

Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil*

Turnover and quality of employment in Brazil

GUSTAVO GONZAGA**

RESUMO: Vários estudos recentes mostraram que o principal problema do mercado brasileiro parece ser o baixo nível de qualidade do emprego, e não a falta de criação de empregos. Este artigo reúne novas evidências sobre esse tema, principalmente sobre rotatividade de mão-de-obra. De fato, o Brasil apresenta a maior rotatividade de mão-de-obra do mundo por medidas comparáveis. O artigo também estuda como uma alta rotatividade de mão-de-obra pode explicar parcialmente a baixa qualidade dos empregos observados no Brasil. O argumento teórico é que a produtividade do trabalho depende essencialmente do nível de capital humano, seja geral – através da educação básica – ou específico – através de treinamento no trabalho. Como uma alta rotatividade de mão de obra desestimula o investimento em treinamento, reduz o capital humano específico e, portanto, a produtividade do trabalho. Por fim, são propostas algumas mudanças na legislação do mercado de trabalho, com o objetivo de reduzir a rotatividade e aumentar a qualidade do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Rotatividade do trabalho; capital humano; produtividade.

ABSTRACT: Several recent studies have shown that the main Brazilian market problem seems to be its low job quality level rather than lack of job creation. This article gathers new evidences on this topic, mostly on labor turnover. In fact, Brazil displays the highest labor turnover in the world for comparable measures. The paper also studies how a high labor turnover can partially explain the low quality of jobs observed in Brazil. The theoretical argument is that labor productivity depends essentially on the level of human capital, either general – through basic education – or specific – through on-the-job training. Since a high labor turnover is a disincentive for training investment, it lowers specific human capital and, therefore, labor productivity. Finally, some labor market legislation changes are proposed aiming at reducing labor turnover and increasing labor quality.

KEYWORDS: Labor turnover; human capital; productivity.

JEL Classification: J63; J24.

* Agradeço os comentários e sugestões dos seus participantes. Agradeço também os comentários de José Márcio Camargo e de um parecerista anônimo. O trabalho também se beneficiou da assistência à pesquisa de Rodrigo Reis Soares e Cristiana Vidigal Lopes. Agradeço, finalmente, ao apoio financeiro do CNPq. Os erros remanescentes são de minha responsabilidade.

** Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Rio de Janeiro/RJ, Brasil. E-mail: gonzaga@econ.puc-rio.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9358-3177>.

Diversos estudos recentes têm mostrado que o maior problema do mercado de trabalho brasileiro é a baixa qualidade do emprego, e não a escassa criação de postos de trabalho. Neste artigo, procura-se apresentar alguns indicadores que apontam para esse diagnóstico e estudar até que ponto a alta rotatividade da mão-de-obra contribui para explicar a baixa qualidade do emprego no Brasil. O argumento teórico é que qualidade do emprego depende fundamentalmente de alta produtividade da mão-de-obra, que, por sua vez, depende não apenas de alta qualificação geral da força de trabalho (via educação), mas também de capital humano específico desenvolvido através de treinamento dentro do ambiente de trabalho. Neste sentido, uma alta rotatividade da mão-de-obra, ao prejudicar o investimento em treinamento, impede um aumento da produtividade e da qualidade do emprego. O artigo apresenta também diversas evidências sobre a rotatividade da mão-de-obra no Brasil, juntamente com comparações internacionais no caso de alguns indicadores. Para todos os indicadores de rotatividade que são passíveis de comparação, o Brasil apresenta números entre os mais elevados do mundo. Finalmente, são apresentadas algumas propostas de alterações na legislação trabalhista, visando reduzir a rotatividade da força de trabalho e, portanto, melhorar a qualidade média dos postos de trabalho no Brasil. A ideia é retirar da legislação incentivos que induzam as firmas a trocar muito a sua mão-de-obra e os trabalhadores a rodar muito de firma em firma.

1. INTRODUÇÃO

O fato de que os empregos gerados no Brasil são cada vez mais precários tem sido mostrado de forma contundente em estudos recentes sobre o mercado de trabalho no país. Os efeitos da atual trajetória de estabilização e de abertura da economia, bem como das reformas institucionais que vêm sendo discutidas pelo Congresso, sobre a qualidade do emprego no Brasil ainda são desconhecidos. Neste artigo, argumenta-se inicialmente que esses efeitos só podem ser plenamente conhecidos caso se entenda o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos.

A linha do artigo é semelhante à de alguns estudos recentes que procuram mostrar que o maior problema do mercado de trabalho brasileiro é a baixa qualidade dos postos de trabalho emprego, e não a escassa criação de postos de trabalho (ver, por exemplo, Amadeo et al., 1994). Na verdade, empregos vêm sendo criados em número relativamente alto ao longo das últimas décadas no Brasil.¹ No entanto, a qualidade dos postos de trabalho é, em média, muito ruim.²

¹ É importante ressaltar que ainda existe uma controvérsia acerca do diagnóstico do funcionamento do mercado de trabalho brasileiro descrito neste artigo. Há um grande consenso em relação ao alto grau de precariedade do mercado de trabalho no Brasil. No entanto, alguns autores, baseados principalmente nos indicadores de desemprego aberto da Pesquisa de Emprego e Desemprego (SEADE/DIEESE), defendem o ponto de que o desemprego é um dos problemas mais importantes do país. Apesar da relevância de uma análise das razões que levam a diagnósticos tão díspares, este não é um dos objetivos deste artigo. É importante mencionar também que o diagnóstico de alta capacidade de geração de empregos se refere aos dados agregados. Na verdade, o emprego tem se reduzido de forma dramática em alguns setores, como, por exemplo, no setor industrial.

² Em geral, caracteriza-se um emprego como de má qualidade quando ele tem baixa produtividade e,

Após a apresentação dos principais indicadores por trás do diagnóstico da precariedade da média dos postos de trabalho no Brasil, estuda-se as razões pelas quais a qualidade do emprego no Brasil é tão baixa. O ponto principal do artigo é o estudo da relação entre qualidade do emprego e rotatividade. De forma teórica, procura-se levantar os argumentos segundo os quais a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro contribui para explicar a baixa qualidade do emprego.

O fato de que a rotatividade da mão-de-obra no Brasil é alta é ilustrado através de uma série de novos indicadores, obtidos com base em dados do Ministério do Trabalho. Quando há disponibilidade de dados para outros países, fazemos comparações internacionais. Para todos os indicadores de rotatividade que são passíveis de comparação, o Brasil apresenta números entre os mais elevados do mundo.

Qual o problema dessa alta rotatividade? Alguns poderiam argumentar que uma alta rotatividade está refletindo uma alta flexibilidade alocativa que é saudável do ponto de vista de eficiência produtiva. Como a economia brasileira tem enfrentado mudanças estruturais bruscas que atingem diferenciadamente os diversos setores da economia, como a queda da proteção tarifária e a apreciação real do câmbio, é desejável que haja uma certa flexibilidade do emprego que permita o remanejamento de pessoal dos setores negativamente atingidos por estes choques estruturais para os setores positivamente atingidos.

O ponto do artigo, no entanto, é que no Brasil, a flexibilidade do emprego é excessiva, situando-se acima do nível ótimo referente à flexibilidade alocativa. Além do mais, essa flexibilidade excessiva tem consequência perversas sobre a produtividade da economia.

A linha básica do argumento investiga os efeitos da rotatividade sobre a qualidade do emprego. Esses efeitos têm duas dimensões fundamentais: baixo investimento em treinamento e baixo grau de compromisso entre trabalhadores e firmas. De um lado, como a rotatividade da mão-de-obra é elevada, existem poucos incentivos para o investimento em treinamento, o que desemboca em pouco aumento de produtividade e, portanto, em perpetuação de uma baixa remuneração.

Uma alta taxa de rotatividade, por outro lado, incentiva a informalização da relação de trabalho, e, portanto, o pouco grau de compromisso entre trabalhadores e firmas. Isso ocorre porque, uma vez que os trabalhadores rodam muito de emprego em emprego, as empresas preferem informalizar para poupar nos custos de demissão, que são menores quando os trabalhadores não têm carteira assinada. Alta rotatividade, portanto, gera mais informalização. Como mais informalização deixa ainda mais fluida a relação firmas-trabalhadores, há um efeito de volta, que desemboca em mais rotatividade.

