obstante, a condição de assalariamento impõe à maioria dos trabalhadores desligados no ano na RAIS - a necessidade de sempre tentar obter novo emprego no mercado formal de trabalho. A alternância entre a situação de ativo e de desligado e vice-versa é indicativa de entrada e saída do mercado formal de trabalho de um conjunto de trabalhadores, o que resulta na presença intermitente de um grupo de vínculos de trabalho na RAIS.

Com o objetivo de identificar o movimento entre a situação de ativos e desligados no ano nos vínculos da RAIS, o DIEESE realizou uma análise com base nas informações de 2007, 2008 e 2009. Este estudo consistiu, no primeiro momento, em identificar, na movimentação da RAIS em cada um dos anos considerados, o contingente de trabalhadores que permaneceu como ativo, o número de desligados no ano excluído da movimentação anual e, ainda, um grupo que alternou entre a situação de ativo e desligado, tendo como referência

a posição no estoque do fim do exercício de apuração dos registros administrativos. O segundo objetivo da análise foi identificar, na movimentação da RAIS, a presença de trabalhadores que aparecem como desligados nos registros administrativos de um determinado ano, em dois exercícios que antecederam o da análise, bem como indicar as principais atividade econômicas relacionadas aos vínculos deste contingente de trabalhadores.

A realização deste estudo foi metodologicamente possível a partir de uma tabulação especial que consistiu em proceder ao cruzamento dos vínculos registrados na RAIS, em cada exercício de apuração, com o número do PIS do trabalhador correspondente à ocupação do vínculo. Os resultados deste procedimento serão apresentados a seguir.

A movimentação da RAIS 2009: vínculos e trabalhadores

Na movimentação da RAIS, em 2009, foram registrados 61,1 milhões de vínculos, aos quais estavam relacionados 50,2 milhões de trabalhadores. No estoque de 31 de dezembro, foram encontrados 41,2 milhões de vínculos ativos, que correspondiam a 39,5 milhões de trabalhadores. Por sua vez, os desligados no ano totalizaram 19,9 milhões de vínculos, que correspondiam a 16,8 milhões de trabalhadores.

Os vínculos desligados de 2009 subdividem-se em dois grupos. O primeiro refere-se aos trabalhadores que foram desligados e excluídos da movimentação da RAIS no exercício. Ou seja, pessoas que, após serem desligadas, não ocuparam outro emprego no mercado formal, segundo os registros administrativos da RAIS. Este grupo é formado por 12,6 milhões de vínculos desligados no ano, referentes a 10,7 milhões de trabalhadores. Outro grupo de vínculos diz respeito a trabalhadores que foram desligados durante o ano, mas que estavam ativos em 31 de dezembro de 2009. São 7,3 milhões de vínculos que correspondiam a 6,1 milhões de trabalhadores identificados pelo PIS.

Por sua vez, os vínculos ativos também se subdividem em dois grupos. O primeiro refere-se aos que constaram apenas como ativos durante o ano, e que totalizaram 34,9 milhões, em 2009, e referem-se a 33,4 milhões de trabalhadores no ano. O segundo grupo de vínculos ativos totalizou 6,3 milhões, correspondentes a 6,1 milhões de trabalhadores que foram desligados no decorrer do ano, mas que compunham o estoque da RAIS, em 31 de dezembro.

Essa análise permite identificar, entre os 61,1 milhões de vínculos encontrados na RAIS em 2009, 7,3 milhões que estavam desligados, em 31 de dezembro, mas correspondiam a assalariados com carteira em parte do ano, e 6,3 milhões de vínculos de trabalhadores ativos no final de 2009, mas que estiveram entre os desligados durante o ano. Os 13,6 milhões de vínculos resultantes da soma das duas situações referem-se a um mesmo grupo de 6,1

milhões de trabalhadores identificados pelo PIS que, dessa forma, tiveram mais de um contrato de trabalho no decorrer do ano, e que fizeram parte do estoque de vínculos Ativos da RAIS, em 31 de dezembro de 2009, o que pode ser visto no Quadro 1.

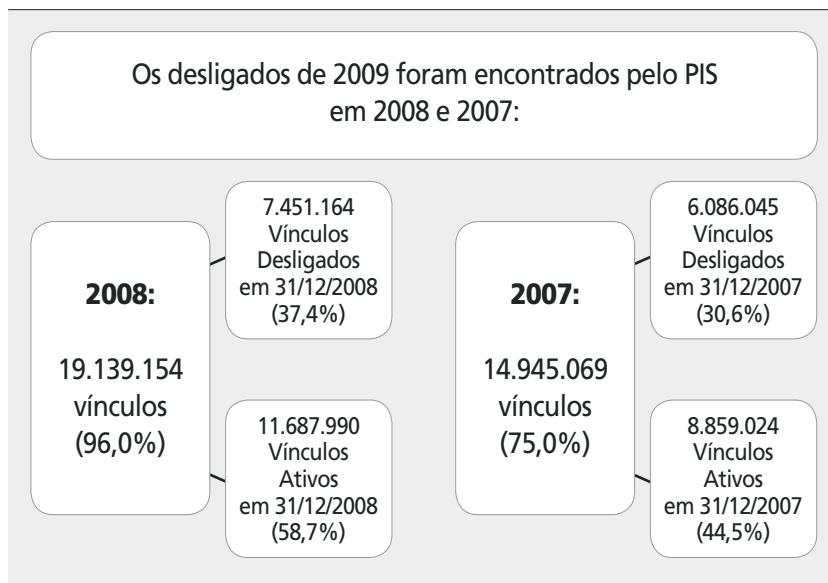
QUADRO 1
Resumo dos vínculos e trabalhadores RAIS 2009



