



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Departamento de Economia

JOÃO VICTOR ROMANOW GABRIEL

**OS DIAGNÓSTICOS DA ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO
DE OBRA BRASILEIRA**

Brasília – DF

2022

JOÃO VICTOR ROMANOW GABRIEL

OS DIAGNÓSTICOS DA ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA BRASILEIRA

Monografia apresentada ao
Departamento de Economia como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Ciências Econômicas

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto
Ramos

Brasília – DF

2022

JOÃO VICTOR ROMANOW GABRIEL

OS DIAGNÓSTICOS DA ALTA ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA BRASILEIRA

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

João Victor Romanow Gabriel

Dr. Carlos Alberto Ramos
Professor-Orientador

Dra. Daniela Freddo
Professor-Examinador

Brasília, 16 de fevereiro de 2022

Aos meus pais, irmã e Nina, pelo apoio incondicional durante toda minha graduação. Aos meus amigos pela companhia em momentos de tristeza e alegria.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo apresentar os principais diagnósticos da alta rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, além das consequências de um curto horizonte de tempo em relações trabalhistas sobre a acumulação de capital humano e nível de produtividade. São apresentados também nessa revisão de literatura indicadores relevantes relacionadas a taxa de rotatividade da mão de obra brasileira, bem como conceitos pertinentes ao debate sobre o mercado de trabalho.

Palavras-chave: rotatividade; mão de obra; mercado de trabalho.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de rotatividade no mercado de trabalho celetista no Brasil de 2003 a 2015 (%).....	6
Gráfico 2 – Taxa de rotatividade no mercado de trabalho formal no Brasil de 2003 a 2015 (%).....	7
Gráfico 3 – Desligamentos sem justa causa sobre Emprego Médio de 2007 a 2017 (%).....	8
Gráfico 4 – Admissões sem justa causa sobre Emprego Médio de 2005 a 2017 (%)	8
Gráfico 5 – Proporção da remuneração real de reinserção dos demitidos sem justa causa em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%).....	28
Gráfico 6 – Proporção da remuneração real de reinserção dos demitidos por término de contrato em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%).....	28
Gráfico 7 – Proporção da remuneração real de reinserção dos desligados a pedido em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%).....	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de vínculos ativos (%) de 2003 a 2010	9
Tabela 2 – Trabalhadores do setor industrial com menos de dois anos de serviço de 1980 a 1990	10

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
1 A ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA BRASILEIRA	5
2 O DIAGNÓSTICO TRADICIONAL	11
2.1 O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).....	5
2.2 O seguro-desemprego.....	11
2.3 O aviso prévio.....	12
2.4 A Justiça do Trabalho.....	13
2.5 O contrato de experiência.....	14
2.6 Propostas de mudança intitucional.....	15
3 DIAGNÓSTICOS ALTERNATIVOS	18
3.1 A visão da Economia Comportamental	19
3.2 A economia heterodoxa.....	22
4 AS CONSEQUÊNCIAS DA ALTA ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	23
COMENTÁRIOS FINAIS	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

INTRODUÇÃO

Durante a década de 2000, o Brasil apresentou notável crescimento econômico, com uma taxa de crescimento médio do produto na ordem de 3,4% ao ano entre 2000 e 2009, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esse crescimento pode ser entendido como reflexo de algumas circunstâncias como o chamado *boom* das *commodities* e o aquecimento do mercado interno, fatores que possibilitaram uma constante geração de empregos ao longo da década. A partir de 2014, entretanto, a economia brasileira enfrentou retrações do produto nacional e após pequena recuperação entre 2017 e 2019, a pandemia da COVID-19 causou expressiva queda da atividade econômica no país. Toda essa dinâmica na economia brasileira reacendeu, ao longo do tempo, o debate acerca da rotatividade e flexibilidade do mercado de trabalho do país, uma vez que o comportamento desse mercado afeta diretamente o desempenho da economia.

O Brasil caracterizar-se-ia notavelmente pela grande movimentação de trabalhadores entre diferentes cargos de trabalho em curtos períodos de tempo. Essa movimentação possui inúmeras consequências sobre variáveis econômicas como tamanho do setor informal, competitividade de empresas, e principalmente produtividade da mão de obra. Por outro lado, as possíveis causas do nível de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro não são consenso dentro da literatura especializada e geram diferentes suposições e diagnósticos.