Se rotatividade excessiva é ruim, por que as empresas (e os trabalhadores) a praticam? Segundo o nosso ponto de vista, essa flexibilidade espúria é induzida por incentivos da legislação trabalhista, que se manifestam em uma percepção de que

portanto, oferece baixa remuneração. Além disso, em geral, maus empregos também tendem a oferecer péssimas condições de trabalho a seus ocupantes.

rotatividade gera ganhos de curto prazo positivos, tanto pelo lado dos trabalhadores como pelo lado das empresas.

Do lado do trabalhador, os incentivos perversos decorrem do fato de que a legislação trabalhista permite ganhos extras de renda na mudança de emprego (recebimento do saldo e da multa do FGTS, seguro-desemprego e perspectiva de recebimento de ao menos uma parcela dos benefícios trabalhistas não pagos por ocasião do período de trabalho). Isso acaba gerando mais rotatividade, já que o lado ruim relacionado à perda do emprego é atenuado por uma imediata compensação de renda, que pode ser vital num país com tanta restrição de liquidez.

Do lado da firma, a legislação trabalhista incentiva a demissão de trabalhadores em momentos de baixo faturamento, uma vez que inexistem mecanismos de ajustes de outros fatores de produção, como horas trabalhadas, por exemplo (empregos em tempo parcial com benefícios, regras mais flexíveis para os turnos diários de trabalho etc.).

Este artigo está organizado da seguinte forma. A próxima seção apresenta diversos dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, procurando ilustrar o ponto de que o problema no Brasil não é a quantidade de postos de trabalho gerados, mas sim a qualidade média desses postos de trabalho. Na seção 3, são desenvolvidos de forma mais detalhada os argumentos teóricos da relação (negativa) entre rotatividade e qualidade do emprego, juntamente com a apresentação dos dados sobre a rotatividade da mão-de-obra no Brasil e em alguns outros países. A seção 4 discute os incentivos da legislação trabalhista que induzem à alta rotatividade observada no mercado de trabalho brasileiro e propõe algumas alterações. A seção 5 conclui o artigo.

2. CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Em Amadeo et al. (1994) e Amadeo e Gonzaga (1995), o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado como um mercado com alta capacidade de gerar novos postos de trabalho, mas que apresenta uma baixa qualidade do emprego, em média. Nesta seção, procura-se atualizar e resumir os principais indicadores que confirmam esse diagnóstico.

A tabela 1 apresenta alguns dados selecionados, com base em estatísticas divulgadas pelo IBGE (PME, PNAD e Contas Nacionais), que apontam para um mercado capaz de absorver um número crescente de pessoas ocupadas, sem gerar aumento da taxa de desemprego aberto. Repare como, em média, o Brasil foi capaz de aumentar em 3,1 % ao ano a sua população ocupada num período de 14 anos, passando de 45,5 milhões em 1981 para 69,6 milhões em 1995, um aumento de 53% no período. A população economicamente ativa também aumentou substancialmente, de 47,5 milhões em 1981 para 74,1 milhões em 1995. A taxa de participação no mercado de trabalho, por sua vez, subiu de 53,4% para 61,3%, nesse mesmo período, o que refletiu principalmente o aumento da participação das mulheres, de 32,9% para 48,1%.

Essa maior participação da população na força de trabalho, principalmente das mulheres, foi absorvida sem aumento da taxa de desemprego aberto. De fato, a taxa de desemprego aberto no Brasil é baixa relativamente à observada em outros países. Dados da CEPAL (1995) mostram que o Brasil apresentou a segunda taxa mais baixa de desemprego urbano da América do Sul em 1994, só perdendo para o Paraguai. A média da taxa de desemprego aberto entre os países da Europa em 1995 foi da ordem de 11%. Em contraste, segundo os dados da PME, a média mensal da taxa de desemprego aberto no Brasil nos últimos quinze anos foi de 5,3%.

TABELA 1: Brasil: Indicadores de Criação de Postos de Trabalho

Média do Crescimento Anual do PIB (Contas Nacionais, 1980-95)	1,99%
Média do Crescimento Anual da População (Contas Nacionais, 1980-95)	1,55%
Média do Crescimento Anual da População Ocupada (PNAD, 1981-95)	3,09%
Média Mensal do Desemprego (PME, 1982-95)	5,26%
Média Anual da Taxa de Participação (PNAD, 1981-95)	53,4% (81) – 61,3%(95)

O surpreendente nesses números referentes à quantidade de postos de trabalho gerados no Brasil desde 1981 é que a economia brasileira cresceu muito pouco ao longo desse período, cerca de 2% ao ano, em média. O crescimento do produto foi, na verdade, apenas ligeiramente superior ao da população, que aumentou cerca de 1,6% ao ano, em média.

Como uma economia agonizante como a brasileira, ao longo dos últimos quinze anos, foi capaz de gerar tantos novos postos de trabalho? A resposta está na precariedade dos novos postos de trabalho gerados e na deterioração dos postos de trabalho já existentes em 1980. A tabela 2 ilustra este ponto.

Em média, um posto de trabalho ao final de 1995 pagava 10% a menos do que no início de 1982, em termos reais. A tabela 2 nos mostra que, em termos de médias anuais, a queda foi ainda maior. A redução média anual do rendimento médio real das pessoas ocupadas nas seis regiões metropolitanas cobertas pela Pesquisa Mensal do Emprego (PME), do IBGE, entre 1982 e 1995, foi de 1,4% ao ano.

Isso ocorreu, principalmente, devido à redução acentuada da proporção de empregos com carteira assinada e de empregos industriais sobre o total de empregos.³ Dados do Ministério do Trabalho confirmam que o emprego com carteira assinada aumentou muito pouco nos últimos onze anos. Enquanto o número de pessoas ocupadas aumentou de 55,4 milhões em 1986 para 69,6 milhões em 1995

³ Claro que nem todos os empregos sem carteira assinada são ruins. No Brasil, no entanto, observa-se um diferencial salarial significativo entre trabalhadores aparentemente igualmente qualificados, com e sem carteira assinada.

(um crescimento de cerca de 2,6% ao ano, em média), os empregos com carteira assinada aumentaram apenas 1% ao ano, em média entre 1985 e 1995. De fato, segundo os dados da PME, a proporção dos trabalhadores com carteira assinada no Brasil caiu de 57% em 1982 para 48% em 1995.

TABELA 2: Brasil: Empregos Ruins

Taxa de Crescimento Anual do Rendimento Médio Real (PME, 6 regiões metropolitanas, 1982-95)	-1,4%
Taxa de Crescimento da Média Anual do Emprego Formal (Min. do Trabalho, Lei 4923-1985-95)	1,0%
Média Mensal da Taxa de Admissão no Setor Formal (Min. do Trabalho, Lei 4923-1985-95)	3,2%
Média Mensal da Taxa de Desligamento no Setor Formal (Min. do Trabalho, Lei 4923-1985-95)	3,1 %
Trabalhadores com Carteira Assinada (PME, 6 regiões metropolitanas, 1982-95)	57%(82) – 48%(95)
Trabalhadores no setor terciário (PNAD, 1981-95)	43%(81) – 54,3%(95)

Por outro lado, a rotatividade média da mão-de-obra no Brasil, entre 1985 e 1995, é muito alta. Cerca de 3% dos postos de trabalho com carteira assinada perdem seus ocupantes a cada mês, em média. Pelo lado das admissões, 3,1% do estoque de trabalhadores é admitido a cada mês, em média, nos últimos onze anos. Como os trabalhadores sem carteira assinada não têm proteção alguma contra demissões, contrariamente aos trabalhadores com carteira, que são em parte protegidos pelos custos relacionados ao aviso prévio de um mês e à multa sobre o saldo do FGTS, é de se esperar que a rotatividade total da mão-de-obra brasileira seja ainda maior do que o indicado pelos dados de rotatividade dos trabalhadores com carteira assinada.

A proporção de trabalhadores no setor terciário vem crescendo substancialmente, o que é normal numa economia em desenvolvimento. O problema é que o setor de serviços no Brasil tende a oferecer empregos mais precários e menos protegidos pela legislação trabalhista do que o setor industrial. Por exemplo, a proporção de trabalhadores com menos de quatro anos de estudo na grande região de São Paulo no início da década de 90 era de cerca de 60% no setor de serviços, e de apenas 40% no setor industrial (ver Pero, 1995).⁴

Por outro lado, a proporção de trabalhadores com carteira assinada em São Paulo no mesmo período era muito maior no setor industrial (cerca de 85% dos trabalhadores do setor industrial contra 38% do setor de serviços). Como veremos na seção seguinte, a

⁴ A divisão dos empregos entre bons e maus empregos segundo a qualificação da mão-de-obra é uma medida imperfeita de segmentação. Na verdade, maus empregos são aqueles que pagam mal, mesmo para aqueles que têm uma alta qualificação (ver Dickens e Lang, 1985). No Brasil, porém, ainda inexistem estudos que utilizam classificações da qualidade do emprego mais condizentes com o que diz a teoria de segmentação do mercado de trabalho.

taxa de rotatividade no setor de serviços também é bem superior à observada na indústria, o que sugere que há menos ganhos de produtividade no primeiro setor.