Os trabalhadores desligados no ano de 2009 foram localizados na movimentação da RAIS de 2008, período em que ocuparam 19,1 milhões de vínculos (que representam 96,0% dos desligados de 2009). Por outro lado, 7,5 milhões destes vínculos não apareceram no estoque de 2008 e, portanto, tornaram-se inativos no decorrer do ano. Outros 11,7 milhões de vínculos estavam na condição de vínculos Ativos no estoque de 31 de dezembro de 2008.

O mesmo exercício buscou os trabalhadores desligados no ano de 2009 na movimentação da RAIS de 2007, ano em que foram identificados 14,5 milhões de vínculos da movimentação anual, o equivalente à 75,0% dos desligados de 2009. O movimento dos registros administrativos da RAIS indica que 6,1 milhões destes vínculos não fizeram parte do estoque de 2007 e, portanto, tornaram-se desligados também no decorrer deste ano. Outros 8,9 milhões de vínculos apresentavam a condição de vínculos Ativos, no estoque da RAIS de 31 de dezembro de 2007 (Quadro 2).

QUADRO 2



Os trabalhadores desligados de 2009 que estavam presentes na movimentação da RAIS em 2008 encontravam-se majoritariamente no Sudeste (52,8%) e distribuíam-se especialmente entre cinco subsetores das atividades econômicas. Também no exercício realizado com os dados de 2007 foi verificado que os desligados foram encontrados principalmente no Sudeste (41,6%) e distribuídos nos mesmos subsetores de 2008, conforme se observa no Quadro 3.

QUADRO 3
Características dos desligados em 2009

Em 2008	Em 2007
<ul style="list-style-type: none"> - 52,8% Sudeste - 9,8% Serviços e comércio de imóveis - 9,3% Comércio varejista - 5,2% Construção civil - 4,7% Serv. de alojamento e alimentação - 3,2% Agricultura 	<ul style="list-style-type: none"> - 41,6% Sudeste - 7,3% Serviços e comércio de imóveis - 7,3% Comércio varejista - 3,6% Construção civil - 3,7% Serv. de alojamento e alimentação - 2,8% Agricultura

A movimentação da RAIS 2008: vínculos e trabalhadores

A movimentação da RAIS, em 2008, indica a ocorrência de 59,7 milhões de vínculos no ano, correspondentes a 48,5 milhões de trabalhadores. Os vínculos estavam distribuídos em 39,4 milhões de ativos, no estoque de 31 de dezembro, que correspondiam a 37,7 milhões de trabalhadores. Por sua vez, os desligados totalizaram, no ano, 20,2 milhões de vínculos, relativos a 16,8 milhões de trabalhadores.

Os vínculos desligados de 2008 subdividem-se em dois grupos. O primeiro refere-se aos ocupados por trabalhadores que foram desligados e excluídos da movimentação da RAIS no exercício. Ou seja, diz respeito a trabalhadores que, após serem desligados, não tiveram outro contrato no mercado formal no ano, segundo os registros administrativos da RAIS. Este grupo é composto por 12,9 milhões de vínculos desligados e por 10,8 milhões de trabalhadores. O outro grupo de desligamentos refere-se aos trabalhadores que foram desligados no ano, mas que estavam ativos em 31 de dezembro de 2008. Totalizam 7,3 milhões de vínculos que correspondiam a 6,0 milhões de trabalhadores identificados pelo PIS.

O total de vínculos ativos também se subdivide em dois grupos. O primeiro refere-se aos vínculos exclusivamente ativos durante o ano, que somaram 39,4 milhões, em 2009, e que corresponderam a 37,7 milhões de trabalhadores no ano. O segundo grupo de vínculos ativos totaliza 6,2 milhões de vínculos, referentes aos 6,0 milhões de trabalhadores que ficaram desligados no decorrer do ano, mas que compunham o estoque da RAIS, em 31 de dezembro.

Essa análise permite identificar que, dos 59,7 milhões de vínculos que constitui a movimentação da RAIS em 2008, fazem parte 7,3 milhões de vínculos que foram desligados durante o ano e 6,2 milhões de vínculos ativos que são referentes a trabalhadores desligados no ano. Este resultado refere-se a 13,5 milhões de vínculos de um mesmo grupo de 6,0 milhões de trabalhadores identificados pelo PIS que tiveram mais de um contrato de trabalho no decorrer do ano e que fizeram parte do estoque de vínculos ativos, em 31 de dezembro de 2008, como mostra o Quadro 4.