Na década de 1990, a discussão sobre a rotatividade no mercado de trabalho deu origem a uma ampla literatura sobre a relação de instituições trabalhistas brasileiras e o predomínio de um reduzido horizonte temporal dos vínculos de

trabalho. Camargo (1996), Amadeo e Camargo (1996) e Gonzaga (1998) atribuem às particularidades do desenho de instituições que regulam o mercado de trabalho (como FGTS, seguro-desemprego, justiça do trabalho etc.) a curta permanência de empregados em seus postos de trabalho, uma vez que de acordo com esses autores, existiriam incentivos financeiros aos trabalhadores desligados sem justa causa. Esse diagnóstico, com o passar do tempo, tornou-se a abordagem prevalecente no debate sobre a rotatividade brasileira.

Outrossim, diferentes literaturas trouxeram à tona novas abordagens sobre o tema questão, questionando o diagnóstico tradicional das instituições trabalhistas. Ramos (2020), por exemplo, propõe a utilização do arcabouço da Economia Comportamental para explicar a rotatividade singular do mercado de trabalho brasileiro. Já estudiosos de correntes heterodoxas nas ciências econômicas sugerem que as raízes da elevada rotatividade da mão de obra brasileiras estariam na grande participação de novas modalidades de contratos de trabalho no país, como é o caso de Silva Filho (2012).

O presente estudo tem como objetivo apresentar os principais diagnósticos da histórica alta rotatividade da mão de obra no Brasil, bem como suas principais consequências sobre o mercado de trabalho. O trabalho está dividido em 4 seções, além dessa introdução e dos comentários finais. No primeiro capítulo, serão apresentados alguns indicadores relevantes sobre a rotatividade da mão de obra brasileira, especificamente: taxa de rotatividade, admissões e desligamentos, e duração de vínculos trabalhistas. No segundo capítulo, será apresentado o diagnóstico tradicional das origens da alta rotatividade trabalhista no Brasil, referente a literatura desenvolvida por Camargo (1996), Amadeo e Camargo (1996) e Gonzaga

(1998). Em seguida, no terceiro capítulo, discorrer-se-á sobre os diagnósticos alternativos para o reduzido horizonte temporal dos vínculos de trabalho no Brasil, precisamente a visão da economia comportamental e heterodoxa. Por fim, no quarto capítulo, serão apresentadas as principais consequências da alta rotatividade no mercado de trabalho sobre fatores como produtividade, remuneração e acumulação de capital humano.

1 A ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA BRASILEIRA

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2017), o fenômeno da rotatividade pode ser entendido como “um movimento recorrente de substituição de parte da força de trabalho utilizada em cada ciclo produtivo anual, através de demissões e admissões de trabalhadores que são realizadas pelo conjunto das unidades produtivas do país” (DIEESE, 2017, p. 79). A partir da década de 1990, os níveis de rotatividade da mão de obra brasileira passaram a receber grande atenção por parte da literatura especializada, uma vez que, se comparados com os níveis de outros países, o *turnover* brasileiro aparentava ser excessivo. Nesse sentido, Gonzaga e Cayres Pinto (2014, p. 1) relatam que “o mercado de trabalho brasileiro se caracteriza, historicamente, por uma intensa movimentação de trabalhadores entre postos de trabalho”. Ainda, Gonzaga (1998) afirma que a rotatividade da mão de obra no Brasil seria uma das mais elevadas no mundo.

Nessa seção, serão apresentados indicadores relacionados a rotatividade de mão de obra brasileira, especificamente: taxa de rotatividade, número de desligamentos e admissões, e tempo de vínculo empregatício.