Amadeo e Pero (1996) confirmam este diagnóstico ao classificar os setores industriais como modernos e tradicionais; e os setores de serviços como produtivos, distributivos, sociais e pessoais. Os dados da PME para a região metropolitana de São Paulo mostram que a proporção dos trabalhadores no setor industrial moderno declinou de cerca de 13,5% do total em 1985 para 10,5% em 1995. A redução da proporção dos trabalhadores do setor industrial tradicional foi um pouco menor, no mesmo período, de cerca de 12,5% para 10,5%. Essa redução foi compensada pelo aumento da proporção dos trabalhadores no setor de serviços, mais notadamente nos setores produtivos e distributivos.

Amadeo e Pero mostram que os trabalhadores que se moveram do setor industrial para o setor de serviços sofreram perdas de renda substanciais relativamente aos trabalhadores que permaneceram no setor industrial em cada ano entre 1990 e 1993.

3. ROTATIVIDADE DA MÃO-DE-OBRA NO BRASIL

Esta seção tem dois objetivos principais. Primeiramente, procura-se relacionar teoricamente as variáveis qualidade do emprego e rotatividade da mão-de-obra. A seguir, são apresentadas, de forma mais detalhada, diversas evidências sobre a rotatividade da mão-de-obra no Brasil, juntamente com comparações internacionais no caso de alguns indicadores.

3.1. Rotatividade da mão-de-obra e qualidade do emprego: considerações teóricas

Como mencionado acima, qualidade do emprego depende fundamentalmente de alta produtividade da mão-de-obra, que, por sua vez, depende não apenas de alta qualificação geral da força de trabalho (via educação), mas também de capital humano específico desenvolvido através de treinamento dentro do ambiente de trabalho. Nesta subseção, discute-se como alta rotatividade da mão-de-obra prejudica o investimento em treinamento, impedindo um aumento da qualidade do emprego.

Em geral, treinamento provido pela empresa no próprio ambiente de trabalho é um investimento conjunto do trabalhador e da empresa, onde as duas partes tendem a ganhar. No entanto, treinamento é um investimento de alto risco, pois é incerta a capacidade de cada parte de se apropriar dos retornos 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 novas habilidades para outra empresa.

Quanto mais instáveis forem os mercados de produto das firmas e quanto mais

alta for a rotatividade da mão-de-obra, menos dispostos vão estar as firmas e os trabalhadores em bancar esse investimento, pois o risco de não se apropriar do retorno do investimento é maior. O resultado é pouco investimento em treinamento, pouco aumento de produtividade e, portanto, baixa qualidade do emprego.

Em outras palavras, pode-se dizer que o retorno social do investimento em treinamento dentro da empresa tende a ser maior do que o seu retorno privado. Note que, pelo argumento acima, essa diferença entre o retorno social e privado do investimento em treinamento depende do grau de especificidade do capital humano desenvolvido por esse treinamento. Quanto mais fácil for para o trabalhador usar as habilidades aprendidas em outra empresa, menos disposta vai estar uma determinada firma a bancar o treinamento, já que a probabilidade de que o trabalhador peça demissão e use os resultados do investimento em outra firma aumenta. Quanto mais específico, portanto, for o capital humano desenvolvido dentro da empresa, maior vai ser a apropriação do retorno do investimento relacionado a esse capital humano.

Muitas firmas dividem com o trabalhador os custos do treinamento, através de menores salários durante o período de treinamento. No entanto, se as habilidades aprendidas no treinamento forem muito específicas a uma firma e o mercado do produto dessa firma for muito instável, é natural que o trabalhador não aceite dividir os custos desse investimento. Logo, o grau de especificidade do treinamento, junto com a taxa de rotatividade do setor em que a firma e o nível de instabilidade do mercado de produto da firma são variáveis que afetam a quantidade de investimento em treinamento.

Por essa razão, se o objetivo é gerar um grande número de empregos de qualidade relativamente elevada, é importante não buscar a flexibilidade máxima, mas sim um nível ótimo de flexibilidade que crie os incentivos corretos para o investimento em capital humano específico da parte das empresas e dos trabalhadores. É neste contexto teórico que estudar o comportamento da taxa de rotatividade se torna um indicador importante da qualidade dos empregos gerados na economia.

Talvez existam formas mais eficientes, que o governo poderia adotar, de corrigir essa falha de mercado em relação ao nível de investimento em treinamento ótimo do ponto de vista social. Muitos argumentam que impor custos de demissão não é necessariamente a melhor opção (ver, por exemplo, Banco Mundial, 1995). O argumento contrário aos custos de demissão é que a imposição desses custos pode reduzir o valor do emprego no longo prazo, ao aumentar o receio das firmas no momento da contratação, principalmente se o seu produto é vendido em mercados instáveis (ver Lazear, 1990).

Em mercados instáveis, a probabilidade de que aquele posto de trabalho deixe de ser lucrativo para a empresa no futuro é alta. Logo, o custo futuro de demitir afeta a presente decisão de contratar, reduzindo o emprego de cada firma no longo prazo. Por outro lado, custos de contratar altos se manifestam, em geral, em relações de emprego mais duradouras e tendem a gerar mais investimento em treinamento e mais produtividade em cada firma, o que tende a aumentar o emprego agregado no longo prazo.

As opções de políticas ativas de mercado de trabalho tipicamente sugeridas pelos especialistas são programas como subsídios a projetos e setores intensivos no fator trabalho e mais investimento do governo em disseminação de informações sobre oportunidades de emprego (ver, por exemplo, Calmfors, 1995). Note, no entanto, que a maioria dos estudos sobre políticas de mercado de trabalho se baseiam no diagnóstico do mercado de trabalho dos países europeus, que é caracterizado por uma alta taxa de desemprego e por uma alta incidência de desempregados de longo prazo (pessoas que não encontram emprego por períodos longos, em muitas circunstâncias superiores a doze meses). Procura-se, portanto, evitar que essas pessoas se tornem não reempregáveis devido ao longo período sem emprego. Isto tende a ocorrer em períodos longos de desemprego pela perda de habilidades (específicas e gerais) e de autoestima.

No entanto, o diagnóstico do mercado de trabalho brasileiro apresentado na seção anterior, é o oposto: taxa de desemprego baixa, muita mobilidade da força de trabalho e períodos curtos de desemprego, em média (ver Bivar, 1992). No caso brasileiro, o maior problema é baixa qualidade do emprego (baixa produtividade da mão-de-obra) 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 acompanhados de projetos que visem a capacitação profissional da mão-de-obra brasileira.⁵

Finalmente, vale ressaltar que a forma de imposição do custo de demissão não é inócua. Como veremos na seção 5, a apropriação destes custos por parte dos trabalhadores (como a multa e o saldo do FGTS) pode agir como um incentivo à rotatividade, principalmente no caso de trabalhadores restritos pela liquidez em um país no qual o crédito de longo prazo é raro.

3.2. Rotatividade da mão-de-obra no Brasil: alguns indicadores e comparações internacionais

O fato de que a rotatividade da mão-de-obra no Brasil é alta é ilustrado nesta subseção, através de uma série de novos indicadores, obtidos com base em dados do Ministério do Trabalho. Quando há disponibilidade de dados para outros países, fazemos comparações internacionais.

Um dos mais usados indicadores de rotatividade é o tempo de serviço dos trabalhadores, ou seja, quanto tempo os trabalhadores passam numa mesma empresa. O gráfico 1 usa os dados da RAIS (média anual, 1988-1993) para calcular a porcentagem de trabalhadores brasileiros empregados em 31 de dezembro de cada ano que tinham menos de dois anos de serviço, para cada grau de instrução (de analfabeto a grau superior completo). A última coluna do gráfico mostra a

⁵ De qualquer forma, vale salientar que, de acordo com a argumentação acima, maior estabilidade dos mercados de produtos pode gerar mais investimento em treinamento, independentemente das opções escolhidas no menu de políticas ativas do mercado de trabalho.

porcentagem média do gráfico, ou seja, a porcentagem de todos os trabalhadores no setor formal da economia brasileira, excluindo os estatutários, que estão há menos de dois anos na mesma empresa. Este indicador é usual para medir o grau de rotatividade do mercado de trabalho de uma economia, tendo sido calculado para diversos outros países. Quanto mais alto esse indicador, mais alta é a rotatividade de uma economia.

