

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

CARINE IRBER

**ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO BRASIL:
DETERMINANTES E CONSEQUÊNCIAS**

Porto Alegre

2018

CARINE IRBER

**ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO BRASIL:
DETERMINANTES E CONSEQUENCIAS**

Trabalho de conclusão submetido ao curso de graduação em Ciências Econômicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Sabino da Silva Porto Junior

**Porto Alegre
2018**

CIP - Catalogação na Publicação

Irber, Carine Alta rotatividade
da mão de obra no Brasil:
determinantes e consequencias /
Carine Irber. -2018.

60 f.

Orientador: Sabino da Silva Porto Junior.

Trabalho de conclusão de curso
(Graduação) -Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Faculdade de Ciências
Econômicas, Curso de Ciências
Econômicas, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. mão de obra. 2. mercado de
trabalho. 3. força de trabalho. 4.
relações de trabalho. I. da Silva Porto
Junior, Sabino, orient. II. Título.

CARINE IRBER

**ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO BRASIL:
DETERMINANTES E CONSEQUENCIAS**

Trabalho de conclusão submetido ao curso de graduação em Ciências Econômicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Economia.

Aprovado em: Porto Alegre, 04 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Sabino da Silva Porto Junior – Orientador
UFRGS

Prof. Dr. Cássio da Silva Calvete
UFRGS

Prof. Dr. Giácomo Balbinotto Neto
UFRGS

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar os principais fatores determinantes, e incentivadores, da alta rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, bem como elencar as principais consequências desse turnover acelerado, considerando os impactos no nível de qualificação do trabalhador brasileiro, na qualidade dos postos de trabalho e nível produtividades das empresas, e nas contas públicas do Governo Federal, ou mais especificamente, nos recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Também faz parte do objetivo desta revisão bibliográfica, discorrer sobre a trajetória das relações de trabalho no Brasil - desde o período da escravidão, passando pelas primeiras leis que regiam as relações de trabalho, e as alterações mais recentes na legislação trabalhista brasileira -; e introduzir alguns conceitos pertinentes a discussão sobre a rotatividade da mão de obra e flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Rotatividade, Mercado de trabalho, Legislação trabalhista.

ABSTRACT

This paper aims to present the main determinants and motivators of the high turnover in the Brazilian labor market, as well as the main consequences of this accelerated turnover, considering the impacts on the level of qualification of the Brazilian workers, the quality of jobs and the productivity level of companies, and in the government accounts, or more specifically, in the resources of FAT (Workers Supporting Fund). It is also part of the objective of this paper to discuss the trajectory of labor relations in Brazil - from the period of slavery to the first laws governing labor relations, and the most recent changes in Brazilian labor legislation -; and introduce some pertinent concepts to the discussion about labor turnover and flexibility in the Brazilian labor market.

Keywords: Turnover, Labor Market, Labor legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 TRAJETÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	9
2.1 A ECONOMIA ESCRAVISTA E A TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO ASSALARIADO.....	9
2.2 O INÍCIO DA REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
2.3 DESAFIOS E CONQUISTAS DA DÉCADA DE 1980	14
2.4 RECESSÃO NO INÍCIO DOS ANOS 1990	17
2.5 O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	19
3 ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA	28
3.1 QUALIDADE DO EMPREGO	31
3.2 QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR.....	34
3.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	35
4 CONSEQUÊNCIAS DA ALTA ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL	41
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil passaram por grandes mudanças ao longo do tempo. Inevitavelmente, essa trajetória de mudanças moldou as características observadas no mercado de trabalho atual, incluindo a existência do chamado setor informal, a presença de atividades terceirizadas, além do nível e perfil do desemprego, a alta rotatividade da mão de obra e o perfil de qualificação dos trabalhadores.

Existem diversos estudos que corroboram a importância da análise do mercado de trabalho a partir do início dos anos 1990, onde a recessão econômica, a abertura comercial e o plano de estabilização e as privatizações, desafiaram as empresas brasileiras a aumentar o nível de competitividade global e, por consequência, houve um processo de reestruturação produtiva das companhias no Brasil (FREGUGLIA; TELES; RODRIGUES, 2002). Essa reestruturação, portanto, levou ao aumento da produtividade e competitividade dos produtos brasileiros, além da compactação dos processos de produção, terceirização de atividades e, conseqüentemente, a redução de postos de trabalho.

Esse processo de redução de custos induziu as empresas a utilizarem uma mão de obra de forma mais flexível, gerando impactos diretos sobre a distribuição setorial do emprego – perda de postos de trabalho, e migração de trabalhadores para firmas e setores mais eficientes (FREGUGLIA; TELES; RODRIGUES, 2002). Outro ponto importante desse período, destacado por Gonzaga (1996), é a elevada taxa de rotatividade da força de trabalho, atrelada a flexibilidade alocativa do emprego, que acabou sendo prejudicial para a produtividade das firmas no Brasil. Segundo o autor, o excesso de flexibilidade possibilita que ocorra um volume maior de contratações e demissões de trabalhadores no mercado, aumentando a taxa de rotatividade da mão de obra. Com isso, é esperado um nível menor de investimento em treinamentos específicos, e baixo grau de compromisso entre trabalhadores e empresas, ou seja, a elevada rotatividade impacta na baixa qualidade do emprego no mercado de trabalho brasileiro.

Apesar do impacto direto em variáveis como qualidade do emprego, informalidade dos postos de trabalho, produtividade e competitividade das empresas, não é claro para a literatura sobre o mercado de trabalho brasileiro, se o alto nível de rotatividade da mão de obra no país é um fator apenas negativo.

Dessa forma, este estudo busca trazer à tona os efeitos das relações de trabalho, baseadas na legislação trabalhista brasileira, no nível de rotatividade da mão de obra, bem como, avaliar como esse turnover acelerado impacta na dinâmica do mercado de trabalho no Brasil, e nas contas públicas do Governo Federal.

O objetivo geral deste estudo é, portanto, apresentar os principais fatores determinantes da alta rotatividade da mão de obra no Brasil, e as principais consequências dessa dinâmica que a afeta o mercado de trabalho. Os objetivos específicos são: discorrer sobre a trajetória das relações de trabalho no Brasil - desde o período da escravidão, passando pelas primeiras leis que regem as relações de trabalho, e as alterações mais recentes na legislação trabalhista brasileira -; e introduzir alguns conceitos pertinentes a discussão sobre a rotatividade da mão de obra e flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro.

É importante ressaltar que não faz parte dos objetivos deste trabalho analisar a evolução do nível de rotatividade dos trabalhadores no Brasil, uma vez que a literatura utilizada para a elaboração do trabalho está baseada na premissa de que o turnover da força de trabalho brasileira é elevada, baseada inclusive em comparações internacionais¹.

A metodologia utilizada neste trabalho foi a revisão bibliográfica, baseada em artigos, teses, sites, publicações especializadas, entre outros documentos que discorram sobre o assunto apresentado anteriormente. O conteúdo será abordado em três capítulos, além desta introdução e das considerações finais do trabalho.

No próximo capítulo, será abordada a uma breve análise histórica das relações de trabalho no Brasil, desde as mudanças ocorridas no período colonial, vinculadas a força de trabalho escrava e imigrante, passando pelo início das regulamentações trabalhistas em 1943 com o Governo Vargas, e pela análise dos impactos da recessão do início dos anos 1990, seguindo pelas

¹ Ver Gonzaga (1998).

considerações a respeito dos governos de Lula e Dilma, a recessão verificada a partir de 2014 e, por fim, pela abordagens das principais alterações ocorridas com a aprovação da Reforma Trabalhista no final de 2017.

Na sequência, o capítulo três faz referência aos conceitos pertinentes a rotatividade da mão de obra. Neste capítulo também serão apresentados os principais determinantes e fatores que incentivam a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, abordando as questões relacionadas a qualidade do emprego, qualificação do empregado e os aspectos da legislação trabalhista que, de alguma forma, estão ligados ao aumento/redução das contratações e desligamentos no mercado de trabalho.

Por fim, o capítulo quatro sintetiza a discussão sobre o mercado de trabalho brasileiro e a rotatividade da mão de obra, apresentando a análise das consequências negativas dessa alta rotatividade para o nível de bem-estar dos empregados, produtividade das empresas, e na gestão de recursos do governo, mais especificamente, sobre o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

2 TRAJETÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

2.1 A ECONOMIA ESCRAVISTA E A TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO ASSALARIADO

As raízes históricas do mercado de trabalho brasileiro remontam ao século XIX, período marcado por profundas mudanças políticas e sociais ocorridas no país (THEODORO, 1998). Detalhando a linha do tempo desse período, destaca-se que até 1808 o Brasil foi colônia de Portugal, passando para o regime monárquico que vigorou até 1889, quando então tornou-se República. Apesar das mudanças na organização política, a economia brasileira se manteve voltada para a produção de café, açúcar e algodão para a Europa, apoiada pela mão de obra escrava.

Cabe ressaltar que as condições de vida dos escravos no Brasil eram péssimas, e a manutenção do sistema escravista no país era fortemente dependente da importação de novos escravos. Essa dependência fez com que o sistema sofresse um grande choque em 1850, quando por pressão exercida pela Inglaterra, foi abolido o tráfico de escravos (THEODORO, 1998).

De fato, não obstante a abolição do tráfico formal ter ocorrido em 1826 e, cinco anos após, serem declarados livres os negros que aportassem em terras brasileiras, a importação de africanos só terminaria efetivamente em 1850 (KOWARICK, 1994, apud THEODORO, 1998, p. 93).

Conforme definido por Kowarick (1994, apud THEODORO, 1998, p. 92), a sociedade brasileira no decorrer dos séculos foi forjada com características estamentais, com grupos sociais bem definidos e diferenciados pelo nível de privilégio garantido pelo Estado. Com o passar do tempo, essa estratificação levou ao aumento do contingente de “livres e libertos”, que se limitavam ao trabalho ocasional e atividades de subsistência, quando não eram privados do trabalho por não estarem dentro do vínculo senhor-escravo (THEODORO, 1998).

Mesmo com a gradual diminuição dos escravos ao longo do século XIX pela proibição de sua importação e a Lei do Ventre Livre (1871), a condição do ex-escravo na sociedade ainda era de luta pela subsistência e pouca qualidade de vida. Quando por um lado os republicanos urbanos defendiam a abolição

gradual da escravidão acompanhada da garantia de trabalho aos libertos, a vertente republicana mais influente política e economicamente era composta principalmente por grandes fazendeiros produtores de café do Oeste Paulista, contrários a utilização da mão de obra de escravos libertos, vistos como avessos às atividades laborais (THEODORO, 1998). Além disso, essa elite política também almejava o “branqueamento da nação” (LAMOUNIER, 1988, apud THEODORO, 1998, p. 94).

A partir desse cenário, logo após a Lei do Ventre Livre, foi aprovada a Imigração Subvencionada que se estendeu até 1930, visando incentivar a vinda de imigrantes para suprir a necessidade de mão de obra nas fazendas. Inicialmente partindo de uma iniciativa dos fazendeiros, posteriormente transferida para os governos, a imigração subvencionada consistia no auxílio para compra de passagem e instalação inicial dos imigrantes no Brasil (IBGE, 2018).

Porém, em virtude das grandes diferenças regionais do Brasil, a transição para o trabalho livre não ocorreu de forma homogênea. Dado o maior dinamismo econômico das regiões produtoras de café, bem como a maior necessidade de mão de obra na indústria nascente nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, houve inicialmente uma forte concentração do contingente de escravos nessa região. Anos mais tarde, já na segunda metade do século XIX, a mesma dinâmica concentrada é observada com a substituição da mão de obra escrava pela força de trabalho dos imigrantes (THEODORO, 1998).

Por outro lado, na região Nordeste do Brasil, área que originalmente forneceu a mão de obra escrava para a produção de café no Sudeste do país, a substituição do regime do trabalho escravo foi observada desde 1850. Entretanto, com poucas alternativas ao antigo trabalho, ex-escravos mantinham-se nas atividades rurais como assalariados, mas recebendo uma remuneração baixíssima, restringindo o fluxo de renda da região e, a partir daí, impedindo a formação de um mercado interno efetivo no Nordeste brasileiro².

Na transição da economia de base escravocrata para a economia estruturada em trabalhadores livres, observou-se um agrupamento da mão de

² Furtado (1985) apud Theodoro (1998, p. 96).

obra de ex-escravos e, posteriormente, de imigrantes, nas regiões de atividade econômica mais dinâmica. No entanto, com a abolição da escravatura, houve uma redução das oportunidades de trabalho dos escravos libertos que, juntamente com os trabalhadores nacionais livres, passaram a disputar por trabalho em regiões economicamente menos dinâmicas, em atividades de subsistência ou temporárias (THEODORO, 1998).

Quanto ao motivo da utilização da força de trabalho de imigrantes para substituir o regime escravista, Celso Furtado (2005) destaca pelo menos dois fatores indutores. O primeiro refere-se ao despreparo dos escravos libertos para o assalariamento, uma vez que não tinham hábitos de vida familiar, nem conhecimento acerca da ideia de acumulação de riqueza. Desta forma, na visão de Furtado (2005), os ex-escravos não respondiam aos estímulos econômicos e lhes coube apenas um papel passivo no desenvolvimento econômico do país. O outro ponto apontado pelo autor aborda a convergência de fatores como existência de excedentes populacionais na Europa, e a decisão tomada pelo governo brasileiro em 1870 de financiar o transporte dos imigrantes para o Brasil, que tornou possível o cenário onde trabalhadores europeus vieram substituir a mão de obra escrava no país.

Outro ponto de vista a respeito desta mudança na base da mão de obra utilizada no Brasil é compartilhado por Cardoso de Mello (1990, p. 83) e Kowarick (1994, p. 74), ambos citados por Theodoro (1998, p. 98-99). Os autores defendem que a substituição da força de trabalho do escravo pela do imigrante livre era um processo inexorável, tendo em vista que a continuidade do regime escravista até o final do século XIX representaria uma barreira à acumulação de capital no Brasil. Esta, por sua vez, demandava um contingente de trabalhadores mais adaptados ao assalariamento e as relações de trabalho mais modernas.

A partir de 1870, o país progressivamente passou a adotar um sistema baseado na mão de obra de trabalhadores livres, entretanto, ainda sem um amparo legal e, portanto, suscetível ao desenvolvimento de relações de trabalho com base na exploração, e, até mesmo, análogas ao regime escravista, como exemplificado por Alexandre Barbosa (2003):

Ao invés de uma ruptura brusca, a adoção do trabalho livre foi de fato uma transição para várias formas de dependência, que adaptaram à nova realidade o arsenal de práticas mantidas durante a escravidão.

