

Resenha

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



Publicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

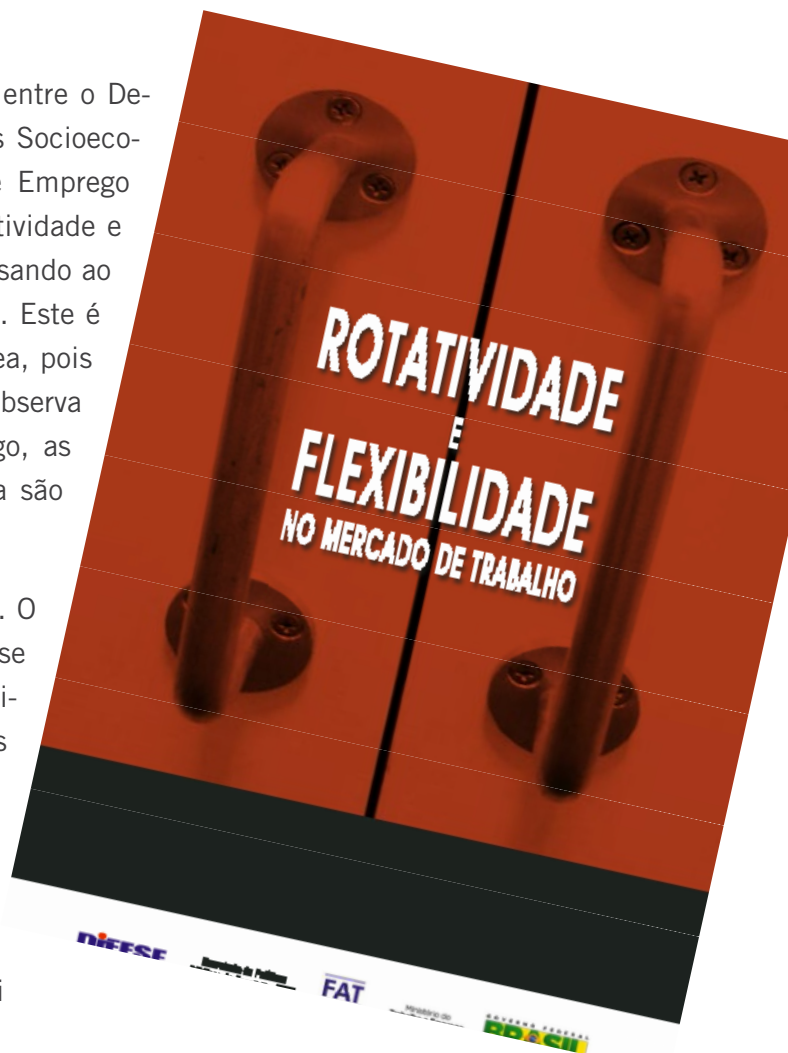
Mauro Ceza Nogueira do Nascimento <cezabr@gmail.com>

Analista de Planejamento e Orçamento. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília, Brasil

Este livro foi elaborado a partir de uma parceria entre o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e apresenta aspectos do problema da rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro, visando ao aprofundamento da reflexão sobre essas questões. Este é um tema intrigante entre os pesquisadores da área, pois mesmo no cenário dos últimos anos, em que se observa crescimento econômico e redução do desemprego, as taxas de rotatividade apresentadas no país ainda são muito elevadas.

A publicação foi desenvolvida em cinco capítulos. O primeiro capítulo corresponde a uma grande síntese do trabalho realizado, sendo apresentados os principais resultados obtidos nas diversas análises feitas a partir da Relação Anual de Informações Sindicais (RAIS).

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 um 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 em virtude da correlação existente entre ele e uma série de outros fenômenos que influem na movimentação do mercado de trabalho

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.

A análise relacionada a aspectos conceituais da rotatividade e as implicações na mensuração do fenômeno são o foco do Capítulo 4, 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.

O último Capítulo realiza um exercício que cruza as informações dos vínculos da RAIS com o número do Programa de Integração Social (PIS) do trabalhador relacionado a cada vínculo procura identificar como empregados contratados com carteira assinada movimentam-se dentro da RAIS. Este exercício 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.

No tocante à flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, o livro indica que 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.

Ainda segundo a obra, o tempo de emprego formal do Brasil, comparado ao de um conjunto de vinte e dois (22) países centrais, revela uma situação bastante díspar e desfavorável aos trabalhadores brasileiros quanto à duração do emprego no país. O Brasil fica na penúltima colocação dentro desta lista, sendo superior somente aos Estados Unidos.

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.

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.

Aprofundando um pouco mais a discussão sobre rotatividade é importante registrar que segundo o livro, grande parte dos pesquisadores sobre mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (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.

Dessa forma, foi elaborado o cálculo da taxa de rotatividade do mercado formal de trabalho para os anos de 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009. E foi 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.

De acordo com o estudo, 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 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.

Os resultados da mensuração das taxas de rotatividade, mesmo depois de descontados os quatro motivos de desligamentos – (1) decorrentes de transferência; (2) desligamento a pedido do trabalhador; (3) aposentadoria; e (4) 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 potencial de acesso ao seguro-desemprego e parte da demanda potencial ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Desta diferença de 13,4%, em 2009, na taxa de rotatividade (49,4% menos 36,0%) alusivos aos quatro motivos de desligamentos, 9,7% foram decorrentes de demissão voluntária por parte do empregado.

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

Em outra abordagem do mesmo estudo, 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 (52,1%). 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.

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.

No que se refere ao movimento anual dos contratos de trabalho da RAIS, observou-se os seguintes dados: no ano de 1997, o total de vínculos foi de 34,7 milhões, o total de desligamentos foi de 10,6 milhões o total ativo em 31/dezembro foi de 24,1 milhões. Em 2009, o total de vínculos foi de 61,1 milhões, o total de desligamentos foi de 19,9 milhões o total ativo em 31/dezembro foi de 41,2 milhões. De acordo com esses resultados constata-se o elevado número de desligamentos no ano e que se manteve, proporcionalmente, neste patamar (em torno de 31%) ao longo da série analisada.

Por fim, argumenta-se que contribuição importante para esta conformação de rotatividade 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.