Os trabalhadores inativos de 2008 foram procurados na movimentação da RAIS de 2007. No ano em estudo, 17,7 milhões de vínculos da movimentação anual foram ocupados por estes trabalhadores, que correspondiam a 87,6% dos vínculos desligados de 2008. O movimento dos registros administrativos da RAIS indica que 6,6 milhões destes vínculos não fizeram parte do estoque de 2007 e, portanto, foram desligados no decorrer daquele ano. Outros 11,2 milhões de vínculos apareciam na condição de ativos no estoque da RAIS, em 2007.

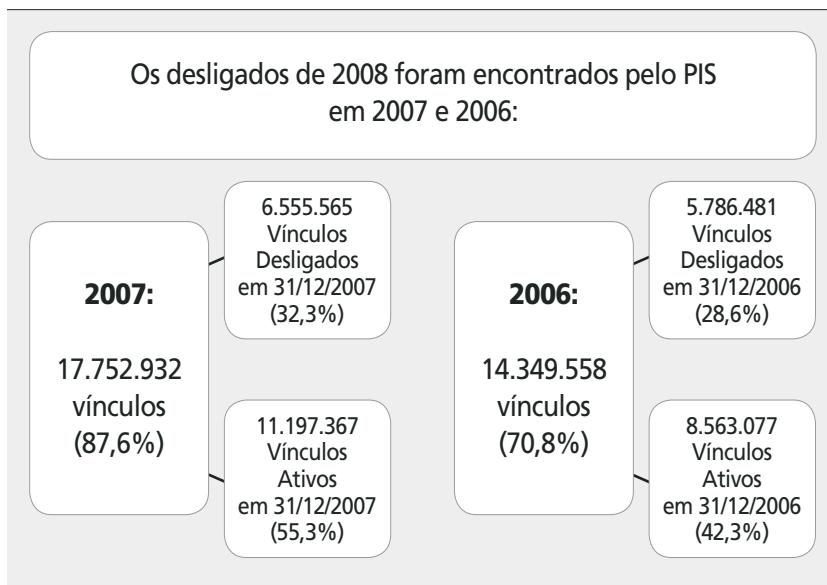
QUADRO 4
Resumo dos vínculos e trabalhadores RAIS 2008



Os trabalhadores desligados de 2008 também foram identificados na movimentação da RAIS de 2006, período em que ocuparam 14,3 milhões de vínculos da movimentação do ano, o equivalente 70,8% dos vínculos de 2008. O movimento dos registros administrativos da RAIS indica que 5,8 milhões destes vínculos não fizeram parte do estoque de 2006 e, portanto, foram desligados no decorrer do ano. Outros 8,6 milhões de vínculos apresentavam a condição de ativos, em 2006. No Quadro 5 (página 112) é possível verificar esta movimentação de trabalhadores.

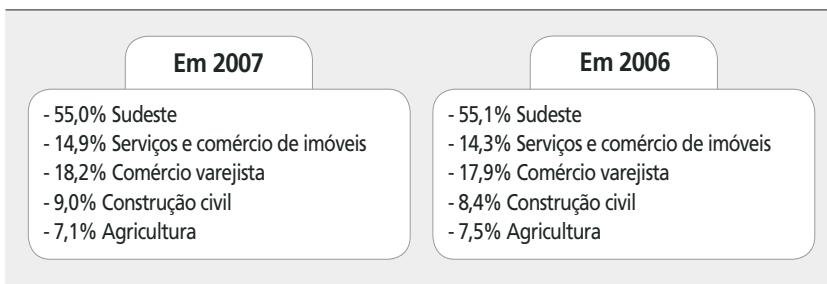
Da mesma forma que se verificou em 2009, os trabalhadores desligados de 2008 localizados na movimentação da RAIS em 2007 encontravam-se majoritariamente no Sudeste (55,0%) e distribuíam-se de forma expressiva em quatro subsetores das atividades econômicas. Também quando se analisa a situação dos trabalhadores desligados em 2008 presentes na RAIS de 2006, este grupo é encontrado predominantemente no Sudeste (41,6%), e estão distribuídos nos mesmos subsetores de 2007, o que pode ser observado no Quadro 6, página 112.

QUADRO 5



QUADRO 6

Características dos desligados em 2008



A movimentação da RAIS 2007: vínculos e trabalhadores

Na movimentação da RAIS, em 2007, foram encontrados 54,6 milhões de vínculos no decorrer do ano e 45,2 milhões de trabalhadores a eles relacionados. Do total de vínculos, 37,6 milhões encontravam-se ativos, no estoque de 31 de dezembro e correspondiam a 35,9 milhões de trabalhadores. Por sua vez, os inativos no ano totalizaram 17,0 milhões de vínculos, que a 14,4 milhões de trabalhadores.