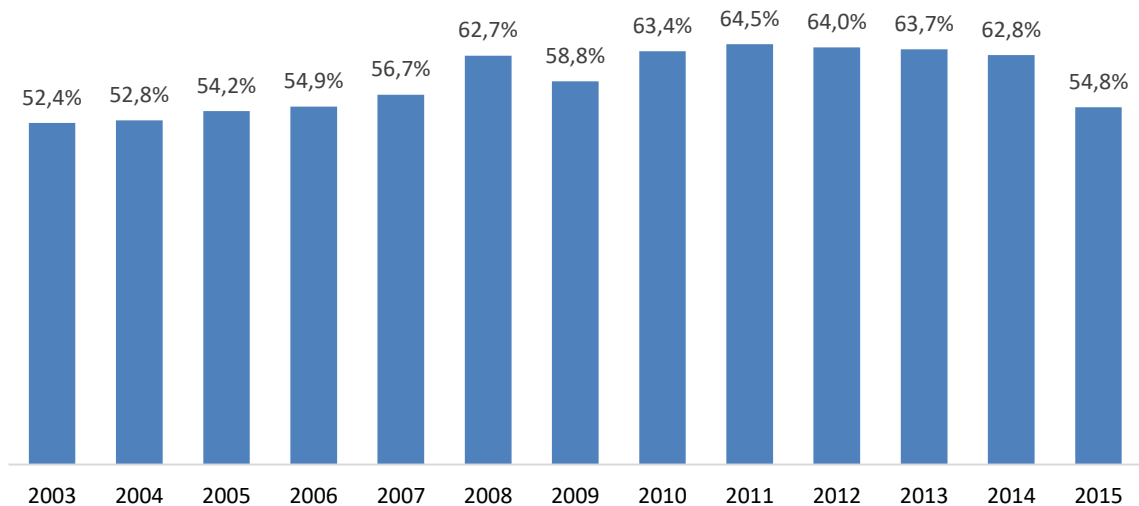
Existem diferentes metodologias de cálculo para taxa de rotatividade, de maneira que os resultados encontrados devem divergir de acordo com os critérios e dados adotados. Em estudo de 2017, o DIEESE estimou a taxa e rotatividade da mão de obra celetista, isto é, regida pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), no Brasil de 2003 a 2015, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais

(RAIS). A fórmula utilizada para o cálculo foi a seguinte:

$$Taxa\ de\ rotatividade_t = \frac{\text{mín}(\text{admitidos no ano}; \text{desligados no ano})}{\text{Estoque médio de empregos}}$$

O estoque médio de empregos utilizado no cálculo acima refere-se a média do estoque de empregos em um determinado ano e do ano anterior. O resultado encontrado pelo DIEESE (2017) pode ser observado no gráfico 1:

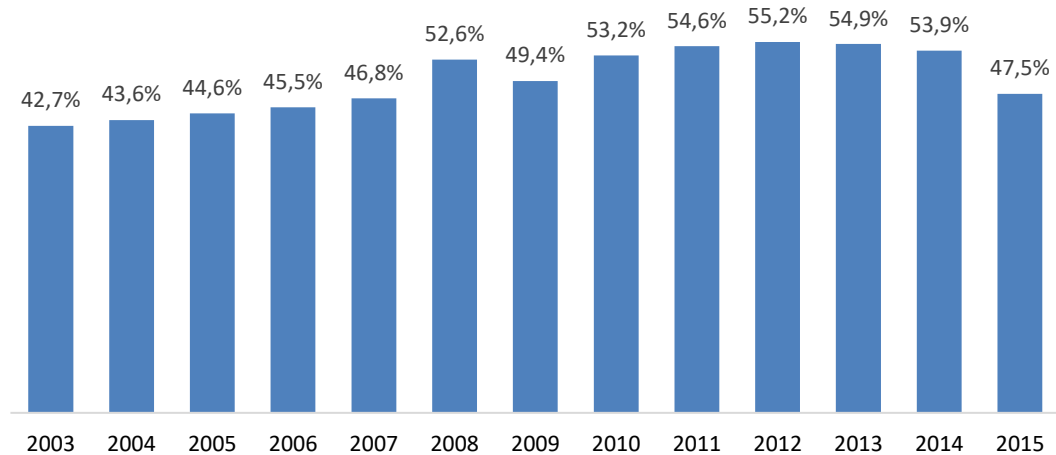
Gráfico 1 - Taxa de rotatividade no mercado de trabalho celetista no Brasil de 2003 a 2015 (%)



Fonte: DIEESE (2017). Elaboração própria.

Como é possível notar, a taxa de rotatividade brasileira calculada pelo DIEESE (2017) não esteve abaixo de 50% em nenhum ano da série histórica utilizada, além de apresentar tendência de crescimento durante a maior parte do período de 2003 a 2015. A taxa de rotatividade da mão de obra atingiu seu maior e menor valor em 2011 e 2003 respectivamente. O DIEESE (2017) estimou também a taxa de rotatividade da mão de obra formal brasileira, a qual engloba outros tipos de vinculação contratual para além da CLT, como é o caso do regime estatutário, o qual rege o funcionamento de contratos de servidores públicos.