Ou seja, predominava uma articulação de modos precários de assalariamento com antigas relações de propriedade e mando, combinando-se de forma original a impunidade patriarcal com o pouco-se-me-dá do proprietário moderno (BARBOSA, 2003, p.160).

Esse cenário levou a consolidação das reivindicações dos trabalhadores e a discussão acerca das regulamentações das relações de trabalho pelo Governo, como será apresentado no próximo item deste capítulo.

2.2 O INÍCIO DA REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De modo geral, o período entre 1891 e 1919 não teve significativa intervenção do Estado no que tange as relações de trabalho no Brasil. Por outro lado, nesse mesmo período, os trabalhadores passam a se organizar e a estar mais unidos na reivindicação da garantia de condições mínimas para o trabalho, e de uma legislação que amparasse a relação entre empregados e empregadores (BARBOA, 2003). Citado por Barbosa (2003, p. 260), Everardo Dias (1977, p. 219) pondera que, com esse cunho reivindicatório, as primeiras grandes greves organizadas em conjunto por diversas associações de trabalhadores ocorreram em 1903 – mesmo ano em que passou a ser comemorado o Dia do Trabalhador (1º de maio).

No entanto, até 1930, a resposta do Estado às manifestações dos trabalhadores ocorreu apenas através da repressão policial. Nas palavras de Coelho Filho (2014, p. 11), “o Estado se posicionava de maneira a defender os interesses dos empregadores, ignorando a questão social dos trabalhadores e combatendo a luta destes por melhores condições de trabalho.”

Em virtude da falta de representação dos interesses dos trabalhadores por parte do Estado, houve neste período um aumento da politização dos trabalhadores, refletida principalmente na criação dos sindicatos (COELHO FILHO, 2014).

A partir de então, alguns pequenos avanços começaram a ser observados, como a criação do Departamento Nacional do Trabalho (1917) e da Comissão de Legislação Social na Câmara dos Deputados (1918), além da aprovação da primeira legislação referente aos acidentes de trabalho (1919).

Conforme Coelho Filho (2014), apesar das pequenas evoluções em termos de regulamentação das relações de trabalho, o período até 1930 foi bastante significativo levando em consideração que o tema mercado de trabalho ganhava cada vez mais evidência. Cabe ainda ressaltar a seguinte reflexão sobre os motivos por trás das manifestações dos trabalhadores:

Não se tratava de uma luta dos trabalhadores apenas por melhorias no campo econômico do trabalho. Tratava-se acima de tudo de uma questão social, de garantia de condições mínimas de trabalho aos operários, e de um amparo social mínimo aos trabalhadores (COELHO FILHO, 2014, p. 12).

Com a instituição do Governo Vargas, o país teve grandes avanços na regulamentação da questão trabalhista, com a criação do Ministério do Trabalho e entrada em vigor da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), da Carteira de Trabalho e Previdência Social, e da Constituição Federal de 1946 que trouxeram ao país e ao trabalhador de forma geral mais garantias trabalhistas e previdenciárias.

Entre 1888 e 1946, ou seja, em menos de 60 anos, o Brasil passou de um sistema de trabalho escravista, que não garantia nenhum direito aos trabalhadores, para um sistema de trabalho assalariado, com direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores assegurados na Constituição Federal, bem como a utilização da Carteira de Trabalho. Em 60 anos houve uma enorme revolução na regulamentação das relações trabalhistas e na instituição dos direitos dos trabalhadores (COELHO FILHO, 2014, p. 13).

Ainda conforme Coelho Filho (2014), essa revolução nas regulamentações do trabalho não garantia o acesso aos benefícios trabalhistas a todos os trabalhadores, uma vez que grande parte destes estava ainda em relações de trabalho informal, sem carteira de trabalho assinada e, conseqüentemente, isso limitava o alcance de seus benefícios sociais.

Ao longo dos anos seguintes, a legislação trabalhista teve uma evolução gradativa, passando por várias transformações. Em 1966, por exemplo, foi criado o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) para proteger o empregado demitido sem justa causa. Já em 1967, com a Constituição Federal, veio o direito à participação nos lucros e resultados das empresas, bem como trabalhadores temporários adquiriram direitos, mulheres estavam elegíveis a aposentadoria com 30 anos de trabalho, além da criação do seguro-desemprego (só efetivamente praticado a partir da década de 1980).

O subcapítulo a seguir dará seguimento à análise da trajetória das relações trabalhistas durante a década de 1980, incluindo os principais impactos do período de recessão entre 1981 e 1983, e da promulgação da Constituição Federal de 1988, sobre a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro.

2.3 DESAFIOS E CONQUISTAS DA DÉCADA DE 1980

Conforme destaca Sabóia (1986), a crise econômica do início dos anos 1980 trouxe dificuldades para o mercado de trabalho no Brasil, uma vez que as oportunidades de emprego estavam cada vez menores, mas a população em idade ativa continuava crescendo. Com isso, a discussão sobre as questões relacionados a conquista do emprego ganhou força no cenário econômico brasileiro.

Nesse período, foi marcante a mudança “qualitativa” no mercado de trabalho, levando em consideração a redução da participação dos trabalhadores com carteira assinada, que deu espaço à expansão do mercado informal composto por trabalhadores sem carteira de trabalho assinada e, portanto, com direitos sociais mais limitados. A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), Sabóia (1986) analisa que, entre 1979 e 1983, a população ocupada com carteira assinada reduziu de 37,3% para 34,3%, e os empregadores de 3,8% para 3,1%. Por outro lado, a participação de trabalhadores não-remunerados diminuiu de 12,1% para 9,7%, reflexo do aumento dos trabalhadores sem carteira assinada (de 25% para 30,7%) e dos trabalhadores por conta própria (de 21,8% para 22,2%). Para Sabóia (1986), esse movimento reflete uma deterioração nas condições de trabalho no Brasil.

Outro ponto importante observado na pesquisa de Sabóia (1986), foi que o ajuste no nível de emprego no período de recessão foi feito através da redução de novas contratações, e não pelo aumento de desligamentos, que se manteve estável entre 1981 e 1983. Essa dinâmica levou a uma queda no nível de rotatividade da mão de obra que, conseqüentemente, aumentou o tempo médio de permanência dos trabalhadores em seus cargos e posições.

Tabela 1 - Distribuição da população ocupada segundo a posição na ocupação - atividades agrícolas e não-agrícolas - Brasil (1979-1983)

Posição na ocupação	1979		1981		1982		1983	
	Agrícolas	Não-agrícolas	Agrícolas	Não-agrícolas	Agrícolas	Não-agrícolas	Agrícolas	Não-agrícolas
Empregados com carteira assinada	4,5	53,2	4,9	50,7	5,3	49,1	4,0	45,5
Empregados sem carteira assinada	29,0	23,0	31,8	24,9	31,0	25,2	33,8	29,5
Trabalhadores por conta própria	29,8	17,9	30,4	19,5	30,7	20,2	30,3	19,8
Trabalhadores não-remunerados	32,7	2,1	29,4	1,9	29,5	2,3	28,7	2,1
Empregadores	4,0	3,8	3,5	3,0	3,5	3,2	3,2	3,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: PNAD/IBGE. Sabóia (1986).

A redução da rotatividade da mão de obra no período de 1981 a 1983 é associada a escassez de vagas no mercado de trabalho, situação que incentiva o trabalhador a buscar uma estabilidade e manter-se no emprego, como é verificado na RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), que mostra que o desligamento solicitado pelo empregado, sem justa causa, reduziu de 19,7% para 17,3% entre 1980 e 1983. Por outro lado, aos empregadores coube a responsabilidade pela redução no número de contratações, embora também tenha havido um aumento das rescisões, sem justa causa, de 58,1% em 1980 para 64,4% em 1983 (SABÓIA, 1986).

De forma geral, em virtude do efeito compensatório realizado pelo mercado informal de trabalho, que absorveu a mão de obra excedente do mercado de trabalho formal, o nível de desemprego permaneceu baixo ao longo da década de 1980³ (Amadeo et al., 1994). Todavia, conforme apresenta Sabóia (1986), essa absorção se deu de forma mais rápida devido a inexistência do seguro-desemprego, obrigando muitos trabalhadores a buscarem uma alternativa no setor informal quando não existia espaço para a recolocação rápida no mercado formal.

O seguro-desemprego só passou a existir em 1986, como um dos programas de governo do Presidente José Sarney, e posteriormente foi incluído da Constituição Federal de 1988, garantindo aos trabalhadores em situação de

³ Conforme Amadeo et. al. (1994, p.4), “apesar de a taxa de desemprego ter aumentado durante o período recessivo, no início dos anos 80, ela nunca chegou a ultrapassar 5%. Mais precisamente, ao final do período recessivo de 1921/83, a taxa de desemprego atingiu 4,9%, declinando, rapidamente, para 2,5% em 1986. Após 1986, a taxa de desemprego cresceu novamente e permaneceu entre 3,5% e 4% durante todo o final dos anos 80”.

desemprego involuntário o direito à proteção social⁴. Também em 1988, a nova Carta Magna trouxe melhorias nas condições de trabalho dos empregados formais, ao introduzir a diminuição da jornada semanal, e férias remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário, por exemplo (COELHO FILHO, 2014).

Apesar das últimas mudanças listadas, Pochmann (1998) afirma que no final da década de 1980 o mercado de trabalho brasileiro estava sendo impactado por duas dimensões de problemas. A primeira delas seria o reflexo do processo incompleto de estruturação do mercado de trabalho, gerando taxas baixas de assalariamento entre a população, baixos salários, alta informalidade dos empregos, e o alto nível de pessoas alocadas em subempregos. A segunda dimensão está atrelada aos sinais de desemprego estrutural no Brasil que, em decorrência dos processos de industrialização, migração rural e urbanização nacional pelo qual o país passou, acabou criando e mantendo um elevado excedente de mão de obra, que não conseguiu ser absorvido integralmente pelo mercado.

Pochmann (1998) ainda ressalta que nas economias capitalistas, o problema do desemprego estrutural e da heterogeneidade no mercado de trabalho⁵ foram resolvidos a partir de reformas tanto nas relações de trabalho, a partir da democratização, quanto reformas fundiárias, tributárias (estrutura progressiva) e sociais (bem-estar). Portanto, sem estas reformas, o excedente da mão de obra no Brasil acabou sendo encaminhado para o setor informal, sem a proteção social mínima, possibilitando também a precarização da remuneração e aumentando os diferenciais de renda entre setores e regiões.

Somado a isso, o país passa a enfrentar novos desafios já no início dos anos 1990 no que tange a dinâmica do mercado de trabalho, que serão abordados no próximo tópico deste trabalho.

⁴ Disponível em: www.senado.gov.br/noticias/especiais/campanha/segurodesemprego.htm

⁵ Para Pochmann (1998), a heterogeneidade do mercado de trabalho está relacionada com o setor não organizado, compreendendo ocupações peculiares típicas de economias em desenvolvimento. Enquanto o segmento organizado, ou postos de trabalho mais homogêneos, refere-se aos empregos assalariados regulares.

2.4 RECESSÃO NO INÍCIO DOS ANOS 1990

A economia brasileira passou por importantes mudanças ao longo da década de 90. A abertura da economia ao fluxo de comércio e de capitais internacionais e queda na taxa de inflação e redução da presença do Estado, tiveram forte impacto sobre o ritmo e a estrutura do crescimento da economia, além do desempenho do mercado de trabalho (Neri; Camargo; Reis, 2000).

Cabe ressaltar que já em 1990, foi criado o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) com o objetivo de ser a fonte pagadora do seguro-desemprego, e que contribuiu para o aumento da cobertura e do valor do seguro oferecido aos trabalhadores. Conforme ressaltado no trabalho do DIEESE de 2014, o FAT era constituído pelas receitas do PIS/Pasep, e a partir dele foi possível o financiamento das políticas destinadas à proteção e ao apoio ao trabalhador, sem o vínculo com o orçamento geral da União. Além disso, destaca-se que, por se tratar de um fundo público com gestão tripartite, permitiu que os trabalhadores tivessem maior participação e intervenção nas decisões sobre os programas a serem financiados por ele (DIEESE, 2014).

Na década de 1990 alguns juristas defendiam a flexibilização das leis trabalhistas, tendo como justificativa, a iminente globalização e aumento da competitividade internacional em que as empresas brasileiras não estariam aptas a competir além da situação de desemprego e de elevada informalidade no mercado de trabalho no Brasil. Como consequência, a informalidade tornou-se cada vez mais forte nos anos de 1990, já que a crise e o desemprego faziam parte da realidade nacional (COELHO FILHO, 2014).

Conforme Ramos e Britto (2004), as principais alterações no cenário econômico puderam ser observadas já nos primeiros anos da década de 1990. Motivadas pelo processo de abertura da economia, e buscando aumentar a competitividade dos produtos brasileiros, a indústria passou por um processo de enxugamentos da estrutura produtiva. Freguglia, Teles e Rodrigues (2002) ressaltam que nesse período as empresas aderiram a novas tecnologias, levando a necessidade de mão de obra mais qualificada e, essa demanda por trabalhadores mais qualificados refletiu no aumento do nível de produtividade e treinamento da mão de obra que, por sua vez, está diretamente relacionado ao salário do trabalhador. Sendo assim, com mais postos de trabalho exigindo

trabalhadores qualificados e pagando salários mais elevados, em detrimento de postos de trabalho anteriormente ocupados por trabalhadores com baixa qualificação, verificou-se um aumento da disparidade entre os salários dos trabalhadores qualificados e dos não-qualificados.

Em 1994, foi a vez da implementação do Plano Real, que desempenhou um papel de extrema importância no controle inflacionário do país, que atormentava a economia nacional desde o final dos anos 1970. Para Ramos e Britto (2004), a “âncora cambial” que regia o Plano Real naquele período também levou a uma supervalorização da moeda e a necessidade de ajustes mais profundos em relação ao nível de produtividade da indústria, o que afetou fortemente o mercado de trabalho. Outro ponto ressaltado pelos autores foi justamente quanto a mudança do regime cambial, ocorrido em 1999. Com o câmbio flutuante, houve tanto uma comoção em relação a mudança quanto o aumento do grau de incerteza, em virtude da elevada volatilidade da cotação da moeda brasileira durante um breve período, é verdade, que influenciou no processo de tomada de decisão de investimentos e também teve reflexos no mercado de trabalho (RAMOS; BRITTO, 2004).