Os vínculos inativos de 2007 subdividem-se em dois grupos. O primeiro deles refere-se aos que foram ocupados por trabalhadores desligados no ano, e da movimentação da RAIS no exercício. Ou seja, é constituído de trabalhadores que após serem desligados, não tiveram outro emprego no mercado formal em 2007, segundo os registros administrativos da RAIS. Somam 10,7 milhões de vínculos inativos ocupados por 9,2 milhões de trabalhadores. O outro grupo de vínculos refere-se aos trabalhadores desligados durante o ano, mas que estavam ativos em 31 de dezembro de 2007. Eram 6,2 milhões de vínculos que corresponderam a 5,2 milhões de trabalhadores identificados pelo PIS.

Por sua vez, o grupo de vínculos ativos também se subdivide em dois grupos. O primeiro refere-se aos vínculos exclusivamente ativos durante o ano que totalizaram 32,1 milhões, em 2007, e corresponderam a 30,7 milhões de trabalhadores no ano. O segundo grupo de vínculos ativos reúne 5,4 milhões de vínculos, correspondentes a 5,2 milhões de trabalhadores que foram desligados no decorrer do ano, mas que faziam parte do estoque da RAIS, em 31 de dezembro de 2007.

Essa análise da movimentação da RAIS permite observar que dos 54,6 milhões de vínculos encontrados em 2007, 6,2 milhões de vínculos ficaram desligados durante o ano, e 5,4 milhões de vínculos ativos eram relacionados a trabalhadores que foram desligados no período. Este resultado engloba 11,6 milhões de vínculos relacionados a um mesmo grupo de 5,2 milhões de trabalhadores identificados pelo PIS que tiveram mais de um contrato de trabalho no decorrer do ano e faziam parte do estoque de vínculos ativos da RAIS em 31 de dezembro de 2007, como mostra o Quadro 7.

QUADRO 7
Resumo dos vínculos e trabalhadores RAIS 2007

Total de vínculos e de trabalhadores no ano:

54,6 milhões de vínculos

45,2 milhões de trabalhadores

Total de vínculos ativos
em 31 de dezembro:

35,9 milhões de trabalhadores,
ocupavam 37,6 milhões de vínculos
ativos em 31/12

Total de desligamentos no ano:

14,4 milhões de trabalhadores
foram desligados de 17,0 milhões
de vínculos

**30,7 milhões de
trabalhadores**
permaneceram
exclusivamente
como **ativos** e
ocuparam 32,1 milhões
de vínculos no ano

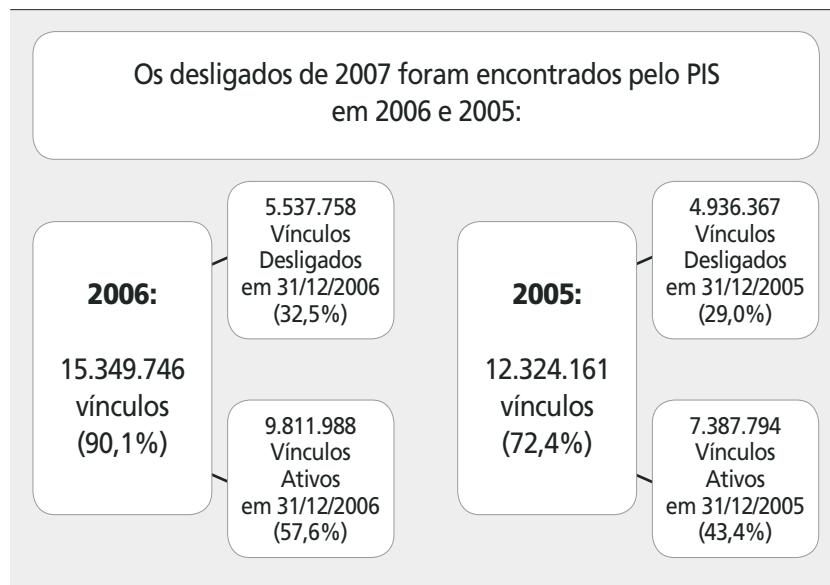
5,2 milhões de trabalhadores
foram desligados de 6,2 milhões
de vínculos, durante o ano, e
permaneceram na RAIS em 31/12,
ocupando 5,4 milhões de vínculos

**9,2 milhões de
trabalhadores**, que
ocuparam 10,7 milhões
de vínculos,
estavam excluídos
da RAIS em 31/12

Os trabalhadores desligados em 2007 foram procurados na movimentação da RAIS de 2006, quando ocuparam 15,4 milhões de vínculos da movimentação anual, o equivalente a 90,1% dos vínculos desligados de 2007. O movimento dos registros administrativos da RAIS indica que 5,5 milhões destes vínculos não fizeram parte do estoque de 2006 e, portanto, foram desligados também no decorrer deste ano. Outros 9,8 milhões de vínculos apresentavam a condição de vínculos ativos no estoque de 31 de dezembro de 2006.