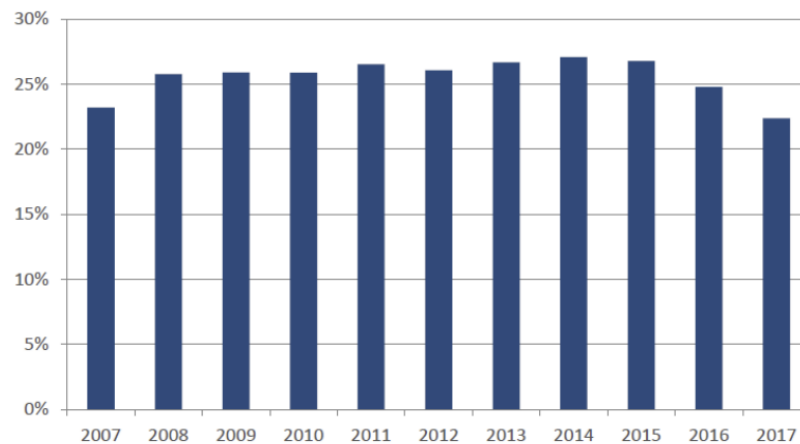
Gráfico 2 - Taxa de rotatividade no mercado de trabalho formal no Brasil de 2003 a 2015 (%)



As taxas de rotatividade encontradas no mercado de trabalho formal mostram-se menores que as do mercado celetista no período em questão. De acordo com o DIESEE (2017), esse é um resultado esperado, uma vez que o regime estatutário apresenta menor flexibilidade de contratação, a qual é realizada por meio de concursos públicos, e demissão, que apresenta restrições legais na maior parte dos casos. Assim sendo, o segmento celetista seria aquele sujeito à flexibilidade contratual que caracterizaria o mercado de trabalho brasileiro (DIESEE, 2018).

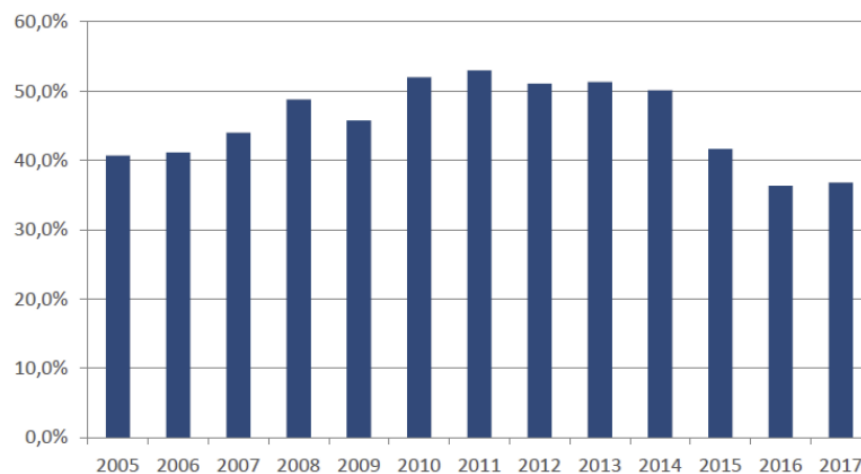
Trigo e Gonzaga (2018) analisaram dinâmica das movimentações do mercado de trabalho brasileiro a partir de dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Dois dos resultados encontrados referem-se ao montante de desligamentos sem justa causa entre 2007 e 2017, e as admissões realizadas entre 2005 e 2017 no Brasil, como pode ser visto no gráfico 3 e 4.

Gráfico 3 - Desligamentos sem justa causa sobre Emprego Médio de 2007 a 2017 (%)



Fonte: Trigo e Gonzaga (2018)

Gráfico 4 - Admissões sobre Emprego Médio de 2005 a 2017 (%)



Fonte: Trigo e Gonzaga (2018)

Percebe-se que entre 2008 e 2015, os desligamentos sem justa causa atingiram 25% do emprego médio, valor que representa a maior parte dos desligamentos totais de acordo com Trigo e Gonzaga (2018). As admissões, por sua vez, superaram 50% do emprego médio de 2010 a 2014, e foram inferiores a 40% apenas em 2016 e 2017. Sobre esses resultados, Trigo e Gonzaga (2018) comentam

que tanto as demissões sem justa causa quanto as admissões apresentam comportamento anticíclico, isto é, aumentam durante períodos de recessão econômicas. Em consequência desse comportamento anticíclico das variáveis demissão involuntária e admissões, Trigo e Gonzaga (2018) concluem que rotatividade brasileira seria pro-cíclica, por motivos que serão apresentados na próxima seção desse trabalho.