A “âncora cambial” que regia o Plano Real naquele período também levou a uma supervalorização da moeda e a necessidade de ajustes mais profundos em relação ao nível de produtividade da indústria, o que afetou fortemente o mercado de trabalho (RAMOS; BRITTO, 2004). Outro ponto ressaltado pelos autores foi justamente quanto a mudança do regime cambial, ocorrido em 1999. Com o câmbio flutuante, houve tanto uma comoção em relação a mudança quanto o aumento do grau de incerteza, em virtude da elevada volatilidade da cotação da moeda brasileira durante um breve período, é verdade, que influenciou no processo de tomada de decisão de investimentos e também teve reflexos no mercado de trabalho.

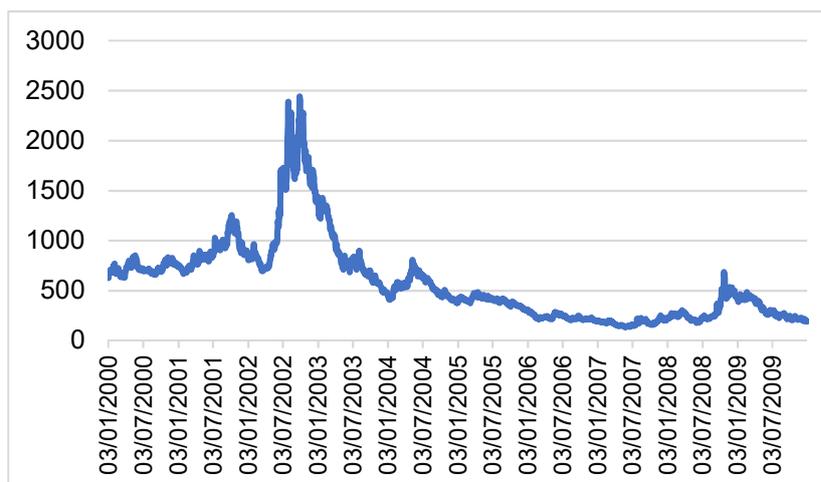
Para Pochmann (1998), a estagnação da renda *per capita* no País desde a crise da dívida externa do início dos anos 80 e a implementação do novo sistema econômico na década de 90, acarretou em dois novos tipos de problemas para o mercado de trabalho brasileiro, sendo eles a desestruturação do mercado de trabalho, e um novo desemprego estrutural. A desestruturação do mercado de trabalho em si, combina os seguintes fatores: altas taxas de desemprego aberto, desassalariamento, e geração insuficiente de postos de

trabalho que, na maior parte dos casos são precários e de baixo índice de produtividade. Contudo, essa análise ainda está muito presa a uma visão de país baseada no modelo de substituições de importações e, portanto, de economia fechada. Ou seja, a necessidade da flexibilização do mercado de trabalho no Brasil só ganharia apoio num cenário de economia mais aberta e integrada ao livre comércio internacional.

Além de todo o contexto do mercado interno, Ramos e Britto (2004) reforçam que o funcionamento do mercado de trabalho também sofreu influência do que ocorria no cenário internacional, onde alguns países em desenvolvimento sofriam com crises financeiras que afetaram o fluxo de capitais, bem como os momentos distintos do estágio de desenvolvimento dos países, impactaram no nível de atividade econômica do Brasil.

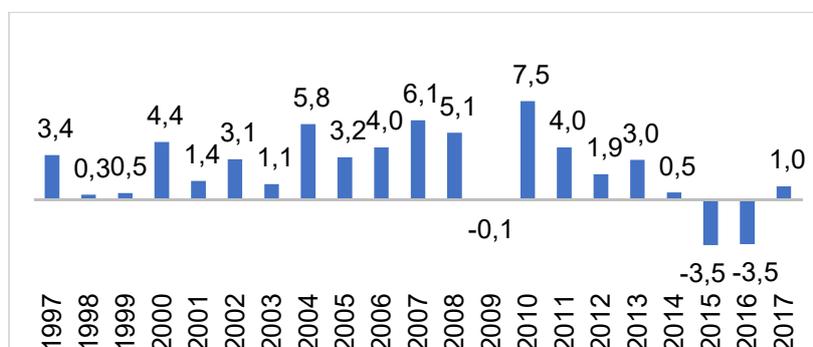
2.5 O MERCADO DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

Enquanto o cenário econômico e político internacional era de instabilidade logo após o ataque às torres gêmeas, no Brasil, a transição política do governo de Fernando Henrique Cardoso para Luiz Inácio Lula da Silva em 2002, alimentava expectativas negativas dada a incerteza quanto ao rumo macroeconômico que seria tomado pelo novo governo. Esse cenário limitou o fluxo de capital externo e o nível dos investimentos, e elevou os índices de risco país a níveis preocupantes, como pode ser observado no gráfico 1, bem como a taxa de juros internacional para empréstimos brasileiros (CACCIAMALI; TATEI, 2016). Como resultado, a economia brasileira operou sob alta inflação e baixo crescimento econômico (MATTOS, 2015).

Gráfico 1 – EMBI + Risco-Brasil

Fonte: Dados do Ipeadata (2000-2009). Elaboração própria (2018).

Conforme Cacciamali e Tatei (2016), a desvalorização cambial iniciada em 1999 teve seu efeito tardio, repercutindo positivamente a partir de 2002 nas relações com o comércio exterior, principalmente em relação a commodities, impulsionado pela demanda do mercado chinês. O aumento das exportações possibilitou que, a partir de 2004, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) iniciasse um regime de crescimento econômico voltado para distribuição de renda e o aumento do consumo interno, além da valorização do salário mínimo e a criação e ampliação de programas sociais. Esse conjunto de fatores teve uma repercussão positiva na economia brasileira, levando a um ciclo virtuoso de crescimento da atividade econômica, como é verificado pela evolução da taxa de crescimento do PIB, e da renda até 2008.

Gráfico 2 – Taxa de Crescimento do PIB – Brasil (em %)

Fonte: Dados do BCB-Depec (1997-2017). Elaboração própria (2018).

O período entre 2004 e 2008 registrou inflação decrescente, explicada tanto pelo aquecimento das exportações, quanto por medidas tomadas pelo governo federal que impactaram a atividade econômica e, conseqüentemente, o mercado de trabalho no Brasil (MATTOS, 2015). Cacciamali e Tatei (2016) comentam que o início do século XXI apresentou uma recuperação do emprego assalariado no Brasil, crescendo num ritmo mais acelerado que o dos trabalhadores por conta própria, e do setor informal.

Esse resultado observado entre 2004 e 2008 é fruto tanto de fatores internos quanto externos. O aumento da demanda chinesa levou ao aumento do preço das *commodities*, principalmente de metais não preciosos, o que contribuiu para o desempenho dos países exportadores desses produtos. Estes países, o que inclui o Brasil, seriam os responsáveis pela maior parte do crescimento mundial naquele período, uma vez que os países mais desenvolvidos apresentavam desempenho econômico negativo, afetados pela crise financeira internacional (CACCIAMALI; TATIE, 2016).

Internamente, destacam-se como fatores favoráveis ao desempenho macroeconômico, a alteração do perfil da dívida pública e a ampliação do crédito no mercado, impulsionada pelos bancos públicos, e estimulada pelo crescimento do PIB, redução da taxa nominal de juros, e uma maior estabilidade econômica (CACCIAMALI; TATIE, 2016).

Mattos (2015) também apresenta suas considerações sobre os determinantes para a retomada do crescimento econômico a partir de 2004, da seguinte forma:

A economia somente começaria a crescer de forma sustentada a partir de 2004, inicialmente puxada pela demanda externa⁶, mas logo a seguir também impulsionada por medidas voltadas para a recuperação do crédito, que ampliou o consumo das famílias, e pela retomada dos investimentos produtivos, também beneficiados pelo barateamento de bens de capital importados, devido à valorização cambial (MATTOS, 2015, p. 70)

Nesse período, Cacciamali e Tatei (2016) destacam o aumento da participação do emprego assalariado, principalmente em postos de trabalho com

⁶ Conforme Baltar, 2015.

registro, crescendo 4,7% a.a., enquanto o emprego sem registro crescia 0,6% a.a., e o trabalho por conta 1,5%, conforme a tabela 2.

Tabela 2 – Ocupados por posição de ocupação: participação no total de ocupados e taxa de crescimento. Brasil. Regiões metropolitanas, 2004 a 2008

Ano	Emprega- do com registro (%)	Emprega- do sem registro (%)	Conta própria (%)	Emprega- do com re- gistro (var. % a.a.)	Emprega- do sem re- gistro (var. % a.a.)	Conta pró- pria (var. % a.a.)
2004	43,7	22,6	20,2	1,7	5,9	4,7
2005	45,0	22,3	19,3	5,6	1,9	-2,0
2006	46,2	21,6	19,2	4,6	-1,2	0,7
2007	47,2	20,7	19,3	4,9	-1,8	3,9
2008	48,7	19,7	18,7	6,9	-1,6	0,6
2004-2008	46,1	21,4	19,4	4,7	0,6	1,5

Fonte: PME/IBGE. Cacciamali e Tatie (2016).

Apesar da trajetória de crescimento do trabalho formal, boa parte desses empregos se concentrou em funções menos qualificadas e de baixa produtividade (CARDOSO JUNIOR, 2007), sobretudo no setor de serviços (tabela 3). Portanto, embora tenha sido percebida uma redução no nível de informalidade do mercado de trabalho, a participação dos trabalhadores na indústria – que tradicionalmente reúne profissionais mais qualificados e com melhor remuneração – acabou reduzindo sua participação no total de ocupados da economia brasileira.

Tabela 3 – Ocupados por ramo de atividade: participação no total de ocupados e taxa de crescimento. Brasil. Regiões metropolitanas, 2004 a 2008

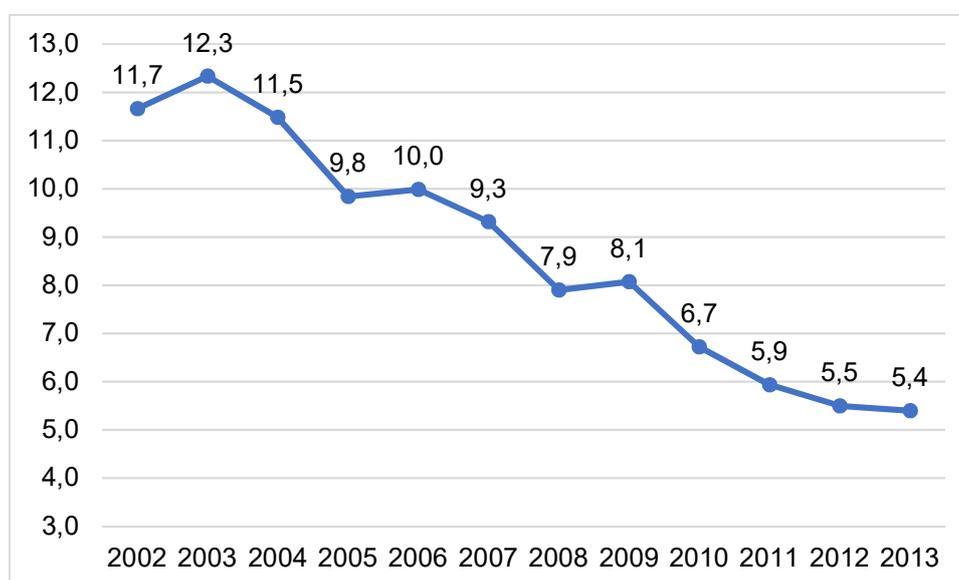
Ano	Indústria (%)	Constru- ção Civil (%)	Comér- cio (%)	Serviços (%)	Indústria (var. % a.a.)	Constru- ção Civil (var. % a.a.)	Comér- cio (var. % a.a.)	Serviços (var. % a.a.)
2004	17,7	7,3	19,9	54,4	3,5	-0,2	1,6	3,9
2005	17,7	7,2	19,7	54,7	2,7	1,7	1,7	3,3
2006	17,4	7,2	19,6	55,2	0,6	1,1	1,3	2,9
2007	17,1	7,2	19,4	55,7	0,6	3,1	1,8	3,6
2008	17,1	7,3	19,2	55,9	3,7	4,4	2,6	3,8
2004- 2008	17,4	7,2	19,6	55,2	2,2	2,0	1,8	3,5

Fonte: PME/IBGE. Cacciamali e Tatie (2016).

Ainda no período de 2004-2008, analisando a taxa de desemprego, através dos resultados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE apresentados no gráfico 3, Sabóia (2014) confirma a situação favorável da forte geração de empregos citada anteriormente.

Partindo do “fundo do poço” do mercado de trabalho em 2003, quando superava 12%, ela foi sendo reduzida ano após ano, até atingir valores pouco superiores a 5% em 2012 e 2013 [...]. Apenas em 2009, por conta das dificuldades da economia após o início da crise internacional, houve ligeira elevação (SABÓIA, 2014, p. 117).

Gráfico 3 – Taxa de desemprego – Brasil (em %)



Fonte: Dados do PME/IBGE (2002-2013). Elaborado pela autora (2018).

Além do cenário positivo atrelado a criação de postos de trabalho e redução da taxa de desemprego e informalidade, em 2006 o governo aplicou um reajuste recorde no valor do salário mínimo (+14%), e definiu a regra de reajuste para os anos seguintes, baseada no mesmo princípio de valorização do salário mínimo. Cabe salientar que essa valorização não se reflete apenas nos rendimentos do empregado no mercado de trabalho, uma vez que o salário mínimo também é o indexador de benefícios sociais (SANTOS, 2013). Dessa forma, num contexto de baixo desemprego e aumento da renda das famílias, ocorre uma expansão do consumo e do crédito, ainda mais atrelado a baixa inflação viabilizada pela valorização cambial do real (MATTOS, 2015).

Em suma, Cacciamali e Tatei (2016) consideram que o crescimento econômico sustentado no período de 2004-2008, bem como o aumento dos empregos formais e a valorização do salário mínimo, contribuiu também para a redução dos diferenciais de salários e a desconcentração da renda do trabalho no Brasil.