Os resultados mostram que um pouco menos da metade (49,9%) dos trabalhadores brasileiros tem menos de dois anos de tempo de serviço numa mesma empresa.

Como estes números se comparam aos disponíveis para diversos países desenvolvidos? A resposta está na tabela 3 abaixo, que mostra o mesmo indicador (apenas para o setor industrial) para outros países obtidos em diversos anos ao longo das décadas de 80 e 90 (Nickell, 1995). Como mostra a Tabela, a rotatividade no Brasil, calculada também apenas para o setor industrial (ver gráfico 2, descrito mais à frente), é mais alta do que em todos os outros países.

TABELA 3
Rotatividade: Porcentagem de Trabalhadores na
Indústria com Menos de Dois Anos de Serviço

Itália	13%
Bélgica	18%
Alemanha	21%
França	22%
Irlanda	22%
Dinamarca	27%
Finlândia	28%
Holanda	28%
Reino Unido	31%
Estados Unidos	39%
Canadá	33%
Brasil	47%

Pode-se observar três padrões de rotatividade na tabela, além do padrão brasileiro de alta rotatividade. De um lado, os Estados Unidos e o Canadá, com 39% e 33%, respectivamente, de trabalhadores com menos de dois anos de emprego. Esses são mercados de trabalho reconhecidamente flexíveis, onde praticamente inexistem restrições à demissão.

O segundo padrão é de alguns países europeus, reconhecidamente mais restritivos no que diz respeito a demissões, como, por exemplo, Itália, França, Bélgica e Irlanda. A porcentagem de empregados há menos de dois anos na mesma empresa nestes países é muito baixa, variando entre 13% e 22%. O resultado é uma baixa flexibilidade de emprego, ruim do ponto de vista alocativo, o que teoricamente deveria gerar mais desemprego. De fato, em todos estes países, a taxa de desemprego tem atingido recentemente índices superiores a 10%.

O terceiro padrão de rotatividade observado na tabela 3 é o dos países escandinavos (Finlândia e Dinamarca). O indicador para estes países é da ordem de 27-28%. Estes países tendem a gastar acima da média europeia em políticas ativas de mercado de trabalho, em particular, políticas de retreinamento e recolocação da mão-de-obra. A Dinamarca e a Finlândia gastaram, por exemplo, 6,3% e 4,6% do PIB, entre 1990 e 1993, em políticas relacionadas ao mercado de trabalho (ver Calmfors, 1995).

As demais colunas do gráfico 1 mostram a porcentagem de trabalhadores com menos de dois anos de serviço para cada faixa de trabalhadores classificada de acordo com os anos de estudo completos. Os dados confirmam que a mão-de-obra menos qualificada roda muito mais de empresa em empresa do que a mais qualificada. Na verdade, o Gráfico tem um formato de um “U” invertido. O grau de rotatividade aumenta com o grau de qualificação para níveis baixos de qualificação, menores do que a oitava série incompleta. A partir daí, claramente, quanto mais anos de estudo tiver o trabalhador, menor é a probabilidade de que ele tenha menos de dois anos de tempo de serviço. Por exemplo, enquanto apenas 30,6% dos trabalhadores com grau superior completo ficam menos de dois anos na mesma empresa, cerca de 58% dos trabalhadores com o primeiro grau incompleto têm menos de dois anos de tempo de serviço.

A interpretação para esses resultados está de acordo com o que foi discutido acima a respeito do grau de qualificação geral de um trabalhador. Quanto maior o nível de educação, maior é a capacidade de aprendizado, e maiores são os retornos de investimento em treinamento de atividades específicas. Logo, maior é o tempo esperado da relação de trabalho.

Os resultados desagregados por alguns setores revelam uma dispersão setorial deste indicador. Os gráficos 2 e 3 mostram a porcentagem de trabalhadores brasileiros empregados em 31 de dezembro de cada um dos anos entre 1988 e 1993 na indústria e no comércio, respectivamente, excluindo estatutários, que tinham menos de dois anos de serviço. Cada coluna do gráfico corresponde a uma faixa de trabalhadores, classificados segundo o grau de instrução. A última coluna de ambos os gráficos mostra a porcentagem total dos trabalhadores com menos de dois anos de serviço nos dois setores.

Note, primeiramente, que há uma tendência de queda da rotatividade ao longo do período recessivo. Isso pode estar refletindo, como veremos adiante, o caráter cíclico da rotatividade, já que 1990 a 1992 foram anos de baixa atividade econômica.

Os dados mostram que a rotatividade no setor industrial é bem menor do que no setor de comércio para todos os níveis de instrução. No total, em média, o indicador para a indústria é de 45% contra cerca de 59% no comércio. É interessante também observar que o grau de rotatividade no comércio é alto até mesmo para os trabalhadores muito qualificados. De fato, em média, mais de 40% dos traba-

lhadores com grau superior completo ficam menos de dois anos numa mesma empresa no setor de comércio.⁶

Como a rotatividade varia por tamanho de estabelecimento? O gráfico 4 mostra este indicador de rotatividade para cada grau de instrução e cada tamanho de estabelecimento, com base nos dados da RAIS do ano de 1993. O tamanho dos estabelecimentos é dado pelo número de empregados, sendo classificado em cinco categorias: até 9 empregados, de 10 a 49, de 50 a 99, de 100 a 499; e 500 ou mais empregados. Como era de se esperar, observa-se claramente no gráfico uma relação negativa entre o indicador de rotatividade e o tamanho do estabelecimento. Isto é observado para todos os níveis de instrução. Apenas 20% dos trabalhadores com grau superior completo e que trabalham em grandes empresas (de 500 ou mais empregados), por exemplo, estão há menos de dois anos na mesma empresa.⁷

Como mencionado na subseção anterior, uma forma da firma dividir com o trabalhador o custo do investimento em seu treinamento é através de menores salários durante o período de treinamento. Os dados mostram também que a rotatividade é bem menor para trabalhadores mais educados, o que torna menos arriscado para ambas as partes o investimento em treinamento. Deve-se esperar, portanto, que os ganhos de permanência em uma empresa para trabalhadores muito educados sejam maiores do que para trabalhadores pouco educados (com pouca capacidade de aprendizado).

A tabela 4 procura verificar esta intuição. Ela nos mostra o rendimento médio em salários-mínimos de cada faixa de trabalhadores, de acordo com seu grau de instrução (de analfabeto a grau superior completo) e tempo de permanência na empresa (0 a 2,9 meses; 3 a 5,9 meses; 6 a 11,9⁸ meses; 1 a 1,9 anos; 2 a 2,9 anos; 3 a 4,9 anos, 5 a 9,9 anos e 10 anos ou mais) para os anos de 1991 e 1993.

Os dados mostram que todas as faixas e trabalhadores aumentam a sua renda substancialmente com o aumento do tempo de permanência numa mesma empresa. Ao contrário do que esperávamos, o ganho relativo é maior para as faixas de trabalhadores com menos anos de estudo.⁹

⁶ Saltar e Proni (1995) analisam os dados da RAIS do ano de 1989 e mostram que a rotatividade do emprego no setor de construção civil é a mais alta entre os grandes setores de atividade econômica no Brasil: 79,8% dos trabalhadores neste setor ficam menos de dois anos na mesma empresa.

⁷ Com base neste resultado, é possível prever que o aumento recente de pequenas empresas provedoras de serviços para as grandes empresas, devido ao processo de terceirização adotado em grande escala no Brasil, deve ter causado um aumento desse indicador de rotatividade para os anos mais recentes, cujos dados ainda não foram divulgados.

⁸ Na verdade, não estamos acompanhando o mesmo trabalhador ao longo do tempo e, sim, grupos de trabalhadores distintos. Como não estamos controlando minimamente pelo grau de qualificação não capturado pela variável anos de estudo de cada trabalhador, uma explicação para esse resultado é que, de fato, aqueles trabalhadores com poucos anos de estudo que permaneceram mais tempo em cada empresa são melhores (mais produtivos) do que os outros trabalhadores. Isso, portanto, pode não estar refletindo investimento em treinamento.