Outro indicador a ser citado é o tempo de serviço de trabalhadores no mesmo emprego. Nesse sentido, Gonzaga e Cayres Pinto (2014) apresentaram o tempo de vínculo formal de trabalhadores de 2003 e 2010, de acordo com dados da RAIS. Na tabela 1, é possível notar como a proporção de trabalhadores com menos de 1 ano é superior a todas as outras, atingindo inclusive valores superiores a 40% em 2008 e 2010. A partir dessas proporções, Gonzaga e Cayres Pinto (2014) ainda calcularam uma função risco, referente a probabilidade de o vínculo de trabalho acabar antes do próximo ponto no tempo. Para os trabalhadores com menos de um ano de vínculo, o risco de ser desligado estaria em torno de 50%, valor que diminui drasticamente quando os empregados ultrapassam o primeiro ano (35%) ou segundo (35%).

Tabela 1 - Distribuição de vínculos ativos (%) de 2003 a 2010

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Menos de 1 ano	35,7%	37,8%	37,9%	37,9%	39,7%	41,1%	39,7%	42,3%
1 a 2 anos	18,9%	17,7%	18,6%	18,8%	18,0%	18,2%	19,5%	17,5%
2 a 3 anos	11,8%	11,4%	10,6%	11,3%	11,0%	10,5%	10,9%	11,1%
3 a 4 anos	8,0%	7,8%	7,5%	7,0%	7,2%	7,0%	6,9%	6,8%
Mais de 4 anos	25,5%	25,4%	25,4%	25,1%	24,1%	23,3%	23,1%	22,3%

Fonte: Gonzaga e Cayres Pinto (2014)

Por fim, embora exista uma escassez de trabalhos que comparem as taxas de rotatividade de diferentes países, Nickell (1995) calculou a taxa de trabalhadores com

menos de 2 anos de vínculo trabalhista no setor industrial nas décadas de 1980 e 1990 para 12 países. Nota-se na tabela 2 que a taxa calculada para o Brasil é expressivamente maior que a de outros países na comparação. Gonzaga (1998), em comentário a esses índices, aponta como os baixos níveis de rotatividade de países europeus estariam ligados a baixa flexibilidade do mercado de trabalho deles, diferentemente de países do continente americano, como Brasil, Estados Unidos e Canadá, os quais teriam maior flexibilidade e poucas restrições a demissão.

Tabela 2 - Trabalhadores do setor industrial com menos de dois anos de serviço de 1980 a 1990

País	
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%

Fonte: Nickell (1995)

2 O DIAGNÓSTICO TRADICIONAL

Os motivos relacionados a alta rotatividade de mão de obra brasileira são amplamente discutidos, de forma que existem diferentes diagnósticos para esse fenômeno. Nessa seção, será apresentado o argumento tradicional que explica os níveis de rotatividade da mão de obra brasileira, especificamente: o nexos entre o curto período de vínculos trabalhistas e o contexto institucional brasileiro.

A relação entre as instituições trabalhistas e o curto tempo de emprego no Brasil foi desenvolvida, inicialmente, por Camargo (1996), Amadeu e Camargo (1996) e Gonzaga (1998). De acordo com essa literatura, as particularidades do desenho institucional do mercado de trabalho, tais como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e aviso prévio, acabam por incentivar o estabelecimento de relações de curto prazo entre trabalhadores e firmas.