Entre o final de 2008 e início de 2009, quase uma década depois de muitas especulações nas bolsas de valores, principalmente nos Estados Unidos, explodiu a crise financeira internacional. No Brasil, assim como em outros países da América Latina, o impacto da crise não foi expressivo, dada a baixa exposição destes com títulos imobiliários americanos. Apesar disso, houve uma retração na economia, em virtude da redução das exportações e falta de liquidez internacional, dada a limitação da oferta internacional de crédito (CACCIAMALI; TATIE, 2016).

Já no início de 2009, considerando os possíveis efeitos negativos da crise na economia doméstica, o governo de Luís Inácio Lula da Silva adotou uma política econômica anticíclica. Conforme Mattos (2015), o cenário durante a crise foi amenizado pelo acumulado de reservas internacionais que existiam e suportaram a reversão do cenário internacional, pelo menos por algum tempo.

Entre as medidas anticíclicas destacam-se decisões de ampliação do Programa Bolsa Família, além de uma ampliação de investimentos públicos. Decidiu-se também pelo aumento da liquidez, mediante a redução do compulsório dos bancos, o que viabilizou a ampliação do crédito interno (MATTOS, 2015, p. 71).

Resumidamente, conforme registram Cacciamali e Tatei (2016), as políticas anticíclicas adotadas pelo governo amorteceram os efeitos negativos no mercado de trabalho, sendo observada apenas uma desaceleração na geração de emprego formal e de aumento real da renda média do trabalho (Tabela 4). Por outro lado, a trajetória de queda da pobreza e da desigualdade na distribuição da renda se manteve.

Tabela 4 – Indicadores macroeconômicos e de mercado de trabalho nas regiões metropolitanas. Brasil, 2009 a 2015

Ano	PIB (var. % a.a.)	Taxa de In- vestimento (% do PIB)	Taxa de Inflação - IPCA (%)	Taxa de de- socupação (%)	Ocupados (var. % a.a.)	Rendimento do trabalho (var. % a.a.)
2009	-0,1	19,0	4,3	8,1	0,9	2,4
2010	7,5	20,5	5,9	6,7	3,6	4,4
2011	3,9	20,6	6,5	5,9	2,1	2,9
2012	1,9	20,7	5,8	5,5	2,2	4,3
2013	3,0	20,9	5,9	5,4	0,7	1,5
2014	0,1	20,2	6,4	4,8	-0,1	3,7
2015	-3,8	18,2	10,7	6,8	-1,6	-4,2
2010-2013	4,1	20,7	6,0	5,9	2,2	3,3
2014-2015	-1,9	19,1	8,3	5,7	-0,8	-0,3

Fonte: Dados do Sistema de Contas Nacionais (SCN/IBGE), Sistema de Índices de Preços ao Consumidor (SNIPC/IBGE), e Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE). Cacciamali e Tatie (2016).

Para Mattos (2015), a ampliação dos principais programas de transferências de renda já no primeiro ano de mandato de Dilma Rousseff, em 2011, foi decisiva para manter certo dinamismo da geração de postos de trabalho. Entretanto, a então Presidente da República não pôde se beneficiar do movimento cambial herdado do governo anterior, e encontrou um cenário mais desfavorável no mercado externo, o que gerou alguns obstáculos para a manutenção do ritmo de crescimento anterior.

Cacciamali e Tatei (2016), argumentam que, a considerar o crescimento de 7,5% do PIB em 2010, maiores pressões inflacionária, a recuperação pós-crise 2008/2009 foi bastante rápida. Quanto ao mercado de trabalho, também foi possível verificar um crescimento ainda maior no saldo da geração de emprego, em relação ao período anterior, bem como a continuidade do processo de redução da informalidade no mercado de trabalho e a valorização dos salários.

Por outro lado, Cacciamali e Tatei (2016) destacam também a consequência negativa da série de fatos e medidas que foram tomadas no período pós-crise:

A suavização dos efeitos negativos e a rápida recuperação pós-crise, no entanto, deram a impressão de que o governo detinha a economia sob controle, não se percebendo naquele momento que problemas estruturais, em conjunto com diretrizes macroeconômicas

equivocadas, desencadeariam uma acentuada recessão econômica nos anos seguintes (CACCIAMALI; TATEI, 2016, p. 111)

Conforme Barbosa Filho (2017, p. 52), a profundidade da atual recessão está relacionada a um conjunto de choques de oferta e de demanda, ocasionados por erros de políticas econômicas com forte intervenção do governo em 2011/2012, que "combinaram política monetária com a redução da taxa de juros e política fiscal com dirigismo no investimento, elevação de gastos, concessões de subsídios e intervenção em preços".

O período mais recente também trouxe mudanças na legislação trabalhista, onde se destaca a aprovação da Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 13.134/2015) pela presidente Dilma Rousseff, que tornou as regras de acesso tanto ao seguro-desemprego, quanto ao abono salarial mais rígidas. E, mais recentemente, em 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista pelo Presidente Michel Temer, onde são destacadas as seguintes mudanças⁷:

- i) Acordo coletivo: convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre a legislação em pontos como jornada de trabalho e home office.
- ii) Férias: o trabalhador tem o direito de tirar até três períodos de férias durante um ano, sendo que um dos períodos deve ser maior de que 14 dias, e os outros dois períodos devem ser de, no mínimo, 5 dias cada um.
- iii) Jornada de trabalho: o trabalhador poderá ter uma jornada de até 12 horas, desde que haja um descanso de trinta e seis horas.
- iv) Intervalo: o intervalo poderá ser negociado com a empresa, e o tempo mínimo cai para 30 minutos para jornadas acima de 6 horas.
- v) Hora trabalhada: a empresa poderá descontar da jornada de trabalho atividades como descanso, higiene pessoas e troca de uniforme.
- vi) Contribuição sindical: o pagamento equivalente a um dia de trabalho, não é mais obrigatório.
- vii) Demissão acordada: prevê acordo na rescisão de contrato, onde o trabalhador poderá receber metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS, e também usar 80% do valor deste fundo.

⁷ Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

- viii) Homologação: a homologação da rescisão de contrato não precisa mais ser feita no sindicato, e pode ser realizada na empresa.
- ix) Trabalho intermitente: a nova lei prevê o trabalho intermitente (por jornada, ou horas trabalhadas), e prevê férias, FGTS e 13º salário proporcionais.
- x) Home office: o contrato de trabalho deve prever regras para uso de equipamentos e despesas. A remuneração se dá por tarefas e não existe controle de jornada.
- xi) Salário por produtividade: a nova lei prevê este tipo de remuneração e libera a empresa do pagamento de salário mínimo.
- xii) Ações trabalhistas: o processo trabalhista poderá ficar mais caro para o trabalhador, uma vez que, se faltar a audiência ou perder ação, terá de pagar as custas da parte contrária.

Uma vez que a Reforma Trabalhista ainda é um tema muito recente, não faz parte do objetivo deste trabalho a avaliação dos impactos destas alterações nos indicadores do mercado de trabalho. O próximo capítulo deste trabalho aborda alguns conceitos pertinentes a discussão sobre a rotatividade da mão de obra e flexibilidade, bem como são elencados os principais determinantes desse movimento. No quarto capítulo deste trabalho, são apresentadas então, as consequências da alta rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro.

3 ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA

Este capítulo tem como objetivo a apresentação do conceito de rotatividade da mão de obra (ou *turnover*) e flexibilidade do mercado de trabalho, bem como outras considerações pertinentes as causas, ou determinantes, deste movimento do mercado, como por exemplo, a qualidade do emprego, nível de informalidade, benefícios amparados pela legislação trabalhista, além do desemprego no mercado e nível de atividade econômica.

Ressaltando a importância e complexidade da discussão sobre rotatividade da mão de obra, e flexibilidade do mercado de trabalho, Coelho Filho (2014) destaca:

Sua relevância se dá porque estão diretamente ligadas ao nível de estabilidade do trabalhador (e conseqüentemente ao seu bem-estar) e ao investimento de capacitação de mão de obra realizado pelas empresas. Sua complexidade se dá porque elas estão no cerne de um conflito de interesses entre empregadores e empregados, e carregam uma multidisciplinaridade que contempla os campos econômico e sociológico (COELHO FILHO, 2014, p. 1).

Tendo como objetivo a análise das conseqüências da alta rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, conhecer a definição do assunto que está sendo tratado, e os principais tópicos que tem influência sobre ele, são de fundamental importância para a avaliação do por que este não é um movimento benéfico para o mercado.

Conforme é enfatizado no trabalho *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*, do DIEESE (2011), as altas taxas de rotatividade da mão de obra são um dos maiores problemas encarados pelos trabalhadores e um grande desafio do mercado de trabalho brasileiro. Vale ressaltar que um certo nível de rotatividade é inevitável, entretanto, no Brasil as taxas são muito altas, mesmo num cenário de redução do desemprego, como foi observado no período do Governo Lula (2003-2011) até a recessão de 2014.

Conceitualmente, de acordo com a definição do trabalho do DIEESE (2011, p. 79), a rotatividade “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 em si é de fácil

compreensão, mas por outro lado, é importante destacar a complexidade do estudo deste assunto, uma vez que diversos fatores correlatos, de diferentes naturezas, podem induzir a demissão e substituição de um trabalhador, o que dificulta a classificação, mensuração e o próprio entendimento dos motivos determinantes desse *turnover*, tão comum no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Camargo (1976, p. 1, apud DIEESE, 2011, p. 20), a rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho seria uma “forma de ajustamento de curto prazo”, equivalente a uma substituição no quadro de funcionários, que visa a redução dos custos com a mão de obra, desligando um funcionário com salário nominal maior, para que na sequência seja contratando outro com uma remuneração menor. Assim, para Camargo (1976, p. 3, apud DIEESE, 2011, p. 20), as empresas não teriam nenhum impedimento legal para agir desta forma, e “qualquer redução de emprego de mão de obra pelas firmas, quando elas têm que reduzir a produção, será feito pela desconstrução dos empregados mais facilmente substituíveis ou com menor custo de reposição”.

Orellano e Pazello (2006, p.181) destacam que, de acordo com a teoria econômica, “a rotatividade da mão de obra de uma empresa deve ser afetada por indicadores macroeconômicos que sinalizam o grau de aquecimento da economia e por características específicas individuais de cada firma”. Desta forma, corrobora a informação do DIEESE (2011), que apresenta os demais índices que refletem sobre o nível de rotatividade do mercado de trabalho.

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 (Dieese, 2011, p. 20).

Baltar e Proni (1996, apud Franco, 2015, p. 12) também reforçam a ideia de que o mercado de trabalho brasileiro garantia plena liberdade para as empresas para contratar e demitir funcionários, ou como se referiram os autores, existia um livre arbítrio dos empregadores, baseado nas circunstâncias político-institucionais do Brasil. Essas circunstâncias remetem principalmente ao período

a partir do Golpe Militar em 1964, onde o governo exerceu forte repressão sobre a atuação dos sindicatos e partidos políticos, e acabou proporcionando uma configuração do regime de trabalho instável no país, com alto nível de rotatividade da mão de obra.

O trabalho do DIEESE de 2011, aponta que vários autores, incluindo Amadeo e Camargo (1996, apud FRANCO, 2015), acreditavam que o mercado de trabalho brasileiro era extremamente flexível sob a ótica quantitativa, e isso se dava pela alta rotatividade da força de trabalho no Brasil.

Além disso, a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho trariam “benefícios” aos trabalhadores desligados, atuando como um incentivador das relações de trabalho menos duradouras e, dessa forma, aumentando a rotatividade do mercado de trabalho. Dentre estes benefícios, destacam-se o seguro-desemprego, aviso prévio, e principalmente, acesso ao FGTS e multa.

Por outro lado, existe também uma corrente de autores que acredita na rigidez do mercado de trabalho brasileiro, como Pastore (1994, p.137, apud DIEESE, 2011, p. 28), que enfatiza a questão do elevado “custo fixo” atrelado aos encargos compulsórios que incidiam sobre os salários pagos aos empregados, e propunha uma ampliação da “flexibilidade de contratar, remunerar e descontratar a mão de obra”.

O termo flexibilidade e o debate acerca do assunto, na verdade, só ganhou força no Brasil após a Constituição Federal de 1988, mas principalmente, após a reestruturação produtiva ocorrida nas empresas no início dos anos 1990.

De forma ampla, Coelho Filho (2014, p. 1) define a flexibilidade do mercado como o “conjunto de normas e leis que resultam em maior liberdade ou menor restrição para as empresas demitirem ou substituírem seus funcionários”. Por outra visão, Barros e Mendonça (1997, apud FREGUGLIA; TELES; RODRIGUES, 2002, p. 5), entendem que o nível de flexibilidade no mercado pode ser definido como “a capacidade dos preços e quantidades transacionados nesse mercado se ajustarem rapidamente a choques nas curvas de demanda e oferta”.

Complementando esta definição, Amadeo et al (1994, apud FRANCO, 2015) reforçam que a flexibilidade do mercado de trabalho apresenta pelo menos duas dimensões, a salarial e a alocativa. A primeira refere-se à capacidade de ajuste no nível dos salários, onde uma situação de queda da produtividade

marginal do trabalho poderia ser absorvida com o menor impacto possível no nível de emprego. Por outro lado, a flexibilidade alocativa está relacionada com capacidade de realocação da mão de obra no mercado, sem custo (perfeita flexibilidade alocativa), com o intuito de manutenção do nível de produtividade em todas as atividades da economia.

Conforme Freguglia, Teles e Rodrigues (2002), no início dos anos 1990⁸, as flutuações dos salários refletiram, de certa forma, a busca pela adequação do mercado de trabalho brasileiro às alterações ocorridas no nível de atividade econômica. Nesse sentido, o autor reforça que o mercado de trabalho no Brasil apresentava uma rápida absorção dos desempregos, entretanto, ainda com pouca estabilidade nos postos de trabalho.

Quanto a flexibilidade alocativa, Gonzaga (1996) acredita que existe um certo nível desejado de flexibilidade da mão de obra no mercado, principalmente para que em períodos de mudanças estruturais, como o que o Brasil passou no início dos anos 1990, seja possível remanejar os trabalhadores entre os setores afetados negativa e positivamente. Entretanto, para Gonzaga (1996, p. 2) essa capacidade de realocação da mão de obra no país é excessiva, e isso produz “consequências perversas sobre a produtividade da economia”.

O argumento de Gonzaga (1996) está fortemente atrelado aos incentivos perversos⁹ permitidos pela legislação trabalhista, e ao reflexo desses incentivos sobre a qualidade do emprego e qualificação do trabalhador. Em linha com o argumento do autor, os próximos tópicos deste capítulo buscam apresentar um apanhado geral sobre a discussão dos principais determinantes da rotatividade da mão de obra no Brasil.