⁹ Repare que, ao se calcular esta estatística em nível agregado e não por estabelecimento, que consistiria em uma média ponderada por número de trabalhadores da taxa de rotatividade de cada empresa, há uma tendência a superestimar o índice de rotatividade. Isso ocorre porque o número mínimo entre o

De qualquer forma, observa-se um ganho salarial substancial com o aumento do tempo de serviço para todas as faixas de trabalhadores. Como os trabalhadores mais educados tendem a permanecer mais tempo nas empresas (ver gráfico 1), eles tendem a absorver mais desses ganhos derivados da permanência nas empresas do que os outros trabalhadores, o que contribui para aumentar a dispersão salarial.

Para finalizar esta seção, é interessante discutir mais detalhadamente algumas características do indicador de rotatividade mais tradicional, já apresentado na seção 3 deste artigo, e compará-lo com os valores observados em outros países. O Ministério do Trabalho (Lei 4923) e o IBGE (dados da Pesquisa Industrial Mensal, PIM) consideram como índice de rotatividade a razão do menor número entre o total de trabalhadores admitidos e demitidos sobre o estoque total de empregados.

O problema é que esse tipo de informação é raríssimo em outros países. Uma série existente para os Estados Unidos, calculada pelo Bureau of Labor Statistics (BLS), por exemplo, foi descontinuada em 1981. Esta série era baseada em uma amostra voluntária de grandes estabelecimentos industriais. As proporções de admitidos e desligados sobre o total de trabalhadores, em cada mês, variaram entre 2 e 5% no período. Como os dados eram referentes a grandes firmas no setor industrial, que tendem a apresentar menos rotatividade do que as demais firmas, esses números apontam para um mercado de trabalho mais flexível do que o brasileiro. Os dados do BLS apontavam, no entanto, para uma grande proporção de separações temporárias (“temporary layoffs”) antes de 1981, cerca de 60% em alguns anos.

Anderson e Meyer (1994) usam informações de estabelecimentos contidas em oito projetos estaduais de seguro-desemprego nos Estados Unidos entre 1978 e 1984, de forma a medir mais fielmente a evolução da taxa de rotatividade do trabalho. Os resultados indicam que 28% das separações são temporárias; 31% são relacionadas à destruição e criação de postos de trabalho; e 41% ocorrem por substituição dos ocupantes dos postos de trabalho.

Os dados mostram, também, que o indicador de rotatividade nos Estados Unidos no período, medido de forma equivalente à adotada pelo Ministério do Trabalho no Brasil (mínimo entre admitidos e desligados sobre o total), foi da ordem de 16% ao trimestre, em média.

Um outro país que coleciona essa informação é a Itália. O Ministério do Trabalho da Itália coletou estes dados para firmas industriais com mais de 50 empregados, a partir de 1978. Dell’Aringa (1986) os apresenta para o período 1978 e 1984. A porcentagem de admitidos por ano sobre o estoque de trabalhadores foi menor do que a porcentagem de desligados em cada ano neste período. A taxa de rotatividade, definida de acordo com o método usado no Brasil, flutuou entre 8,4%

total de admitidos e demitidos na economia é necessariamente maior ou igual à somatória do mínimo entre trabalhadores contratados e despedidos de cada estabelecimento. Considere, por exemplo, uma economia com apenas duas empresas, ambas com 1 mil empregados. Suponha que, em um determinado mês, a primeira firma contrata 100 empregados e outra demite 100. A taxa de rotatividade da economia calculada de acordo com a metodologia atual seria da ordem de 5%, enquanto o mesmo cálculo, em nível de estabelecimento, resultaria em uma taxa de 0%.

ao ano em 1983 a 14,3% ao ano em 1979 (ver Dell' Aringa, 1986). Isso aponta para um mercado de trabalho extremamente rígido, muito mais rígido do que os mercados brasileiro e americano.

Por outro lado, a Coréia do Sul, ao longo da década de 70 e até meados da década de 80 apresentou taxas de rotatividade na indústria da ordem de 5-6% ao mês (Banco Mundial, 1985, capítulo 5), o que é uma indicação de que seu mercado de trabalho é altamente flexível.

Uma outra característica interessante do indicador de rotatividade no Brasil é o seu caráter pró-cíclico. Por exemplo, os dados mostram que a taxa de rotatividade no Brasil cresceu cerca de 30% entre junho de 1994 e março de 1995, período de atividade econômica bastante aquecida devido ao boom de consumo pós-Plano Real. A média do indicador de rotatividade do Ministério do Trabalho cresceu de aproximadamente 2,5% no primeiro semestre de 1994 para uma média de 3,5% no primeiro trimestre de 1995.

O mais curioso, no entanto, é que o número de pessoas despedidas sem justa causa deu um salto de mais de 50%. Em março de 1995, por exemplo, 656 mil pessoas foram demitidas sem justa causa, enquanto em março de 1994 foram apenas 456 mil. Com exceção de alguns setores como os setores financeiro, têxtil e de calçados, nos quais esse efeito não seria surpreendente devido ao fato do Plano Real, a abertura comercial e a apreciação do câmbio terem gerado efeitos negativos sobre o nível de emprego, é surpreendente que trabalhadores estejam perdendo o emprego involuntariamente de forma crescente num período de crescimento do nível de emprego e de melhoria das perspectivas da economia em geral.

A explicação para esse fato é que muitos desses trabalhadores despedidos sem justa causa estão na verdade reagindo aos incentivos da legislação trabalhista que prevê ganhos monetários em caso de demissão sem justa causa. Este é o tópico da próxima seção.

4. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E ROTATIVIDADE DA MÃO-DE-OBRA NO BRASIL

A seção anterior apresentou evidências de que a taxa de rotatividade no Brasil é muito alta, quando comparada à observada em outros países. Discutiu-se também algumas formas de se gerar menos rotatividade. Uma das formas mais tradicionais de gerar mais estabilidade no emprego, usada por diversos países, é a imposição de altos custos de demissão. Altos custos de demissão, porém, tendem a gerar um mercado de trabalho muito rígido, o que pode ser ineficiente do ponto de vista alocativo.

Nesta seção, mostra-se que não é por falta de custos de demissão que a taxa de rotatividade no Brasil é alta. Pelo contrário: é exatamente a forma pela qual os custos de demissão são impostos no Brasil que contribui para essa alta rotatividade.

No Brasil, existem dois custos institucionais não triviais de demissão: a multa de 40% sobre o saldo do trabalhador no FGTS no caso de demissão sem justa causa e o aviso prévio de um mês (com duas horas por semana para os trabalha-

dores procurarem outro emprego).¹⁰ O problema é que a sistemática atual da multa do FGTS age como incentivo à rotatividade. Na verdade, é o fato de que a multa e o saldo do FGTS são apropriados pelo trabalhador que gera os incentivos errados.

Como o trabalhador tem direito a receber o saldo do FGTS caso demitido sem justa causa e como a chance de ascensão dentro da firma é muito pequena no Brasil, sempre que o mercado de trabalho está mais aquecido há um incentivo para o trabalhador forçar a sua demissão ou chegar a um acordo com a firma para receber o saldo do FGTS. No caso do acordo, o trabalhador geralmente abre mão de receber a multa.

Quando o empregado tem menos de um ano de emprego, por exemplo, ele só precisa assinar um documento dizendo que recebeu a multa para receber o seu saldo do FGTS. A partir deste momento, esse trabalhador pode ir para outro emprego, ou receber seu seguro-desemprego, ou até mesmo continuar por um tempo no mesmo emprego sem carteira assinada, recebendo (de forma ilegal, mas difícil de ser verificada) a complementação do governo de seguro-desemprego. O saldo do FGTS, no caso de um trabalhador com um ano de emprego, equivale a um décimo quarto salário – pago, no caso, pelo governo.

Uma indicação de que as demissões são de fato induzidas pelo incentivo da apropriação do saldo do FGTS está na observação da seção anterior de que a taxa de rotatividade é prócíclica, tendo aumentado substancialmente nos primeiros nove meses após o Plano Real, época de atividade econômica aquecida.

Se esta interpretação para os dados está correta, a conclusão é que nem sempre uma política de “proteção do emprego” gera o resultado esperado, já que instituições afetam incentivos e trabalhadores e firmas reagem a esses incentivos. No caso, o fato de que o trabalhador recebe 40% do saldo do FGTS, se for despedido, faz com que ele prefira sair da empresa e ter o ganho monetário naquele instante ao invés de permanecer na firma, aumentar a sua produtividade e ganhar mais no futuro. Como a firma sabe disso, ela não investe em treinamento em momento algum, pois o risco de a relação de trabalho terminar prematuramente é alto. O resultado são empregos instáveis e com baixos salários.