2.1. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS consiste em um fundo de capitalização, reajustado pela inflação e remunerado a 3% anualmente, no qual as firmas devem depositar mensalmente 8% do salário bruto do trabalhador. Os trabalhadores podem acessar essa poupança forçada ao se aposentarem ou em ocasiões extraordinárias, tais como compra de casa própria, tratamento de doenças graves e manutenção de imóvel atingido por desastre natural. No caso de demissões sem justa causa, o trabalhador tem o direito de sacar esse dinheiro, acrescido de uma multa de 40% sobre o montante total depositado no fundo pelo empregador. À vista disso, Amadeu e Camargo (1996) sugerem que o

FGTS, ao remunerar funcionários demitidos, cria uma gratificação pela demissão. Dessa forma, seria de se esperar que trabalhadores, principalmente os menos qualificados com altas taxas de preferência intertemporal, forçassem sua demissão, ou mesmo tentassem negociá-la, a fim de apropriarem-se do fluxo de renda imediato. Esse incentivo seria maior ainda durante períodos de crescimento econômico, dado que os funcionários demitidos possuem maior possibilidade de encontrar um novo emprego.

2.2. O seguro desemprego

O seguro-desemprego oferece uma cobertura financeira aos desempregados por até cinco meses depois de aprovado. Esse benefício deve corresponder à média salarial dos últimos três meses de trabalho do funcionário e não pode ser menor que o salário mínimo. Para Amadeo e Camargo (1996), o sistema de seguro-desemprego brasileiro funcionaria mais como um mero sistema de transferência de renda para trabalhadores formais desempregados, do que de fato um sistema de seguridade. Isso se daria pelo fato de não existir qualquer tipo de obrigatoriedade para que os beneficiários adquiram algum tipo de treinamento ou visitem qualquer escritório de emprego governamental durante o período em que recebem o seguro-desemprego, além da impossibilidade de verificação de trabalho informal. Nesse sentido, dado que o benefício não pode ser menor que o salário mínimo, criar-se-ia um incentivo para trabalhadores não qualificados, os quais são remunerados com salário semelhante ao mínimo, procurarem a demissão e estabelecerem relações empregatícias informais (sem contrato) durante os cinco meses de recebimento do benefício.

No que diz respeito à probabilidade de desligamento por tempo de serviço em função do seguro desemprego, Trigo e Gonzaga (2018), com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2013, sugerem a existência de acordos entre empregadores e trabalhadores para o desligamento e posterior relação de trabalho informal. De acordo com Trigo e Gonzaga (2018), entre o quinto e o sexto mês de tempo de serviço, existiria um aumento considerável, de 4% para 5%, da probabilidade de demissões, uma vez que nesse momento o trabalhador teria direito a receber o seguro desemprego (em caso de solicitação do benefício pela terceira vez).

2.3. O aviso prévio

O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. O primeiro consiste em um período em que o empregado dispensado tem o direito a um expediente reduzido em duas horas, para que consiga se realocar no mercado de trabalho. Já no segundo caso, a firma dispensa o trabalhador imediatamente, mas deve pagar um salário integral para isso. Em ambos os casos, o aviso prévio serviria como um incentivo ao trabalhador para ser demitido e remunerado integralmente pelo ócio ou expediente reduzido. De acordo com Barros, Corseuil e Foguel (2001) o aviso prévio possuiria o mesmo impacto sobre a tomada de decisões de trabalhadores e empresas que a multa sobre o FGTS.

2.4. A Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho integra o Poder Judiciário brasileiro e, conforme o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, é responsável por conciliar e julgar as ações

judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. O andamento de um processo na justiça de trabalho ocorre conforme as etapas a seguir:

1. A reclamação trabalhista é distribuída a uma Vara do Trabalho. O Juiz, antes de analisar a demanda, propõe uma conciliação entre as partes.
2. Frustrada a negociação, será analisada a questão e prolatada a sentença.
3. Da sentença proferida pelo Juiz, cabe recurso para o Tribunal Regional do Trabalho – TRT, 2ª instância, que o julgará em uma de suas Turmas.
4. No TRT, a decisão (sentença) passa a ser conhecida por acórdão.
5. Do acórdão regional, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Trata-se de recurso técnico que depende de uma análise prévia, pela Presidência do TRT, para ser encaminhado ao TST. Há ainda, entre esses recursos, outros, conhecidos como recursos internos, tais como embargos declaratórios, embargos etc.
6. Esgotados todos os recursos, a última decisão transita em julgado, ou seja, torna-se definitiva e irrecorrível.
7. Após os autos do processo retornam à Vara de origem, onde tem início uma nova fase: a execução. Nessa fase são elaborados os cálculos, para que se pague o que é devido à parte vencedora.