3.1 QUALIDADE DO EMPREGO

No trabalho de Amadeo et al (1994, apud FRANCO, 1995) e Gonzaga (1996), os autores abordam a hipótese de que o problema do mercado de

⁸ Neste período, a adoção do Plano Real levou ao controle da hiperinflação que atingia o Brasil, e houve um movimento de abertura da economia, que desafiou as empresas brasileiras a aumentarem o nível de produtividade e competitividade global de seus produtos (FREGUGLIA; TELES; RODRIGUES, 2002).

⁹Para Gonzaga (1996, p. 2), os incentivos perversos “se manifestam em uma percepção de que rotatividade gera ganhos de curto prazo positivos, tanto pelo lado dos trabalhadores, quando pelo lado das empresas.

trabalho brasileiro, desde o início dos anos 1980, não estaria relacionado à quantidade, mas sim com a qualidade dos postos de trabalho disponíveis. O ponto observado pelos autores foi que, naquele período, a taxa de desemprego era baixa e o nível de participação da força de trabalho continuava crescendo, apesar do PIB registrar um baixo e instável crescimento (média de 2% ao ano). Para entender essa situação, foram analisados os dados históricos referentes a evolução dos salários, estrutura setorial e grau de informalidade do mercado de trabalho no Brasil.

A constatação dos autores corrobora a hipótese sobre o problema da qualidade do emprego no país. A partir da análise da evolução dos salários, a conclusão que se chega é que, apesar das oscilações ao longo do período, foi observada uma redução de 10% na renda média da população economicamente ativa entre 1982 e 1995. Além disso, a estrutura setorial do país nos anos 1980 foi marcada pelo inchamento do setor terciário, que tradicionalmente paga salários mais baixos. Enquanto nos anos 1970 os setores secundário e terciário aumentaram sua participação de forma equilibrada (7% e 8%, respectivamente), nos anos 80 a indústria manteve sua participação relativa, ao passo que o setor de serviços expandiu cerca de sete pontos percentuais.

Por outro lado, a informalidade é uma das variáveis que mais oscilou desde o início dos anos 80. Houve uma forte redução dos trabalhadores com carteira assinada entre 1982 e 1995, passando de 57% para 48%, respectivamente. Entretanto, no estudo de Sabóia (2014) é observada a trajetória inversa para o período mais atual, onde esse indicador passou de 44% em 2003 para 55% em 2013. A tendência mais recente de formalização das relações de trabalho é justificada pelo autor por diferentes fatores:

- Aumento da importância que a sociedade passou a dar para os seus direitos, observado através do aumento das manifestações populares.
- A ação da Justiça Federal usualmente em favor no trabalhador, nos processos judiciais gerados a partir do não cumprimento de um direito trabalhista.
- Aumento da fiscalização por parte do governo para cobrar das empresas o cumprimento da legislação.

- Aumento do poder de barganha dos trabalhadores, que ampliam suas possibilidades de escolha de um posto de trabalho com melhor condições e respeito a legislação.

A partir destes resultados, Gonzaga (1996) comenta sobre a efetividade das políticas voltadas para a criação de postos de trabalho, e a necessidade de iniciativas que busquem melhorar a qualificação profissional dos trabalhadores.

No caso brasileiro, o maior problema é baixa qualidade do emprego e não pouca quantidade de empregos gerados. Portanto, políticas de mercado de trabalho baseadas em subsídios para projetos criadores de emprego podem não melhorar o diagnóstico, se não vierem acompanhadas de projetos que visem aumentar a capacitação profissional da mão de obra brasileira (GONZAGA, 1996, p. 13).

Ramos e Britto (2004) também reafirmam o impacto do aumento da informalidade no início dos anos 1990, e o “encolhimento” da participação da indústria na queda da qualidade dos postos de trabalho no Brasil. Adicionalmente, analisam a evolução do diferencial dos rendimentos pagos aos trabalhadores com e sem carteira assinada, e concluem que ao longo da década de 90, esse diferencial que era extremamente favorável aos trabalhadores formais foi reduzindo gradativamente. Esse patamar inicial de grande disparidade, foi decorrente da corrosão dos rendimentos dos trabalhadores do mercado informal e autônomos durante o período de alta inflação, além da ausência de proteção destes pela legislação trabalhista. E a redução deste diferencial, para os autores, é uma consequência do plano de estabilização vigente a partir de meados dos anos 90.

A vigência do plano de estabilização atuou na redução desse diferencial de duas maneiras. A primeira foi pela supressão da indexação salarial enquanto fonte adicional de agravamento da dicotomia formais/informais ou protegidos/desprotegidos. Em segundo lugar, houve uma tendência de desequilíbrio no preço relativo dos bens “não-comercializáveis” e de serviços em face da extrema vulnerabilidade à concorrência externa dos comercializáveis (RAMOS; BRITTO, 2004, p. 15).

Por fim, sob a ótica das empresas, também existem diversos trabalhos que abordam os determinantes dos altos índices de rotatividade sob aspectos organizacionais e políticas de gestão de pessoas. No trabalho de Silveira (2011),

destacam-se, por exemplo, fatores como o ambiente e clima organizacional, insatisfação do empregado, falta de oportunidade de crescimento na empresa, condições de trabalho, e até mesmo a má condução do processo de seleção. Todos estes fatores impactam na qualidade do emprego, e são responsabilidades diretas das empresas, e tanto podem quanto devem ser gerenciados por elas, sem a necessidade de intervenção de ações e políticas no governo.

3.2 QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

Outro ponto importante a ser abordado nesta sessão refere-se à qualificação do trabalhador do Brasil. Neste sentido, Sabóia (2014) traz dados mais recentes, e afirma que, em geral, o nível de escolaridade do trabalhador brasileiro aumentou muito nos últimos anos. Por outro lado, o Brasil ainda apresenta um nível de escolaridade da sua força de trabalho muito inferior à média global, o que gera um grande prejuízo em termos de produtividade para o mercado brasileiro.

Apesar do trabalhador brasileiro ter aumentado a média de anos de estudo, o incremento no nível de produtividade do mercado não foi proporcional. Em virtude desse desalinhamento, vem à tona a reflexão sobre a baixa qualidade do ensino no país, e a conclusão de Sabóia (2014) a respeito disso é de que “não se trata, portanto, de apenas estudar mais anos, mas principalmente de aumentar a qualidade do ensino público que resulte em crescimento da produtividade do trabalho”.

Na visão de Barros, Corseuil e Foguel (2001), a qualidade da força de mão de obra não está atrelada apenas aos anos de estudo do trabalhador, mas também a outros fatores mais subjetivos, como a motivação, dedicação, esforço tanto no desenvolvimento de suas atividades, quanto no aperfeiçoamento de suas habilidades.

Orellano e Pazello (2006), destacam a quantidade de treinamento específico recebida pelo trabalhador como sendo um dos principais determinantes da probabilidade de comprometimento em uma relação de emprego, uma vez que este tipo de treinamento gera um ganho de produtividade

do trabalhador apenas na firma na qual ocorreu o treinamento, ou em uma quantidade muito restrita de empresas.

Corroborando esta ideia, o trabalho do DIEESE (2011) assume que é esperada uma rotatividade menor de trabalhadores com nível de qualificação maior, uma vez que envolve um custo maior de seleção e treinamento por parte da empresa, bem como existe uma dificuldade maior para substituir estes profissionais. De forma geral, esta relação entre rotatividade e qualificação é menos clara quando analisada sob o ponto de vista do trabalhador, mas é importante considerar uma possível limitação da mobilidade do trabalhador mais qualificado, uma vez que o mercado comprador de sua força de trabalho é reduzido.

3.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Partindo da perspectiva histórica, já abordada mais detalhadamente no capítulo anterior, é sabido que a CLT implementada no Governo Vargas, foi um marco para a legislação trabalhista brasileira. A Consolidação das Leis Trabalhistas teve papel importante no esclarecimento de regras e procedimentos pertinentes as relações de trabalho, bem como passou a garantir condições mínimas de emprego aos trabalhadores.

A partir de então, muitas mudanças vêm ocorrendo no âmbito da regulamentação das relações de trabalho, algumas delas, com impactos diretos sobre a dinâmica do mercado. Amadeo e Camargo (1996 apud Franco, 2015, p. 13), por exemplo, destacam que até 1966, existia no Brasil uma forte proteção contra as demissões sem justa causa e, com a criação do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), as demissões foram facilitadas. Também existe uma gama de estudos sobre os impactos da criação do seguro-desemprego e a utilização dos recursos do FAT, que serão abordados na sequência deste capítulo.

Para Gonzaga (1996, p. 2), os principais motivadores da rotatividade excessiva da mão de obra no mercado brasileiro são os incentivos permitidos pela legislação trabalhista, “que se manifestam em uma percepção de que a rotatividade gera ganhos de curto prazo positivos”. E estes ganhos são percebidos tanto pelas empresas, quanto pelos trabalhadores.

Do ponto de vista do trabalhador, isso se dá através de ganhos extras de renda que são permitidos pela legislação na mudança de emprego, como o recebimento do seguro-desemprego, e o saldo e multa do FGTS, por exemplo. Amadeo e Camargo (1996, apud Franco, 2015, p. 14) concordam com a ideia apresentada, e acrescentam que este comportamento afeta principalmente os trabalhadores menos qualificados e com menor nível educacional, justamente devido ao caráter de criação de fluxo de renda.

Para compreender isso, note-se que, se demitido, o trabalhador pode retirar seu FGTS e receber a multa de 40% que o empregador tem que pagar para demiti-lo. Se o trabalhador nunca mudar de emprego, nunca receberá a multa e somente irá retirar seu FGTS quando de sua aposentadoria. Para os trabalhadores não qualificados, em empregos sem clara oportunidade de promoção, ser despedido significa um fluxo de renda imediato que pode ser substancial. Essa renda não lhe estaria disponível ou apenas tornar-se-ia disponível em sua aposentadoria. Obviamente, o incentivo é tanto maior quanto menor for a taxa de desemprego, já que a probabilidade de conseguir rapidamente um outro emprego aumenta nesse caso (AMADEO; CAMARGO, 1996, p. 86, apud FRANCO, 2015, p. 14).

Por outro lado, para os empregadores, não existem mecanismos que permitam o ajuste em outros fatores de produção num período em que é registrada uma redução da atividade, por quaisquer que sejam os motivos. Desta forma, sem regras mais flexíveis para a adequação dos fatores de produção, as empresas optam pela demissão de funcionários, ou a substituição de funcionários com salários mais altos por outros mais jovens e com menos experiência, visando a readequação dos custos da atividade (GONZAGA, 1996).

Direcionando a discussão sobre o FGTS, o trabalho de Barros, Corseuil e Foguel (2001) avaliam que, apesar de ser um fundo de propriedade do trabalhador, ele é subvalorado. Isso decorre da baixa liquidez desse ativo, devido as restritas regras de acesso¹⁰, e também pela baixa remuneração financeira recebida. Desta forma, observa-se que o benefício do FGTS para o trabalhador é inferior ao custo para a empresa, o que gera uma fonte de ineficiência e elevação do custo do trabalho. Esta ineficiência está atrelada ao incentivo a

¹⁰ Os recursos do FGTS podem ser acessados nas seguintes ocasiões: a) quando o trabalhador é demitido sem justa causa; b) para aquisição de seu imóvel residencial; ou c) por seus dependentes em caso de falecimento do trabalhador.

informalidade do trabalho, uma vez que trabalhador busca outras formas de assumir o controle deste fundo.

A ineficiência induz a informalidade, uma vez que empregados e empregadores têm preferência por um contrato no qual, em vez de depositar recursos no FGTS do empregado, o empresário lhe faz uma transferência direta. Surge daí o incentivo à informalidade (BARROS; CORSEUIL; FOGUEL, 2001, p. 4).

Como consequência, essa subvalorização do FGTS pelo trabalhador afeta a taxa de rotatividade da mão de obra no mercado, uma vez que, para ter acesso ao seu fundo, o empregado precisa ser demitido ou forçar sua demissão. Além disso, Barros, Corseuil e Foguel (2001) reforçam que a subvalorização do fundo é diretamente proporcional ao tempo da relação de trabalho e, portanto, gera um desincentivo às relações de trabalho mais longas.

Por outro lado, a multa por demissão¹¹ e o aviso prévio¹² geram impactos antagônicos sobre o comportamento de empregadores e empregados no mercado de trabalho. Para as empresas, o custo financeiro faz com que a decisão de demitir um funcionário seja mais cautelosa, e pode levar a uma queda no nível de rotatividade da mão de obra (BARROS; CORSEUIL; FOGUEL, 2001).

Entretanto, especialmente num momento em que a economia está aquecida, onde o trabalhador vê boas possibilidades de conseguir um emprego em outra empresa, surge o incentivo para que ele induza a sua demissão para que tenha direito a receber a multa por demissão. Assim, o reflexo do recebimento da multa pelo trabalhador leva ao aumento da rotatividade da mão de obra (BARROS; CORSEUIL; FOGUEL, 2001).

Quanto ao seguro-desemprego, recurso pago ao trabalhador demitido sem justa causa, que cumpra com os requisitos vigentes na legislação, é importante destacar dois pontos sob a ótica das empresas: a) o pagamento do seguro-desemprego é garantido pelo governo, com recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e, portanto, sem impacto financeiro para empresa; b) o

¹¹ Refere-se a 40% do montante acumulado de FGTS pelo trabalhador durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, e é paga pela empresa diretamente ao trabalhador, quando ocorre uma demissão sem justa causa.

¹² Compreende o período de um mês após a comunicação da demissão, no qual o trabalhador tem o direito de reduzir sua jornada de trabalho em duas horas diárias para procurar um novo emprego, sem redução no salário. No entanto, é comum que o empregador dispense imediatamente o trabalhador, pagando-lhe um salário integral.

histórico de demissões praticadas pela empresa não tem impacto sobre o imposto que ela deve pagar para o governo para compor o FAT. Neste sentido, o trabalho do Barros, Corseuil e Foguel (2001) traz um comparativo com a dinâmica verificada na gestão do seguro-desemprego nos Estados Unidos:

De fato, nos Estados Unidos o seguro-desemprego funciona como uma multa adicional por demissão, na medida em que eleva a contribuição da empresa para o fundo desse seguro. Assim, no sistema americano, o seguro-desemprego dá às empresas um incentivo adicional para não demitir. No caso brasileiro esse incentivo não existe uma vez que a contribuição da empresa para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) independe da sua contribuição para o desemprego (BARROS; CORSEUIL; FOGUEL, 2001, p. 12).