Dessa forma, uma sugestão seria a de alterar a sistemática atual dos custos de demissão. Manter a multa para a firma no caso de demissão sem justa causa não é má ideia. Como discutido ao longo de todo o artigo, o custo de demissão que gera mais produtividade e mais emprego no longo prazo é maior do que zero. O que parece errado é que os recursos arrecadados com a multa sejam apropriados pelo trabalhador despedido, que já conta com o seguro-desemprego.

Uma sugestão é que os recursos arrecadados com essa multa fossem direcionados para financiar políticas ativas de mercado de trabalho, como programas de retreinamento e criação de emprego.

¹⁰ Note que a legislação trabalhista (a CLT) prevê o período de experiência de três meses. Se o trabalhador permanecer menos de três meses na firma, esta está desobrigada a pagar os custos de demissão.

Por outro lado, a retirada do saldo do FGTS deveria ser desvinculada da demissão, com ou sem justa causa. A ideia é retirar o incentivo, pelo lado do trabalhador, de perder o emprego. A perda de um emprego formal com carteira assinada deveria ser vista como algo ruim e, portanto, a ser evitado pelo trabalhador.

Uma proposta alternativa, palatável para o governo e para os trabalhadores, é de se permitir que os trabalhadores retirem o saldo do FGTS em periodicidades fixas (de 5 em 5 anos, ou 10 em 10 anos, por exemplo). O incentivo para manter o dinheiro aplicado no FGTS por mais tempo seria determinado pela imposição de um deságio no total retirado pelo trabalhador, no caso de ele optar por retirar o dinheiro frequentemente. Neste caso, se o trabalhador preferir manter o dinheiro aplicado, ele receberia mais do que caso retirasse o saldo nos prazos estipulados. As exceções para retirada do saldo seriam mantidas, como aposentadoria, compra da casa própria e algumas doenças graves.

O nível do deságio e a periodicidade de retirada do saldo poderiam ser facilmente calculados pelo governo, de forma a não aumentar de forma significativa o montante de recursos sacados a cada mês. Note-se que este montante é elevado, exatamente devido à alta rotatividade da força de trabalho no Brasil.

Diversas outras propostas de reformas trabalhistas vêm sendo discutidas pela sociedade. De forma geral, se se concorda com o diagnóstico do mercado de trabalho brasileiro apresentado neste artigo, de baixa qualidade do emprego e baixa produtividade da mão-de-obra causadas em parte pela alta rotatividade da mão-de-obra, as propostas que podem melhorar o seu funcionamento são aquelas que geram relações de trabalho mais duradouras.

Isso pode ser conseguido através de mais negociação dentro de cada firma, na qual os trabalhadores sejam representados de forma menos desigual (em relação ao poder de barganha da firma) do que nos contratos individuais atuais. Nesses contratos individuais, a tendência é o descumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos empregadores, que são levados posteriormente à Justiça do Trabalho somente ao término dos contratos. Como a Justiça do Trabalho é lenta, na verdade os trabalhadores acabam, na prática, recebendo apenas uma parcela dos seus direitos, geralmente através de acordos pós-contrato com seus empregadores (ver Camargo, 1995 e 1996).

Em suma, relações de trabalho mais duradouras, mais cooperativas, e, portanto, mais produtivas, poderiam ser obtidas com menos intervenção da Justiça do Trabalho e mais negociação entre trabalhadores e empregadores. O objetivo é gerar uma flexibilização dos direitos trabalhistas, que seriam negociados em convenções coletivas. Neste sentido, para permitir o maior investimento em treinamento necessário ao desenvolvimento do país, é fundamental que sejam criados instrumentos de amenização dos efeitos cíclicos da atividade econômica, que geram insegurança de renda e aumento do risco do investimento para ambas as partes envolvidas, no sentido de corrigir a falha de mercado em relação ao ótimo do ponto de vista social.

Trabalhadores e empresários dentro de cada firma deveriam ser os únicos atores desse processo de negociação. Ao governo, caberia o papel de escolher, entre

o leque de políticas ativas do mercado de trabalho, aquelas que mais se adequam ao diagnóstico do mercado de trabalho brasileiro.

5. CONCLUSÕES

A conclusão principal deste artigo é que o problema do emprego no Brasil parece ser a reduzida qualidade média dos postos de trabalho gerados, o que está largamente associado à baixa produtividade média do trabalho. Essa baixa produtividade resulta não apenas do baixo nível educacional dos trabalhadores brasileiros, mas também de um aparato institucional trabalhista que gera incentivos perversos, reduzindo a atratividade dos investimentos em treinamento e conduzindo à prática da alta rotatividade da mão-de-obra. Em particular, o artigo discute como a apropriação pelo trabalhador da multa e do saldo do FGTS no momento da demissão sem justa causa gera os incentivos errados, provocando mais rotatividade.

O argumento principal do artigo é que qualidade do emprego depende fundamentalmente de alta produtividade da mão-de-obra, que, por sua vez, depende não apenas de alta qualificação geral da força de trabalho (via educação), mas também de capital humano específico desenvolvido através de treinamento dentro do ambiente de trabalho. Neste sentido, uma alta rotatividade da mão-de-obra, ao prejudicar o investimento em treinamento, impede um aumento da produtividade e da qualidade do emprego.

O artigo apresenta diversas evidências sobre a rotatividade do trabalho no Brasil, juntamente com comparações internacionais no caso de alguns indicadores. Para todos os indicadores de rotatividade que são passíveis de comparação, o Brasil apresenta números entre os mais elevados do mundo.

As implicações de política econômica derivadas das principais conclusões do artigo são claras. Uma reforma da legislação trabalhista atual deveria priorizar medidas na direção de reduzir a taxa de rotatividade da mão-de-obra e aumentar o grau de negociação entre firmas e trabalhadores, de forma a aumentar a produtividade média da mão-de-obra. A melhoria do sistema educacional, a continuidade da política de estabilidade macroeconômica e uma clara definição das regras do jogo completam o quadro das medidas fundamentais para o crescimento da produtividade média do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO, E., BARROS, R., CAMARGO, J.M., GONZAGA, G. e MENDONÇA, R. (1994) "A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980". *Série Seminários* n° 11/94, DIPES/IPEA.
- AMADEO, E. e GONZAGA, G. (1995) "Inflation and Economic Policy Reform: Social Implications in Brazil". In D. TURNHAM, C. FOY e G. LARRAÍN (eds.) *Social Tensions, Employment Generation and Economic Policy in Latin America*. Paris, OECD Development Centre.

- AMADEO, E. e PERO, V. (1996) "Adjustment, Stabilization and the Structure of Employment in Brazil". *Texto para Discussão* n° 353. Rio de Janeiro, PUC-Rio.
- ANDERSON, P. e MEYER, B. (1994) "The Extent and Consequences of Job Turnover". *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*.
- BALTAR, P. E. e PRONI, M.W. (1995) "Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil". *Cadernos do CESIT, Texto para Discussão* n° 15.
- BANCO MUNDIAL (1995) "Workers in an Integrating World", *World Development Report*. Oxford University Press.
- BIVAR, W. (1992) *Aspectos da estrutura do desemprego no Brasil: composição por sexo e duração*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro, Departamento de Economia, PUC-RJ.
- CALMFORS, L. (1995) "What Can We Expect from Active Labour Market Policy?". *institute for International Economic Studies, Reprint Series*; n° 546.
- CAMARGO, J.M. (1995) *Menos proteção e mais poder de barganha: a reforma da CLT* (mimeo).
- CAMARGO, J.M (1996) *Brazilian Labor Justice: Who Demands, How It Works, Who Pays* (mimeo).
- CEPAL (1995) *Panorama Social de América Latina*.
- DELL'ARINGA, C. (1986) *Labour Market Flexibility: The Case of Italy* (mimeo).
- DICKENS, W. e LANG, K. (1985) "A Test of Dual Labor Market Theory". *American Economic Review*, September.
- LAZEAR, E. (1990) "Job Security Provisions and Employment". *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, pp. 699-726.
- NICKELL, S. (1995) *Labour Market Dynamics in OECD Countries*. Institute of Economics and Statistics, Oxford University (mimeo).