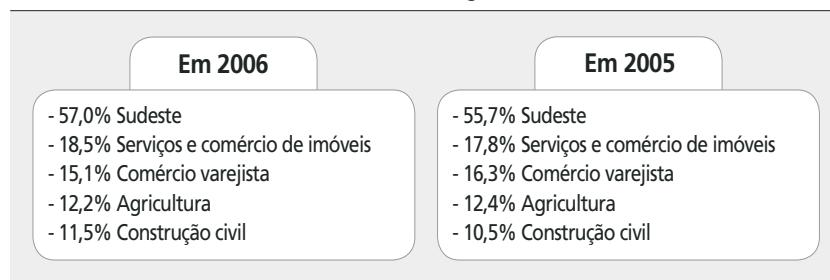
Na movimentação da RAIS de 2005 foram encontrados 12,3 milhões de vínculos da movimentação anual referentes a trabalhadores desligados em 2007, que equivaliam a 72,4% dos vínculos desligados do ano. O movimento dos registros administrativos da RAIS indica que 4,9 milhões destes vínculos não fizeram parte do estoque de 2005, tornando-se desligados também no decorrer deste ano. Outros 7,4 milhões de vínculos apresentavam a condição de vínculos ativos no estoque da RAIS de 31 de dezembro de 2005. O Quadro 8 ilustra esta movimentação da RAIS.

QUADRO 8



Os trabalhadores desligados em 2007, que estavam presentes na movimentação da RAIS, em 2006, encontravam-se majoritariamente no Sudeste (57,0%), e distribuíam-se de forma expressiva em quatro subsetores das atividades econômicas. Também em 2005, os trabalhadores desligados em 2007 encontrados na RAIS do ano encontravam-se principalmente no Sudeste (55,7%), e distribuídos nos mesmos subsetores de 2006, conforme se observa no Quadro 9.

QUADRO 9
Características dos desligados em 2007



VÍNCULOS DA RAIS POR TIPO E CARACTERÍSTICA DA MOVIMENTAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS

O mercado de trabalho formal brasileiro contava, em 2001, com 2.334.581 estabelecimentos, número que aumentou para 3.223.514, em 2009, o que representa um crescimento de 38% no período. O número médio de vínculos por estabelecimento, considerando o total de vínculos movimentados, que em 2001 era de 16 por estabelecimento, elevou-se para 19, em 2009, com taxa relativa de crescimento de 12,8%. Com isso, aumentou a média de vínculos movimentados pelos estabelecimentos no período. Também houve aumento da média de vínculos ativos por estabelecimento, mas em menor proporção: subiu 9,8%, uma vez que passou de 11,6 vínculos por estabelecimento, em 2001, para 12,8 vínculos em 2009.

A média do número de admitidos no ano, em 2001, correspondia a 5,8 vínculos, enquanto em 2009 chegava a 7,0 vínculos por estabelecimento, com uma taxa relativa de crescimento de 20,4%, na comparação do período. Também a média de vínculos desligados por estabelecimento, na movimentação do ano, apresentou incremento de 19,7%, passando de 5,2 vínculos desligados por estabelecimento para 6,2. Esses resultados, além de expressarem o dinamismo do mercado de trabalho no período, revelam também a “flexibilidade quantitativa” da movimentação no mercado formal que está na base do crescimento da rotatividade.

A comparação do volume de admissões e de desligamentos da RAIS por estabelecimento mostra semelhança dos resultados relativos em todos os anos, entre 2001 e 2009. Os dados revelam que quase 95% dos vínculos relacionam-se com estabelecimentos que tanto admitiram quanto desligaram trabalhadores. Pode-se dizer que a rotatividade está concentrada neste grupo de estabelecimentos. Ainda assim, é significativa a participação de estabelecimentos que registraram comportamento apenas de desligamento, somente de admissão ou que mantiveram o quadro de empregados (Tabela 1).

Para verificar a movimentação dos vínculos nos estabelecimentos, foi realizado um exercício que consistiu em identificar a incidência unitária dos desligamentos. Para tanto, nos três anos estudados - 2007, 2008 e 2009 - foram agrupados os estabelecimentos que desligaram até 25 vínculos e aqueles que desligaram mais de 25 vínculos¹ no ano. O Quadro 10 mostra que cerca de 95% dos estabelecimentos realizaram até 25 desligamentos, mas o total de desligados é maior entre os estabelecimentos com mais de 25 vínculos desligados.

1. A fixação em 25 vínculos foi orientada por ser um número próximo da média de vínculos desligados por estabelecimento.

O detalhamento anual indica que, em 2009, 5,5% dos estabelecimentos foram responsáveis por 62,0% dos desligamentos, enquanto outros 94,5% dos estabelecimentos desligaram 38,0% dos vínculos da RAIS. Dito de outra forma, cerca de 111 mil estabelecimentos foram responsáveis por 12,3 milhões dos 19,9 milhões de desligamentos, neste ano. De igual modo, 112 mil estabelecimentos (5,7%) desligaram 12,9 milhões (63,8%) dos 20,3 milhões desligamentos realizados em 2008. Em 2007 93,5 mil estabelecimentos (5,13%) realizaram 10,5 milhões (61,4%) do total de 17,0 milhões de desligamentos do ano. Assim, pode-se concluir que aproximadamente apenas 5,5% dos estabelecimentos responsabilizaram-se por cerca de 62% dos desligamentos anuais.