Do ponto de vista dos trabalhadores, a análise apresentada pelo Barros; Corseuil; Foguel (2001) destaca que o seguro-desemprego funciona com uma renda extra, e possibilita que o trabalhador desempregado seja mais criterioso na escolha de uma nova vaga no mercado. Como reflexo disso, espera-se a elevação do desemprego na medida em que os trabalhadores beneficiados pelo seguro tendem a ficar mais tempo desempregados, em busca de um emprego melhor. No entanto, a busca mais cautelosa do trabalhador, tende a melhorar as relações de trabalho, com melhores níveis de salário, produtividade e duração do emprego.

Por outro lado, o seguro-desemprego também enfraquece as relações de trabalho à medida que os trabalhadores se tornam menos avessos aos riscos do desemprego. Isso ocorre principalmente em períodos de recuperação da economia, onde a recolocação no mercado é mais fácil, o que corrobora a ideia de que a rotatividade da mão de obra é uma tendência pró-cíclica (Corseuil et al, 2013, apud, Gonzaga e Pinto, 2014, p. 3).

Outro fator relacionado aos incentivos da legislação trabalhista para o aumento da rotatividade da mão de obra é o baixo grau de cumprimento da legislação, bem como a escassez de fiscalização trabalhista em algumas firmas e setores (GONZAGA; PINTO, 2014). Com isso, empresas e trabalhadores fazem falsos acordos de demissão, que permitem o acesso aos recursos do FGTS e do seguro-desemprego, em alguns casos, mesmo que o empregado siga trabalhando na mesma empresa, de forma informal.

Nesta linha, em junho de 2015, a presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 13.134/2015) que, em síntese, tornou as regras de acesso tanto ao seguro-desemprego, quanto ao abono salarial mais rígidas.

Antes da Lei nº 13.134/2015 entrar em vigor, o trabalhador poderia solicitar o seguro-desemprego após 6 meses de trabalho, e receberia três parcelas se tivesse até 11 meses. Para receber quatro parcelas, teria que ter trabalhado entre 12 e 23 meses e, para receber cinco parcelas, era necessário ter trabalhado pelo menos 24 meses. Com a aprovação da nova lei em 15 de junho de 2015, foram criadas diferentes regras considerando se será a primeira, segunda, ou terceira solicitação em diante do trabalhador.

Na primeira solicitação, para ter acesso ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador precisa comprovar o recebimento de salários em pelo menos 12 meses, consecutivos ou não, nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data do desligamento. A quantidade de parcelas mensais que o trabalhador receberá, será de acordo com o tempo de serviço comprovado nos 36 (trinta e seis) meses antecedentes a data de dispensa que originou o requerimento do benefício. Neste primeiro acesso, o trabalhador receberá quatro parcelas do benefício se tiver trabalhado de 12 a 23 meses, e cinco parcelas se comprovar o mínimo de 24 meses consecutivos ou não nos últimos 36 meses.

Na segunda solicitação, o trabalhador deverá comprovar o recebimento de salários em pelo menos 9 meses, consecutivos ou não, nos últimos 12 meses. Quanto ao número de parcelas, também é considerado o tempo de serviço dentro do período dos últimos 36 meses. Nesta solicitação, o trabalhador terá direito de receber três parcelas caso comprove o vínculo empregatício de 9 a 11 meses consecutivos ou não; quatro parcelas comprovando de 12 a 23 meses; e cinco parcelas se tiver trabalhado no mínimo 24 meses consecutivos ou não nos últimos 36 meses.

A partir da terceira solicitação, as regras são praticamente as mesmas vigentes anteriormente. Nesse momento, para ter direito ao seguro-desemprego o trabalhador precisa comprovar o vínculo empregatício pelo menos nos 6 meses imediatamente anteriores à data de desligamento, tendo direito a receber três parcelas mensais caso tenha trabalhado até 11 meses, consecutivos ou não, nos

últimos 36 meses; e para o recebimento de quatro ou cinco parcelas, a regra é a mesma válida na segunda solicitação do benefício.

4 CONSEQUÊNCIAS DA ALTA ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL

Conforme apresentado por Amadeo et al (1994, apud FRANCO, 2015) e Gonzaga (1996), o problema do mercado de trabalho brasileiro, desde o início dos anos 1980, não está relacionado à quantidade, mas sim com a qualidade dos postos de trabalho disponíveis. Nessa linha, Gonzaga (1998) argumenta que a qualidade do emprego depende do nível de produtividade da mão de obra empregada, que é um reflexo do nível de qualificação do trabalhador, considerando tanto os aspectos educacionais, quanto o capital humano específico adquirido através de treinamentos dentro do ambiente de trabalho.

A partir dessa premissa, a alta rotatividade da mão de obra, ao prejudicar o investimento em treinamento, impede um aumento do nível de produtividade e da qualidade do emprego, bem como afeta o grau de compromisso entre trabalhadores e empresas (GONZAGA, 1998).

Outro ponto que deve ser considerado quanto ao investimento em treinamentos é abordado por Gonzaga (1998), onde o treinamento provido pela empresa é considerado um investimento conjunto com o trabalhador, onde as duas partes são beneficiadas. Ao mesmo tempo, trata-se de um investimento de alto risco, em virtude da incerteza de ambas as partes quanto à capacidade de apropriação desse investimento no futuro.

Os trabalhadores, por exemplo, podem pedir demissão (diante de uma melhoria nas oportunidades fora da empresa) e carregar o capital humano desenvolvido dentro da firma para outra firma. Já as firmas podem demitir o trabalhador treinado (diante de uma piora das condições de rentabilidade de seu produto, por exemplo), que pode encontrar dificuldades em vender as suas habilidades para outra empresa (Gonzaga, 1996, p.126).

Também deve ser considerado que, quanto maior o nível de instabilidade do segmento, ou produto da empresa, e quanto maior for a rotatividade da mão de obra, o risco da empresa não se apropriar do investimento aumenta. Neste cenário, empresas e trabalhadores estão menos dispostos a investir, o que reflete em pouco aumento de produtividade e, portanto, baixa qualidade do emprego (GONZAGA, 1998).

De acordo com Eichhorst, Marx e Pastore (2011, p. 69), a baixa qualificação dos trabalhadores no Brasil, em virtude das falhas no sistema educacional, é bastante preocupante, uma vez que compromete a flexibilidade alocativa no mercado de trabalho, reflexo da “reduzida versatilidade dos trabalhadores pouco qualificados para ajustes em situações diversas”.

Os incentivos da legislação trabalhista para o movimento de contratações e demissões da força de trabalho, através de recursos com o FGTS, seguro-desemprego, entre outros, também geram impactos sobre as contas públicas do governo brasileiro.

Especialmente voltado para a análise do alto número de desligamentos no mercado de trabalho brasileiro, e o aumento dos gastos do FAT e do seguro-desemprego, o trabalho *Rotatividade e Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho*, elaborado pelo DIEESE em 2014, serve como base para a reflexão proposta neste tópico.

O trabalho realizado pelo DIEESE comenta o papel disruptivo do seguro-desemprego no cenário de inexistência de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho no Brasil. Entretanto, confere destaque ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), criado em 1990, por estar associado a possibilidade de construção de um Sistema Público de Emprego.

Para um melhor entendimento a respeito da análise realizada pelo DIEESE, primeiramente, cabe detalhar um pouco sobre a origem dos recursos que financiam o FAT, e qual é a destinação destes recursos. E na sequência, serão apresentados os resultados da análise financeira para o período de 2005 a 2017.

Formalmente, as fontes de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador são:

- i) Arrecadação da Contribuição PIS/Pasep;
- ii) Encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;
- iii) Correção monetária e juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do Fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos;

- iv) Arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, conforme inciso 4º, do artigo 239 da Constituição Federal (ainda não regulamentado);
- v) Outros recursos que lhe sejam destinados.

Por outro lado, estes recursos dentro do FAT são destinados ao programa do seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas voltados para o desenvolvimento econômico, também conforme previsto na Lei 7.998/1990. Por englobar uma série de ações de apoio ao trabalhador e ao mercado de trabalho no Brasil, o programa do seguro-desemprego acaba sendo o principal destino dos recursos do FAT. Ainda, cabe ressaltar que, por determinação constitucional, 40% das arrecadações do PIS/Pasep são destinadas ao BNDES para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

Seguindo a proposta do trabalho do DIEESE, será apresentada a seguir a análise da evolução das receitas e despesas do Fundo de Amparo ao Trabalhador durante o período de 2005-2017, com as respectivas considerações baseadas nos Relatórios de Gestão do FAT, produzidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

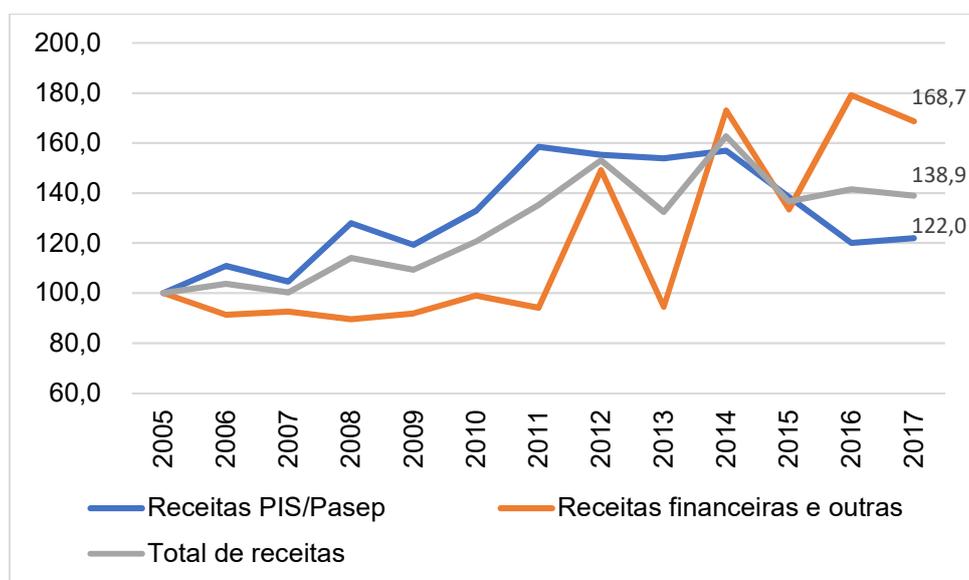
O Gráfico 4 apresenta a evolução percentual da receita do FAT, considerando o ano de 2005 como base da análise. Os resultados estão sendo apresentados em três grupos, sendo eles: o total geral das receitas, e este subdividido entre a arrecadação do PIS/Pasep, e as receitas financeiras e demais receitas.

O indicador da receita com a arrecadação do PIS/Pasep apresentou 22% de crescimento real, entre 2005 e 2017, com crescimento médio anual de 1,8%. Entretanto, dentro deste período, cabe destacar dois momentos distintos quanto as oscilações destas receitas. O primeiro momento engloba os anos de 2008, 2010 e 2011, que apresentaram crescimento expressivo no resultado das arrecadações do PIS/Pasep, justificados nos Relatórios de Gestão do FAT dos respectivos anos, da seguinte forma: i) 2008, com 23,3% de aumento frente ao ano anterior, foi impactado por um repasse de R\$ 1,56 bilhão de receitas não recebidas no final de 2007, além do aumento da arrecadação de tributos em virtude do crescimento econômico registrado naquele ano; ii) 2010, apresentou um incremento de 13,7% comparado a 2009, também devido a expansão da

atividade econômica, após a crise, com o aumento da produção, emprego e renda; iii) já em 2011, o resultado 25,5% maior que no ano anterior carece de maiores esclarecimentos no Relatório de Gestão do FAT, que refere-se apenas a maior arrecadação de tributos. Por outro lado, os anos de 2015 e 2016 foram os principais responsáveis pelo baixo crescimento médio das receitas primárias do FAT no período analisado. Ambos os anos apresentaram redução de 18,4% frente a arrecadação do ano anterior, sendo que em 2015 o principal fator responsável foi o aumento das desonerações tributárias promovidas pelo Governo Dilma, enquanto em 2016, o percentual da Desvinculação de Receitas da União (DRU) aplicado sobre a arrecadação do PIS/Pasep foi alterado, de 20% para 30%, com efeitos financeiros retroativos à janeiro de 2016, impactando na redução mencionada.

As receitas financeiras tiveram crescimento real de 68,7% no período, correspondendo a uma taxa anual de crescimento de 5,7%. Dentro deste resultado, cabe ressaltar a volatilidade observada desde 2012. Os principais determinantes dessa oscilação foram os resultados das aplicações dos recursos do FAT no mercado financeiro, bem como o nível de aporte de recursos do Tesouro Nacional no Fundo.

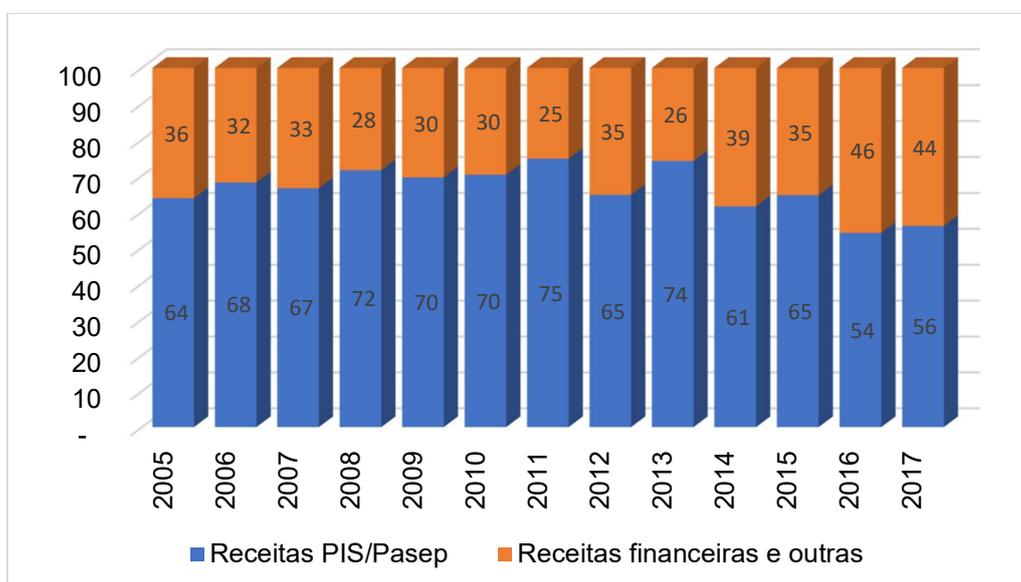
Gráfico 4 – Evolução das Receitas do FAT, por tipo (índice base 2005 = 100)



Fonte: Portal FAT/MTE. Relatórios de Gestão do FAT 2005-2017. Elaborado pela autora (2018). Nota: Em valores de dezembro 2017 - Deflator IPCA.