GRÁFICO 1
 Porcentagem de Trabalhadores com Menos de 2 Anos de Serviço por Grau de Instrução
 Brasil, Média de 1988-1993

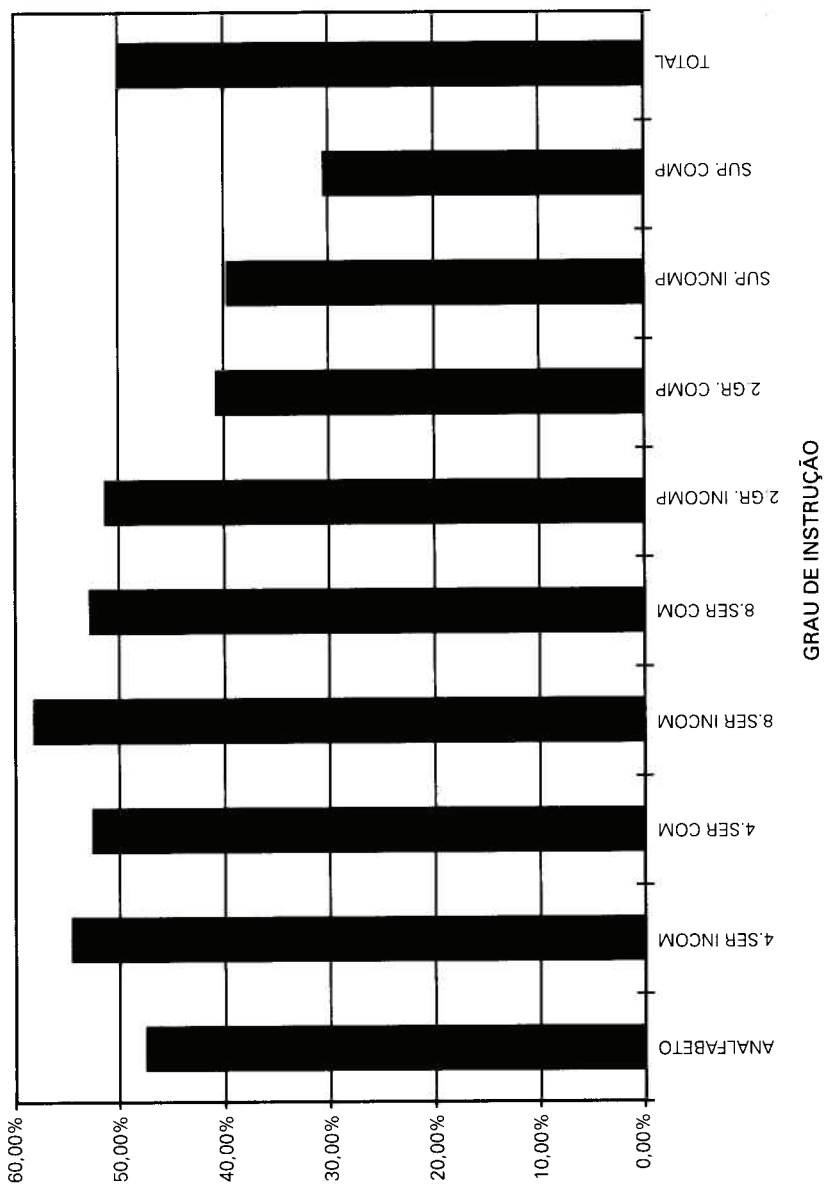


GRÁFICO 2
 Percentagem de trabalhadores com Menos de 2 Anos de Serviço Por Grau de Instrução
 Brasil, Indústria, 1988-1993

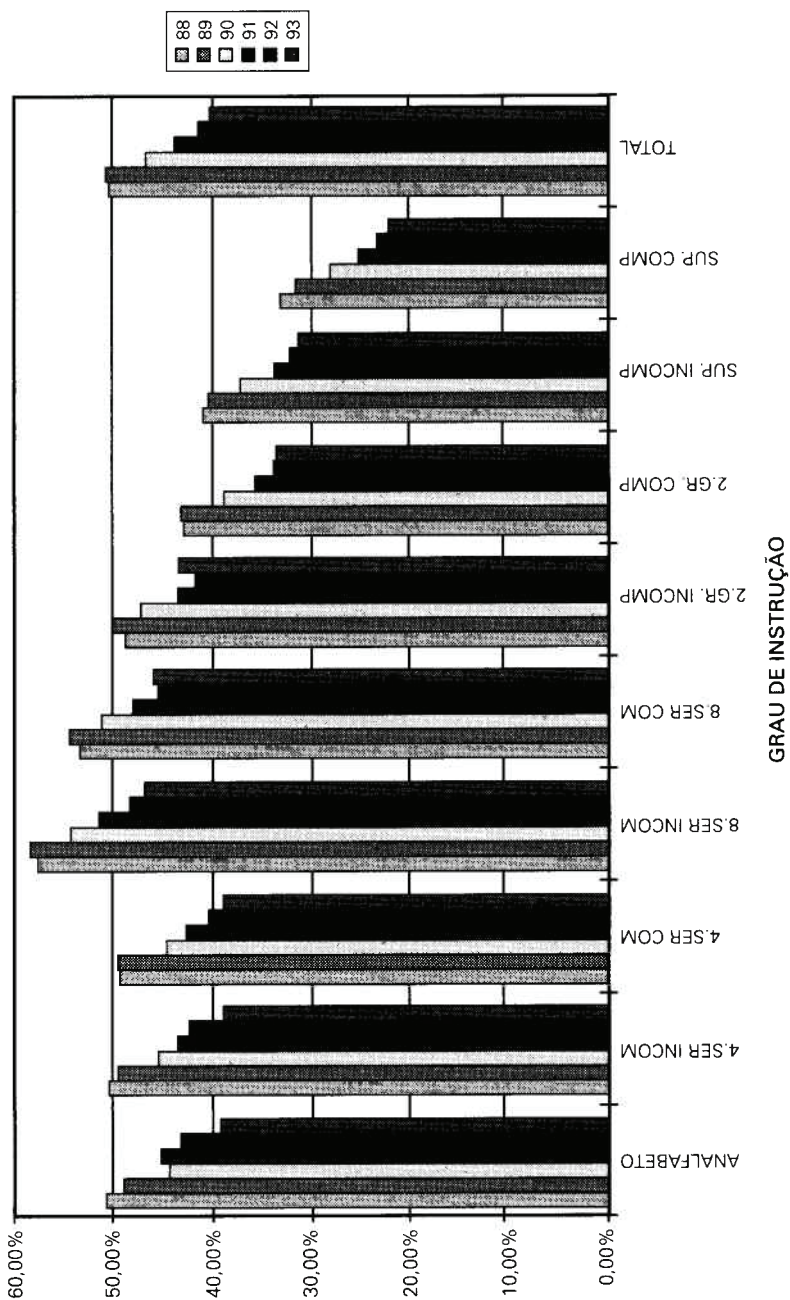


GRÁFICO 3
 Porcentagem de Trabalhadores com Menos de 2 Anos de Serviço por Grau de Instrução
 Brasil-Comércio, 1988/93