TABELA 1
Características da movimentação dos estabelecimentos
Anos selecionados

Características da movimentação dos estabelecimentos	Nº estabelecimentos por ano									
	2001		2004		2007		2008		2009	
	Nº abs.	Em %	Nº abs.	Em %	Nº abs.	Em %	Nº abs.	Em %	Nº abs.	Em %
Só admitiu	406.552	17,4	458.279	17,5	484.652	16,5	499.108	16,2	531.684	16,5
Só desligou	346.924	14,9	380.296	14,5	414.409	14,1	418.586	13,6	454.609	14,1
Não movimentou	516.708	22,1	591.886	22,5	628.884	21,4	615.400	20,0	653.662	20,3
Nº desligado > nº admitido	298.072	12,8	312.080	11,9	386.151	13,2	433.346	14,1	457.419	14,2
Nº desligado = nº admitido	316.050	13,5	349.509	13,3	400.978	13,7	436.045	14,2	442.600	13,7
Nº desligado < nº admitido	450.275	19,3	534.126	20,3	620.374	21,1	678.747	22,0	683.540	21,2
TOTAL	2.334.581	100,0	2.626.176	100,0	2.935.448	100,0	3.081.232	100,0	3.223.514	100,0

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Incidência dos vínculos de desligamento, por estabelecimento
2007-2009

Vínculos desligados	2009			2008			2007					
	Estabeleci- mentos acumulado	%	Desliga- dos acumulado	%	Estabele- cimentos acumulado	%	Desliga- dos acumulado	%	Estabeleci- mentos acumulado	%	Desliga- dos acumulado	%
Até 25 vínculos	1.926.723	94,50	7.570.754	38,00	1.857.351	94,30	7.333.359	36,20	1.728.416	94,87	6.572.775	38,57
Acima de 25 vínculos	111.445	5,50	12.348.596	62,00	112.103	5,70	12.931.494	63,80	93.496	5,13	10.468.928	61,43
TOTAL	2.038.168	100,00	19.919.350	100,00	1.969.454	100,00	20.264.853	100,00	1.821.912	100,00	17.041.703	100,00

Fonte: MTE. RAIS

Elaboração: DIEESE

Referências bibliográficas

- AMADEO, 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: 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**, Campinas, n. 3, p. 99-113. dez. 1994.
- BALTAR, P. E. A.; PRONI, M. W. Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil, Campinas. **Cadernos do CESIT**. n. 15, jul. 1995.
- CAMARGO, J. A. **Metodologia de construção de índices de rotatividade de mão-de-obra**: ajustamento de curto prazo. Tese de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1976.
- CARDOSO, A. M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- CHESNAIS, F. Mundialização do capital, regime de acumulação predominantemente financeira e programa de ruptura com o neoliberalismo. **Revisão da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, ano 1, n. 1, 1997.
- CORSEUIL, C. H.; SERVO, L. M. S. (Org.). **Criação, destruição, e relocação de empregos no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006.
- CORSEUIL, C. H. Testing the connection between replacement and job flows. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA. **Anais...: ANPEC**, 2007.

DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Org.). **Terceirização no Brasil:** do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009. 301 p.

DIEESE. Rotatividade: conceito e determinantes (primeira parte). **Boletim DIEESE**, São Paulo, ano 7, dez. ,1988.

_____. A nova cara da rotatividade na era de tecnologias avançadas (segunda parte). **Boletim DIEESE**, São Paulo, ano 8, jan., 1989.

DIEESE. Principais conceitos da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/ped/pedmet.xml>. Acesso em: 16 de março de 2011.

HUERTAS NETO, M. ; COSTA, P. L. Impactos da rotatividade na renda dos trabalhadores: uma análise do período atual. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE LA SEPLA, 4. **Anais...**, Buenos Aires, 2008.

KREIN, J. D.; MEI, M. **O balanço da reforma trabalhista.** Campinas; Brasília: Mimeo, 2005. Relatório de pesquisa “Problemas Trabalhistas nas Micro e Pequenas Empresas”. Convênio CESIT / SEBRAE. (Texto para Discussão, n. 14)

MACEDO, R. B. M; CHAHAD, J. P. Z. **FGTS e a rotatividade.** São Paulo; Brasília: Nobel; Ministério do Trabalho, 1985.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 13. ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 66-68.

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

MORETTO, A. BARBOSA, A. F. As políticas de mercado de trabalho e a sua evolução tardia e fragmentada no Brasil. In: DEDECCA, C. S. PRONI, M. W. (Org.). **Políticas públicas e trabalho:** textos para estudo dirigido.