Considerando todas as oscilações descritas, observa-se então, uma alteração na composição do FAT ao longo do período analisado. As receitas com a arrecadação do PIS/Pasep seguem sendo a principal fonte de recursos do fundo, entretanto, essa conta que representava 64% de todo o Fundo em 2005, e chegou a representar 75% em 2011, no período mais recente corresponde a uma parcela de 56% do total das receitas do FAT. Conseqüentemente, as receitas financeiras e outras receitas, como os repasses do Tesouro Nacional, ampliaram sua participação de 36% para 44% entre 2005 e 2017, como pode ser visto no gráfico 5.

Gráfico 5 – Evolução da Participação das Receitas do FAT, por tipo (em %)



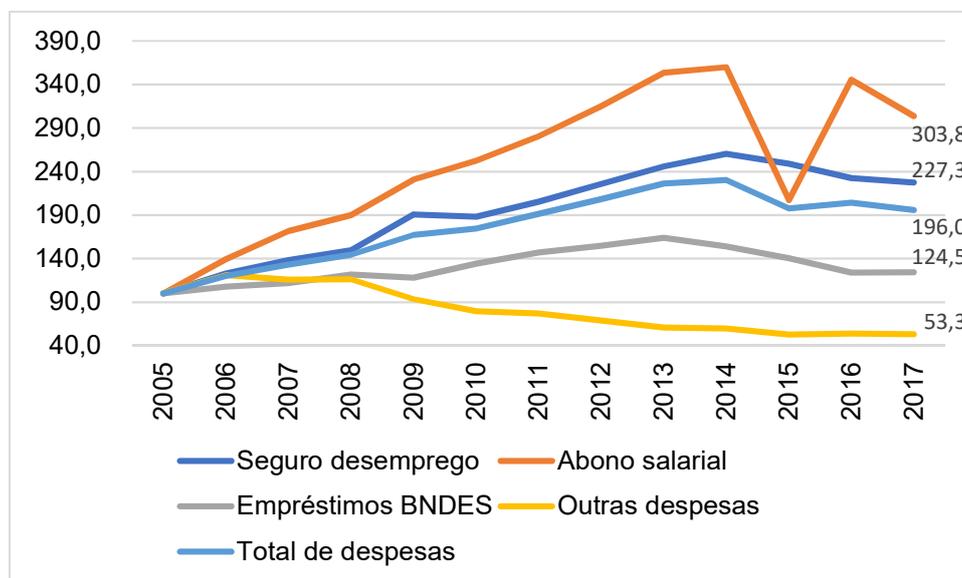
Fonte: Portal FAT/MTE. Relatórios de Gestão do FAT 2005-2017. Elaborado pela autora (2018). Nota: Em valores de dezembro 2017 - Deflator IPCA.

As despesas do conjunto de programas do FAT tiveram aumento de 96%, de 2002 a 2012, com uma taxa de crescimento médio anual de 8% (Gráfico 6). As despesas com o pagamento dos benefícios do seguro-desemprego e do abono salarial correspondem atualmente a 76% do total dos dispêndios do Fundo. Dada a representatividades destas contas, cabe destacar alguns pontos sobre o movimento observado nos indicadores destas despesas no período mais recente.

Todas as despesas classificadas dentro do FAT vêm apresentando retração desde 2015, mas os gastos com seguro-desemprego e o abono salarial, por sua representatividade, foram especialmente impactados pela Lei do

Seguro-Desemprego (Lei nº 13.134/2015). Em síntese, essa lei sancionada pela presidente Dilma Rousseff e publicada em junho de 2015, tornou as regras de acesso tanto ao seguro-desemprego, quanto ao abono salarial mais rígidas.

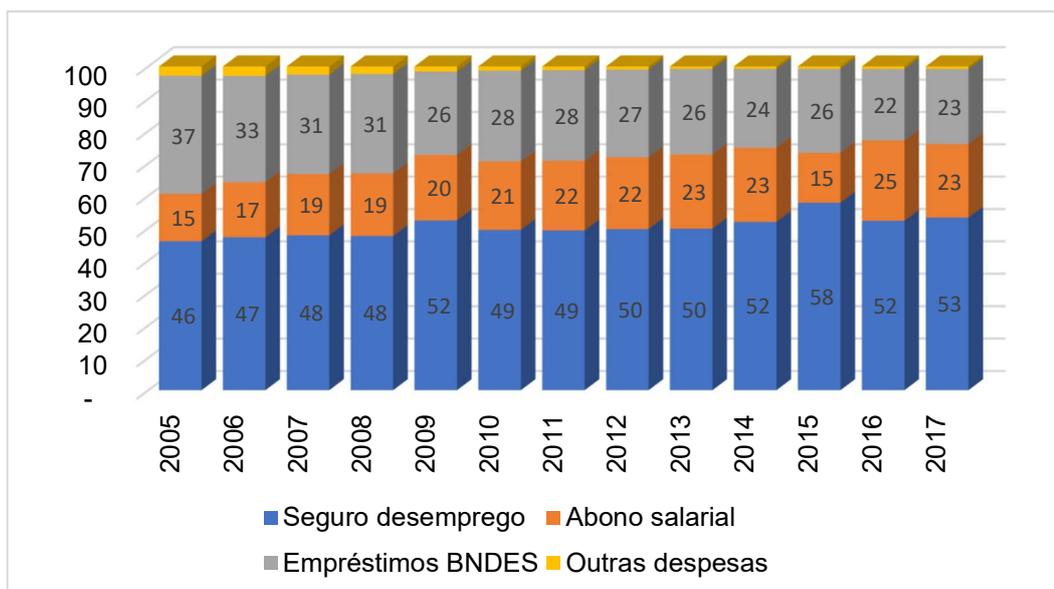
Gráfico 6 – Evolução das Despesas do FAT, por tipo (índice base 2005 = 100)



Fonte: Portal FAT/MTE. Relatórios de Gestão do FAT 2005-2017. Elaborado pela autora (2018). Nota: Em valores de dezembro 2017 - Deflator IPCA.

A Lei nº 13.134 de 2015 também alterou o período de carência que concede o direito ao abono salarial para trabalhadores que recebem até dois salários mínimos. Antes da aprovação da referida lei, o trabalhador que pelo menos um mês de recebimento comprovado, tinha acesso ao benefício. Atualmente é exigido, no mínimo, seis meses ininterruptos. Além disso, o benefício não é mais pago igualmente para os trabalhadores, mas sim proporcionalmente ao tempo trabalhado, assim como ocorre com o décimo terceiro salário. Cabe salientar que a queda brusca verificada no indicador de 2015, ocorreu em virtude da alteração no cronograma de pagamento do abono salarial entre os meses de julho de 2015 a junho 2016, que passou a seguir o exercício financeiro do Fundo PIS/PASEP.

Gráfico 7 – Evolução da Participação das Despesas do FAT, por tipo (em %)



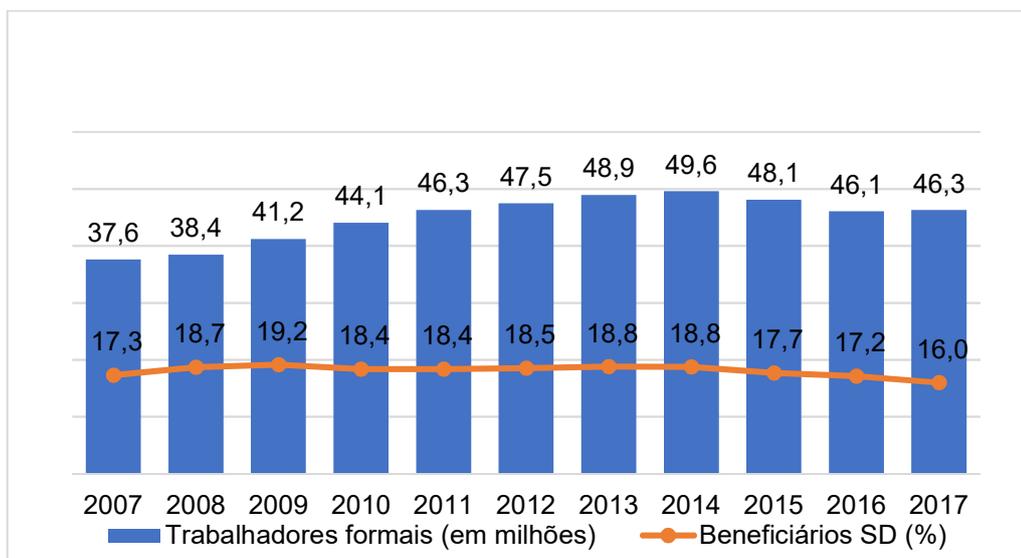
Fonte: Portal FAT/MTE. Relatórios de Gestão do FAT 2005-2017. Elaborado pela autora (2018). Nota: Em valores de dezembro 2017 - Deflator IPCA.

Antes da análise da distribuição das despesas do FAT apresentada no Gráfico 7, é importante destacar dois pontos: i) é desconsiderada desta análise a distribuição do ano de 2015, em virtude do impacto do ajuste realizado no cronograma de pagamentos do abono salarial, recém mencionado, e; ii) cabe lembrar que as despesas com empréstimos para o BNDES fazem parte de uma determinação constitucional, que define o percentual fixo de 40% sobre as arrecadações do PIS/Pasep para serem destinadas ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

Quanto a distribuição das despesas com seguro-desemprego e abono salarial, apesar das regras mais restritivas de acesso, o Relatório de Gestão do FAT de 2017 enfatiza o impacto do aumento da formalização do emprego no Brasil, onde verifica-se pelos dados da RAIS que no período 2007 a 2017, o número de trabalhadores com vínculos ativos passou de 37,6 milhões para 46,3 milhões, o que significa um aumento percentual de 23,1% e 8,7 milhões de postos de trabalho no Brasil.

Neste cenário, o número de trabalhadores beneficiados pelo seguro-desemprego foi de 6,5 milhões em 2007 para 7,6 milhões em 2017. Entretanto, existe uma estabilidade na participação percentual dos beneficiários no total do estoque de trabalhadores formais no mercado, com média anual de 18,1% no período.

Gráfico 8 – Estoque de trabalhadores formais e beneficiários do seguro-desemprego no Brasil



Fonte: RAIS/TEM (2007-2017) e CGSAP/DES/SPPE/TEM (2016). Elaborado pela autora (2018). Nota: Todas as modalidades do seguro-desemprego foram incluídas (trabalhadores formais, pescadores artesanais, domésticos, bolsa qualificação e resgatado).

Quanto ao abono salarial, as informações da RAIS também indicam o aumento do número de trabalhadores com vínculo ativo, com remuneração média de até dois salários mínimos. Este número passou de 19,8 milhões em 2007 para 25,6 milhões em 2017, mantendo uma média de 54% de representatividade sobre o total de trabalhadores formais com vínculo ativo. O aumento do volume de trabalhadores que se enquadram na faixa de remuneração até dois salários mínimos ajuda a entender o aumento dos gastos com o abono salarial dentro do FAT ao longo do período analisado.

Ainda, é importante analisar a evolução do volume de receitas *versus* despesas do FAT, conforme consta no Relatório de Gestão do FAT de 2017 (p. 101), o gráfico 9 mostra que as receitas do Fundo aumentaram a uma taxa média de 9,4% ao ano, enquanto as despesas cresceram a uma taxa de 11,0%. Cabendo ainda ressaltar que o relativo equilíbrio financeiro do Fundo se deve ao repasse de R\$ 47,5 bilhões pelo Tesouro Nacional nos últimos quatro anos.

Gráfico 9 - Receitas e Obrigações do FAT (R\$ bilhões)



Fonte: CGFAT/SPOA/SE/MTb. Relatório de Gestão do FAT (CGFAT, 2017).

Para auxiliar na análise do resultado das contas do FAT, o nível de rotatividade da mão de obra¹³ no mercado de trabalho também é mencionado no último relatório de gestão do fundo, sob dois aspectos. O primeiro, baseado no consenso em torno da ideia de que o nível de investimento em treinamento específico para um trabalhador, se reflete numa estabilidade maior das relações de trabalho, remonta a discussão sobre a diferenciação no nível de contribuição das empresas com maior índice de rotatividade da força de trabalho.

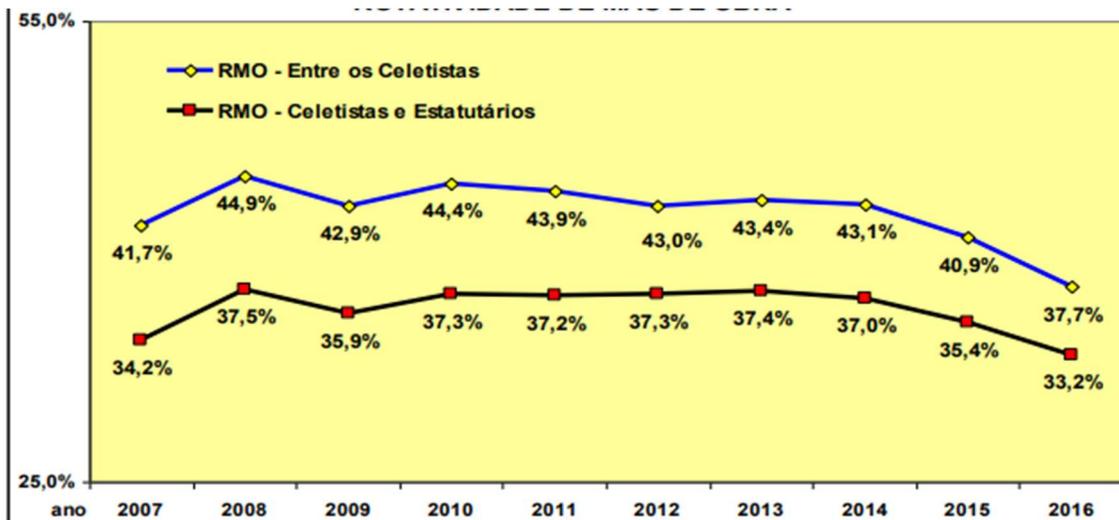
Fundamentado no princípio que, comparativamente, empresas que provocam mais dispensas fomentam mais gastas com o pagamento de benefícios sociais, o § 4º do art. 239 da Constituição Federal de 1988 estabelece que o financiamento do seguro-desemprego deva receber contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho supere o índice médio da rotatividade do setor. Entretanto, até o momento esse princípio não foi regulamentado (CGFAT, 2017, p. 97).