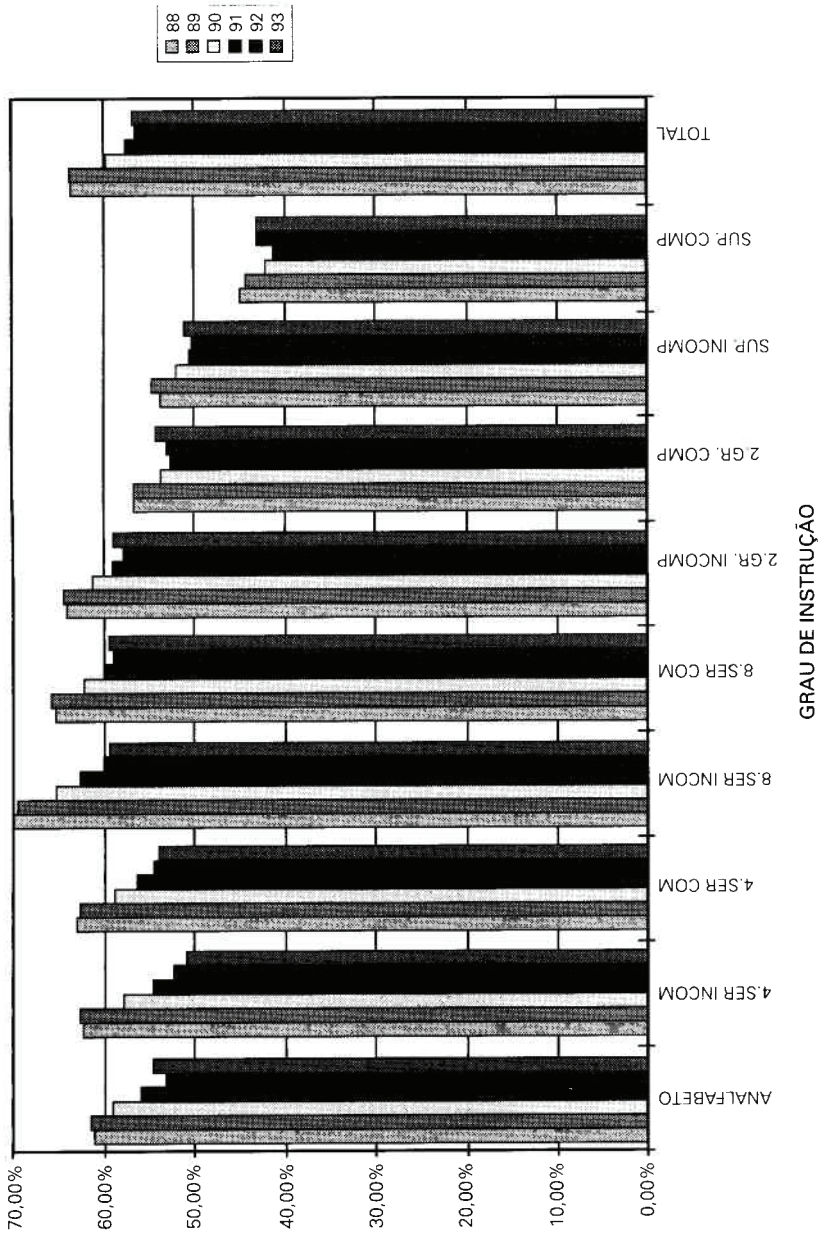


GRÁFICO 4

Porcentagem de Trabalhadores com Menos de 2 Anos de Serviço por Grau de Instrução e Tamanho do Estabelecimento
Brasil, 1993

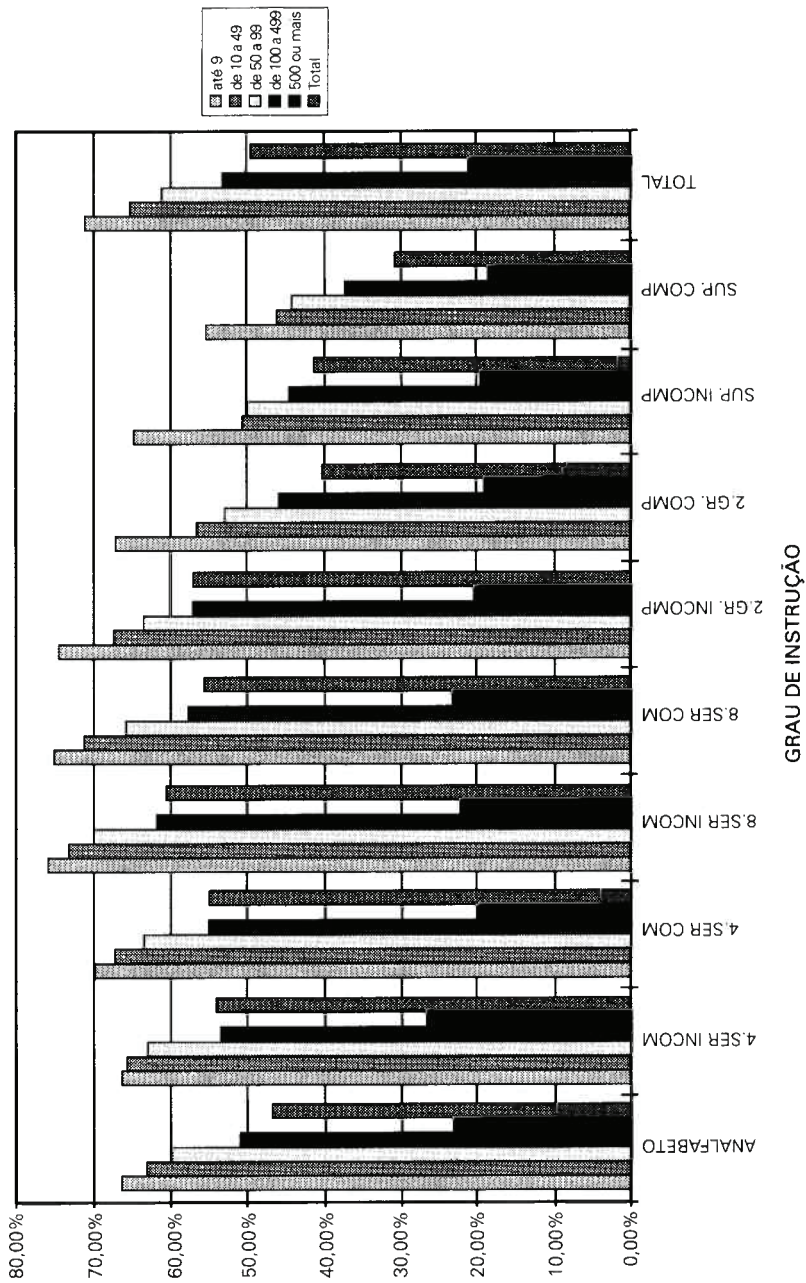


TABELA 4
Rendimento Médio em Salários Mínimos, Brasil
1991

	0,0	2,9 M	3,0	5,9 M	6,0	11,9 M	1,0	1,9 A	2,0	2,9 A	3,0	4,9 A	5,0	9,9 A	10 Ou + A	Ignorado	Total
Analfabeto	1,51		1,80	2,10	2,35	2,84	2,74		3,02	4,97	0						2,54
4. Ser Incomp	1,56		2,04	2,26	2,38	2,63	2,99		3,26	4,95	0						2,49
4. Ser Comp	1,80		2,27	2,51	2,73	3,07	3,48		4,07	6,28	0						3,01
8. Ser Incomp	1,79		2,23	2,43	2,67	3,09	3,56		4,49	7,41	0						2,95
8. Ser Comp	1,97		2,39	2,61	2,90	3,39	3,94		5,17	9,25	0						3,48
2. Gr Incomp	2,14		2,54	2,77	3,10	3,73	4,48		6,16	11,56	0						4,09
2. Gr Comp	2,84		3,41	3,70	4,14	4,97	5,60		6,91	12,53	0						5,71
Sup. Incomp	4,38		5,22	5,74	6,51	7,83	8,72		10,98	19,17	0						9,28
Sup. Comp.	8,30		8,73	9,11	10,31	11,94	12,26		14,24	21,84	0						13,95
Ignorado	1,81		2,18	2,49	2,34	2,45	2,61		2,47	3,19	0						2,01
Total	2,03		2,56	2,93	3,36	4,06	4,73		6,11	10,95	0						4,22

1993

	0,0	2,9 M	3,0	5,9 M	6,0	11,9 M	1,0	1,9 A	2,0	2,9 A	3,0	4,9 A	5,0	9,9 A	10 Ou + A	Ignorado	Total
Analfabeto	1,82		1,8	1,91	2,02	2,15	2,14		2,34	2,75	0						2,16
4. Ser Incomp	1,96		1,98	2,03	2,15	2,37	2,48		2,7	3,25	0						2,38
4. Ser Comp	2,25		2,17	2,28	2,54	2,86	3,13		3,79	5,89	0						3,16
8. Ser Incomp	2,26		2,16	2,29	2,51	2,9	3,32		4,24	6,92	0						3,15
8. Ser Comp	2,41		2,29	2,4	2,68	3,1	3,6		4,62	8,46	0						3,55
2. Gr Incomp	2,5		2,38	2,52	2,88	3,41	4,06		5,56	10,08	0						4,03
2. Gr Comp	3,33		3,15	3,13	3,75	4,31	5,09		6,51	11,93	0						5,73
Sup. Incomp	5,27		4,97	5,07	5,94	7,09	8,4		10,6	18,99	0						9,61
Sup. Comp.	9,55		8,03	7,26	8,84	9,92	11,12		12,66	20,16	0						12,83
Ignorado	3,03		2,93	3,22	4,57	5,24	6,86		8,58	13,45	0						7
Total	2,67		2,64	2,78	3,23	3,7	4,39		5,68	10,39	0						4,61