Campinas, SP; Brasília: Unicamp. IE; Ministério do Trabalho e Emprego; Unitrabalho, 2006. 438 p.

OCDE. **Indicadores de proteção ao emprego.** Disponível em: www.oecd.org/employment/protection, Acesso em: 16 mar. 2011.

ORELLANO, V. I. F.; 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.** Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 179-207., abr. 2006.

ORELLANO, V. I. F.; PICCHETTI, P. An analysis of quit and dismissal determinants between 1988 and 1999 using the Bivariate Probit Model. In: **BRAZILIAN REVIEW OF ECONOMETRICS.** v. 25, n. 1, p. 3-42. SBE, 2005.

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

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20:** taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

RAMOS, C. A.; GALRÃO, F. C. **Rotatividade e instituições:** benefícios ao trabalhador desligado incentivam os afastamentos? Brasília: IPEA, ago. 1997.(Texto para Discussão, 503).

RIBEIRO, E. P. **Rotatividade de trabalhadores e criação e destruição de postos de trabalho:** aspectos conceituais. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001. (Texto para Discussão. n. 820).

TANABE, M.; FONSECA, J. S. A rotatividade da mão-de-obra na indústria têxtil paulista: 1980 e 1981. **Revista de Administração**, v. 21 (1), jan./mar. 1986.

Ficha técnica sintética

O DIEESE é um órgão unitário do Movimento Sindical Brasileiro destinado à produção e difusão de conhecimento e informação sobre o trabalho em um contexto multidisciplinar, tendo como instrumento de análise o método científico, a serviço dos interesses da classe trabalhadora, sem prejuízo da diversidade das posições e enfoques sindicais.” (*Estatuto do DIEESE – artigo 3º*).

Data de Fundação

22 de dezembro de 1955

Estrutura Organizacional

Direção Sindical: Nacional e Regionais

Direção Técnica

Corpo Técnico e Administrativo

Escritório Nacional

Escritórios Regionais: 17

Subseções: 42

Número de Funcionários: 274

Ficha técnica sintética (nº de filiados ao DIEESE por Região)*

Região/Estado	Nº filiados	Região/Estado	Nº filiados
Região Norte		Distrito Federal	47
Amazonas	13	Goiás	27
Pará	14	Mato Grosso	2
Região Nordeste		Tocantins	2
Alagoas	2	Região Sudeste	
Bahia	36	Espírito Santo	17
Ceará	27	Minas Gerais	42
Maranhão	1	Rio de Janeiro	37
Paraíba	13	São Paulo	116
Pernambuco	15	Região Sul	
Piauí	1	Paraná	58
Rio Grande do Norte	14	Rio Grande do Sul	62
Sergipe	11	Santa Catarina	64
Região Centro-Oeste		TOTAL	620

■ Nota: (1) Posição em 31/12/2010

Principais atividades

Pesquisas

- ICV-DIEESE – Índice de Custo de Vida no Município de São Paulo, desde 1959
- POF – Pesquisas de Orçamento Familiar, 1958, 1969/70, 1982/83, 1994/95
- PED-RMSP desde 1984
- PED-DF desde 1991
- PED-RMPA desde 1992
- PED-RMBH desde 1994
- PED-RMS desde 1996
- PED-RMR desde 1997
- PED-RMF a partir de 2008
- Pesquisa Nacional da Cesta Básica em 17 capitais (introdução de Manaus a partir de 2008)
- Cálculo mensal do Salário Mínimo Necessário
- Pesquisa da Cesta Básica no Município de São Paulo
- Pesquisas temáticas específicas

- Banco de dados informatizados macroeconômicos, setoriais, salários, greves, acordos coletivos e mercado de trabalho

Assessoria

- Acompanhamento e assessoria às negociações coletivas
- Estudos e subsídios para as campanhas salariais
- Participação em eventos sindicais
- Análises de política econômica

Educação

- Seminários, cursos e oficinas de trabalho para o movimento sindical sobre negociação coletiva, transformação no mercado de trabalho, planejamento, salários, jornada de trabalho, entre vários outros temas
- Seminários, cursos e oficinas de trabalho para a capacitação da equipe técnica do DIEESE
- Elaboração de material didático

Publicações

- Série Biblioteca DIEESE
- Série Estudos e Pesquisas
- Notas Técnicas
- Anuários

Página na internet: <http://www.dieese.org.br>

Endereços DIEESE

ESCRITÓRIO NACIONAL

Rua Aurora, 957, 1º andar, Centro - São Paulo/SP
CEP 01209-001 - Tel.: (11) 3874-5366 - Fax: (11) 3874-5394
en@dieese.org.br - www.dieese.org.br

ESCRITÓRIOS REGIONAIS

■ Amazonas

Rua Duque de Caxias, 958 - sala 17 - Praça 14 de janeiro - Manaus/AM
69020-141 - Tel.: (92) 3631-0795 - ramal 202 - eram@dieese.org.br