Os objetivos dessa alteração visam criar uma fonte alternativa de recursos para o Programa Seguro-Desemprego, bem como agir como ferramenta que desencoraje o desligamento de trabalhadores sem justa causa, de forma a

¹³ A metodologia utilizada para o cálculo de rotatividade de mão de obra considera a soma das admissões ou desligamentos (o menor) dividida pelo tamanho médio da força de trabalho no período (estoque médio de trabalhadores entre o início e o final do exercício), e leva em conta apenas a quantidade de trabalhadores que foi substituída em um período, considerando o número total de trabalhadores desligados, excluindo-se os mortos, aposentados, transferências e desligamentos espontâneos. (Relatório de gestão do FAT, 2017, p. 97)

reduzir o nível de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro (Relatório de gestão do FAT, 2017, p. 97).

Gráfico 10 - Rotatividade da mão de obra (percentual)



Fonte: RAIS/MTb (2007-2016). Relatório de Gestão do FAT (CGFAT, 2017).

O segundo aspecto, atrelado a análise da evolução da taxa de rotatividade (gráfico 10) e a tendência pró-cíclica desse movimento, conclui que sobre o impacto da redução do nível de rotatividade da mão de obra tanto na arrecadação quando nas despesas do FAT (CGFAT, 2017, p. 98).

Dos dados apresentados pode-se inferir que crises econômicas reduzem a rotatividade de mão de obra, e, por conseguinte, reduzem o número de beneficiários do seguro-desemprego, que redundam na queda de arrecadação da fonte primária do FAT e arrefece o crescimento das despesas com pagamento de benefícios do seguro-desemprego (CGFAT, 2017, p. 98).

Finalizando, cabe apenas reforçar que, o objetivo deste trabalho não é análise em si da evolução do nível de rotatividade da força de trabalho no Brasil, e sim, partindo da premissa de que esse *turnover* é acelerado no mercado de trabalho brasileiro, abordar os principais impactos desse movimento tanto no nível de bem estar do trabalhador, quanto na capacidade produtiva das empresas, e nas contas públicas do governo brasileiro.

Desta forma, de acordo com a revisão bibliográfica exposta neste trabalho, é possível reforçar a importância da discussão sobre o tema e do acompanhamento dos impactos das alterações mais recentes na legislação

trabalhista, uma vez que a alta rotatividade da mão de obra faz parte de um ciclo vicioso que prejudica os trabalhadores, à medida que reduz o grau de comprometimento na relação entre empregado e firma, levando a um menor nível de investimento em qualificações específicas para o trabalhador, tão importante para aumento de produtividade das empresas. Além disso, as relações de trabalho menos duradouras impactam diretamente o governo, através da necessidade de dispor de recursos para amparar o trabalhador desempregado, via seguro-desemprego e o saldo do FGTS.

5 CONCLUSÃO

Através da análise histórica das relações de trabalho no Brasil, puderam ser resgatadas diversas características que acabaram moldando o mercado de trabalho e a dinâmica das relações de trabalho atual. Nesse sentido, destaca-se a experiência do Brasil com a utilização da mão de obra escrava e, posteriormente, de imigrante livres, baseadas na exploração e sem respaldo de uma legislação trabalhista com garantias mínimas para o trabalhador.

Após um período marcado pelo início das manifestações e organização dos trabalhadores para reivindicar garantias mínimas de trabalho, os grandes avanços na regulamentação trabalhista foram começar a ser percebidos no Governo Vargas, quando foi sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, e entraram em vigor a Carteira de Trabalho e Previdência Social, além da Constituição Federal de 1946, visando a promoção de garantia trabalhista e previdenciárias tanto para o trabalhador, quanto para o país.

Apesar dos avanços, destaca-se a elevada informalidade do mercado de trabalho brasileiro até o final da década de 1990, e conseqüentemente, que esta parcela da população não tinha acesso aos benefícios sociais promovidos pelo governo. Atrelada a outro marco importante na configuração das relações de trabalho no Brasil, resultante o processo de abertura da economia no início dos anos 90, ganha força na literatura nacional, a discussão a respeito da alta rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro.

Nesta linha, este trabalho teve como objetivo apresentar os principais fatores determinantes e conseqüências desse turnover acelerado do mercado de trabalho brasileiro.

Os principais determinantes da alta rotatividade da mão de obra no Brasil apresentados neste trabalho, referem-se aos incentivos permitidos pela legislação trabalhista brasileira, e seus reflexos sobre a qualidade do emprego e qualificação do trabalhador. Conforme Gonzaga (1996), de forma geral, estes incentivos se manifestam como ganhos de curto prazo atrelados as demissões, e são percebidos tanto pelos trabalhadores - através do recebimento do seguro-desemprego, saldo do FGTS e multa -, quanto pelas empresas - como um mecanismo para readequação dos custos da atividade operacional.

A alta rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho, por sua vez, impacta diretamente no grau de compromisso entre trabalhadores e firmas, em virtude do menor tempo médio da relação de trabalho. Desta forma, o nível de investimento em treinamentos para o trabalhador adquirir uma qualificação específica é reduzido, impedindo o aumento da produtividade da empresa e da qualidade do posto de trabalho.

Os impactos do acelerado *turnover* da mão de obra no mercado de trabalho no Brasil também são sentidos na gestão das contas públicas do Governo. O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) que, entre outras atribuições, é a fonte de recursos para o pagamento do seguro-desemprego, apresentou nos últimos dez anos, um aumento das despesas superior ao aumento da arrecadação. Em virtude disso, verificou-se que o relativo equilíbrio do fundo nos últimos quatro anos, só foi possível em virtude do repasse de R\$ 47,5 milhões do Tesouro Nacional.

Cabe lembrar que neste trabalho também foi apresentado que a legislação trabalhista sofreu diversas alterações no período recente, com destaque para a aprovação da Lei do Seguro-Desemprego, em 2015, e a Reforma Trabalhista aprovada em 2017. Alguns impactos da Lei do Seguro-Desemprego já puderam ser observados, como por exemplo, na análise das despesas do FAT. Entretanto, a Reforma Trabalhista ainda é muito recente, e seus impactos não foram captados neste trabalho. Desta forma, fica como sugestão de pesquisa para os próximos trabalhos, a análise da evolução do nível de rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, buscando identificar os impactos das alterações mais recentes na legislação trabalhista na dinâmica das relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, E. et al. **A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho Brasileiro desde 1980**. Rio de Janeiro: IPEA, out. 1994. In: FRANCO, M. M. **Rotatividade do trabalho e qualidade do emprego na indústria de transformação brasileira, 2003-2012**. Monografia (Graduação em Economia) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2015.

AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. **Instituições e o mercado de trabalho no Brasil**. 1996 In: FRANCO, M. M. **Rotatividade do trabalho e qualidade do emprego na indústria de transformação brasileira, 2003-2012**. Monografia (Graduação em Economia) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2015.

BALTAR, P. E. A.; PRONI, M. W. **Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial**. In: FRANCO, M. M. **Rotatividade do trabalho e qualidade do emprego na indústria de transformação brasileira, 2003-2012**. Monografia (Graduação em Economia) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2015.

BALTAR, P. **Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil**. IPEA - Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BANCO CENTRAL DO BRASIL (BCB). Departamento Econômico, 1997-2007. Disponível em: <<https://www3.bcb.gov.br/sgspub/consultarvalores/consultarValoresSeries.do?method=consultarValores>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

BARBOSA, A. **A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento**. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2003.

BARBOSA FILHO, F. H. **A crise econômica de 2014/2017**. In: Revista Estudos Avançados, v. 31, n. 89, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142017000100051&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 nov. 2018.

BARROS, R. P.; CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. N. **Os incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil**. IPEA - Rio de Janeiro, abril de 2001.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. **A estrutura do emprego e a qualidade dos postos de trabalho no setor de serviços**. Rio de Janeiro: IPEA. 1997 (Série Seminários, 3). In: FREGUGLIA, R. S.; TELES, J.; RODRIGUES, B. D. **A mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma visão qualitativa**. X Seminário sobre a Economia Mineira, junho de 2002.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. **Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica**. In: Revista Estudos Avançados, v. 30, n. 87, São Paulo, 2016. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200103&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 out. 2018.

CAMARGO, J. A. **Metodologia de construção de índices de rotatividade de mão de obra: ajustamento de curto prazo**. Tese de Mestrado, USP, São Paulo, 1976. In: DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo, 2011.

CARDOSO DE MELLO, J. M. **O capitalismo tardio: contribuição à revisão crítica da formação e do desenvolvimento da economia brasileira**. 8. ed. São Paulo, Brasiliense, 1990.

CARDOSO JUNIOR, J. C. **De volta para o futuro? As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal**, Ipea, 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4550>. Acesso em: 12 out. 2018.

COELHO FILHO, L. A. **Análise da trajetória do mercado de trabalho brasileiro no período 2003-2013, com foco na rotatividade da mão de obra**. Monografia (Graduação em Economia) - Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2014. Disponível em: <www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=000944154>. Acesso em: 21 ago. 2018.

COORDENAÇÃO GERAL DO SEGURO-DESEMPEGO E ABONO SALARIAL (CGSAP). **Estoque de trabalhadores formais e beneficiários do seguro desemprego no Brasil**. Brasília: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/amand/Downloads/Trabalhador_Formal_-_2018.pdf>. Acesso em: 05 out. 2018.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G.; RIBEIRO, E. "Youth Labor Market in Brazil through the Lens of the Flow Approach." Anais do 41o Encontro Nacional de Economia, Anpec, 2013.

DIAS, E. **História das Lutas Sociais no Brasil**, São Paulo: Alfa-ômega, 1977, 1 edição.

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

DIEESE. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo, 2014.

EICHHORST, W; MARX, P; PASTORE, J. **Crises Econômicas e Flexibilidade no Trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil**. São Paulo, novembro de 2011.

FRANCO, M. M. **Rotatividade do trabalho e qualidade do emprego na indústria de transformação brasileira, 2003-2012**. Monografia (Graduação em Economia) – Instituto de Economia, Unicamp, Campinas, 2015.

FREGUGLIA, R. S.; TELES, J.; RODRIGUES, B. D. **A mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma visão qualitativa**. X Seminário sobre a Economia Mineira, junho de 2002.

FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR (FAT). **Relatório de Gestão (2005-2017)**. Brasília: Unidade de Prestação de Contas, 2018. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2018/06/Relat%C3%B3rio_de_Gest%C3%A3o_FAT_2017.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

FURTADO, C. **A fantasia organizada**. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1985. In: THEODORO, M. *L'intervention étatique sur l'informel au Brésil*. Tese de doutorado - Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, Paris, 1998.

FURTADO, C. **A formação econômica do Brasil. Ciências Sociais**, 32 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GONZAGA, G; PINTO, R. C. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Rio de Janeiro: PUC-Rio/Departamento de Economia, abril de 1996. Disponível em: <<http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td355.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

GONZAGA, G. **Rotatividade, qualidade do emprego e distribuição de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: PUC-Rio/Departamento de Economia, 1996.

GONZAGA, G. **Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil**. In: Revista de Economia Política, v. 18, n. 1, janeiro-março, São Paulo, 1998. p. 120-140.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA DATA (IPEADATA). Disponível em: <<http://ipeadata.gov.br/Default.aspx>>. Acesso em: 05 ago. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Razões da emigração italiana**. Disponível em: <<https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/italianos/razoes-da-emigracao-italiana.html>>. Acesso em: 02 set. 2018.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1994. In: THEODORO, M. *L'intervention étatique sur l'informel au Brésil*. Tese de doutorado - Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, Paris, 1998.

LAMOUNIER, M.L. **Da escravidão ao trabalho livre (a lei de alocação de serviços de 1879)**. Campinas: Papyrus, 1988. In: THEODORO, M. *L'intervention étatique sur l'informel au Brésil*. Tese de doutorado - Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, Paris, 1998.

MATTOS, F. A. M. **Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho**. In: Revista Estudos Avançados, v. 29, n. 85, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 8 ago. 2018.

NERI, M.; CAMARGO, J. M.; REIS, M. C. **Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações**. IPEA - Texto para discussão n. 743. Rio de

Janeiro, julho de 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0743.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2018.

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.** In: IPEA, 2017. Disponível em: <<http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/27/7>>. Acesso em: 21 set. 2018.

PASTORE, J. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva.** São Paulo: LTr, 1994. In: DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho.** São Paulo, 2011.

POCHMANN, M. **Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil.** In: Revista Indicadores Econômicos FEE, v. 26, n. 2, Porto Alegre, 1998. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/1297/1665>>. Acesso em: 03 nov. 2018.

RELAÇÕES ANUAIS DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS), 2007-2017. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/login.php>. Acesso em: 01 out. 2018.

RAMOS, L.; BRITTO, M. **O funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro no período 1991-2002: tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais.** IPEA - Texto para discussão n. 1011. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4227>. Acesso em: 13 out. 2018.

SABÓIA, J. **Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983.** In: Revista de Economia Política, vo. 6, n. 3, julho-setembro, São Paulo, 1986. Disponível: <<http://www.rep.org.br/pdf/23-7.pdf>>. Acesso: 18 ago. 2018.

SABÓIA, J. **Baixo crescimento econômico e melhora do mercado de trabalho – Como entender a aparente contradição?** In: Revista Estudos Avançados, v. 28, n. 81, São Paulo, 2014. p. 115-125. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08. Ago. 2018.

SANTOS, A. L. Recuperação econômica e trabalho no governo Lula. Carta Social e do Trabalho, Campinas, n.24, out./dez. 2013.

SILVEIRA, C. C. **Análise de turnover na Química Brasil Ltda.** Monografia (Graduação em Administração) – Departamento de Ciências Administrativas, UFRGS, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/40447>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

THEODORO, M. *L'intervention étatique sur l'informel au Brésil.* Tese de doutorado - Université Paris I - Panthéon-Sorbonne, Paris, 1998.