■ Bahia

Rua do Cabral, 15 - Nazaré - Salvador/BA - 40055-010
Tel.: (71) 3242-7880 - Fax: (71) 3326-9840 - erba@dieese.org.br

■ Ceará

Rua 24 de Maio, 1.289 - Fortaleza/CE - 60020-000
Tel.: (85) 3253-3962 - Fax: (85) 3231-1371 - erce@dieese.org.br

■ Distrito Federal

Setor SHC Sul EQ 314/15 - Bloco A Sindicato Parte A - 1º andar - Asa Sul
Brasília/DF - 70383-400 - Tel.: (61) 3345-8855 - erdf@dieese.org.br

■ Espírito Santo

Rua Caramuru, 38 - 3º andar - sala 5 - Parque Moscoso - Vitória/ES
29015-020 - Tel.: (27) 3223-3090 - Fax: (27) 3232-5000 - eres@dieese.org.br

■ Goiás

Rua Quatro, 515 - sala 1.518 - Ed. Parthenon Center - Centro - Goiânia/GO
74026-900 - Tel./Fax: (62) 3223-6088 - ergo@dieese.org.br

■ Minas Gerais

Rua Curitiba, 1.269 - 9º andar - Centro - Belo Horizonte/MG - 30170-121
Tel.: (31) 3222-9395 - Fax: (31) 3222-9787 - ermg@dieese.org.br

■ **Pará**

Travessa Tiradentes, 630 - Reduto - Belém/PA - 66053-330

Tel.: (91) 3241-3008 - Fax: (91) 3241-3093 - erpa@dieese.org.br

■ **Paraíba**

Rua Cruz Cordeiro, 75 - Varadouro - João Pessoa/PB - 58010-120

Tel.: (83) 3241-3674 - Fax: 3221-1139 - erpb@dieese.org.br

■ **Paraná**

Rua 13 de Maio, 778 - Ed. Sevilha - sala 7 - 2º andar - Curitiba/PR

80510-030 - Tel./Fax: (41) 3225-2279 - erpr@dieese.org.br

■ **Pernambuco**

Rua Riachuelo, 105 - Boa Vista - Recife/PE - 50550-400

Tels.: (81) 3423-6204 - (81) 9248-5066 - erpe@dieese.org.br

■ **Rio de Janeiro**

Rua Teófilo Otoni, 52 - 8º andar - Rio de Janeiro/RJ - 20090-070

Tel.: (21) 2518-4332 - Fax: (21) 2518-4381 - errj@dieese.org.br

■ **Rio Grande do Norte**

Rua João Pessoa, 265 - sala 208 - Natal/RN - 59025-500

Tel./Fax: (84) 3211-2609 - errn@dieese.org.br

■ **Rio Grande do Sul**

Av. Júlio de Castilhos, 596 - 8º andar - Conj. 809 - Porto Alegre/RS

90030-130 - Tel.: (51) 3211-4177 - Fax: (51) 3211-4710

errs@dieese.org.br

■ **Santa Catarina**

Av. Mauro Ramos, 1.624 - Florianópolis/SC - 88020-302

Tel./Fax: (48) 3228-1621 - ersc@dieese.org.br

■ **São Paulo**

Rua Aurora, 957 - 1º andar - Centro - São Paulo/SP - 01209-001

Tel.: (11) 3874-5366 - Fax: (11) 3874-5394 - ersp@dieese.org.br

■ **Sergipe**

Av. Gonçalo Prado Rollemburg, 794 - Aracaju/SE - 49010-410

Tel.: (79) 2107-1873 - Fax: (79) 3211-0621 - erse@dieese.org.br

ROTATIVIDADE E FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Produzido pelo DIEESE para a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, do Ministério do Trabalho e Emprego, Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho foi desenvolvido com o intuito de permitir o aprofundamento da reflexão de pesquisadores, gestores públicos, dirigentes sindicais e da sociedade em geral acerca de um dos desafios centrais do trabalho no país: as elevadas taxas de rotatividade da mão de obra.

O livro realiza um resgate das discussões sobre a rotatividade, situando a questão como parte do debate sobre flexibilidade do mercado de trabalho, além de tratar dos elementos presentes na conceituação do fenômeno e as dificuldades existentes na mensuração do problema. Utilizando os registros administrativos da RAIS, faz uma análise do comportamento do estoque e da movimentação do emprego formal no país a partir da observação dos movimentos dos grupos de vínculos, com o resultado desse movimento no que se refere à conformação do mercado de trabalho formal no país. Traz a observação do impacto da flexibilidade contratual no tempo de emprego, compara a situação do Brasil com a de outros países e avalia os tipos de contratos dos vínculos por grupos e as causas dos desligamentos.

O trabalho concentra-se ainda nos aspectos conceituais do problema e nas implicações da mensuração do fenômeno, além de apresentar os resultados da determinação da taxa para o mercado de trabalho formal e para os setores e subsetores de atividades econômicas em 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009.