De acordo com Camargo (1996), o sistema da Justiça de Trabalho cria incentivos para que empregadores desrespeitem cláusulas de contrato de trabalho, uma vez que esses sabem que serão acionados judicialmente e que poderão negociar

e pagar apenas uma fração do custo total previsto na lei. Por sua vez, o trabalhador seria estimulado a aceitar uma proposta de seu empregador na audiência, dado que, por conta das diversas etapas existentes, a causa judicial é longa e pode durar anos. Camargo (1996) argumenta que uma das principais consequências do processo em questão é o surgimento de um incentivo a contratos de trabalho de curta duração, já que seria o único recurso pelo qual os trabalhadores obteriam poder de barganha frente a seus contratadores, fazendo com que esses cumpram com os acordos estabelecidos e com a lei.

2.5. O contrato de experiência

No tocante as instituições trabalhistas brasileiras e a alta rotatividade da mão de obra brasileira, Gonzaga e Cayres Pinto (2014) ainda apontam a modalidade de contrato de experiência como um fator explicativo do número de demissões em até três meses de serviço. Essa categoria de contrato permite ao empregador estabelecer um período de experiência de até 90 dias, ao final do qual tem a opção de demitir o empregado sem indenizações. Dessa forma, o empregador, se possuir qualquer tipo de incerteza sobre o desempenho do contratado ou mesmo do estado da economia no futuro, teria a preferência por dispensá-lo dentro do período de três meses para não ter que arcar com os custos de demissão previstos em lei.

2.6. Propostas de mudanças institucionais

Após indicar a possível relação entre as instituições trabalhistas e o alto índice de rotatividade da mão de obra brasileira, Camargo (1996) sugere opções a serem

implementadas ou ações para modificar e extinguir os incentivos a relações de trabalho de curta duração.

2.6.1. FGTS

Com relação ao atual funcionamento do FGTS, Camargo (1996) sugere que o saque do fundo possa ser realizado de maneira periódica, como cinco ou dez anos, independentemente do trabalhador ser desligado ou não. Gonzaga (1998) desenvolve essa ideia, propondo um deságio sobre o valor retirado pelos trabalhadores no caso de saques frequentes. Outras opções citadas por Camargo (1996) seria a transformação do FGTS em um pecúlio, acessado apenas na aposentadoria ou situações específicas (como compra de casa própria), ou a possibilidade de saque apenas quando fosse completado um período de trabalho na mesma empresa. Em todas as possibilidades, Camargo (1996) argumenta que o pretexto central seria a desvinculação do saque do FGTS após demissão. Ainda, Barros, Corseuil e Foguel (2001) defendem que empresa e trabalhador criem um sistema de seguro privado, o qual asseguraria o empregado em caso de demissão e que poderia ser desenhado de maneira a eliminar incentivos a rotatividade.

2.6.2. Seguro-desemprego

Para mudar a sistemática do seguro-desemprego, Camargo (1996) recomenda que o benefício seja parte de um complexo nacional de retreinamento e realocação. O autor sugere que para que um trabalhador desligado tenha acesso ao seguro desemprego, ele deveria se inscrever em uma agência de requalificação, que seria remunerada por trabalhador reempregado e responsável por transmitir ofertas de

emprego aos trabalhadores, as quais não poderiam ser recusadas caso o ele estivesse recebendo o seguro-desemprego.

2.6.3. Justiça do Trabalho

Por fim, no que diz respeito a Justiça do Trabalho, Camargo (1996) argumenta que a negociação de direitos individuais de trabalhadores deveria ser realizada entre empresa e sindicatos através de contratos coletivos válidos para todos os empregados da empresa. Questões básicas de condições de trabalho seriam negociadas entre governo, federações e confederações de empresas, e centrais sindicais. Assim sendo, a Justiça do Trabalho teria como função a fiscalização do cumprimento da legislação e de contratos de trabalho. Citando Camargo (1996):

O objetivo dessa mudança é aumentar o controle do trabalhador sobre seu emprego e criar incentivos para que negociações ocorram no local de trabalho, enquanto a relação de trabalho está em andamento, e não na Justiça do Trabalho, depois que a relação já foi rompida, pela demissão do trabalhador. Com isso, pretende-se aumentar a cooperação entre empresas e trabalhadores e a produtividade do trabalho, e ao mesmo tempo transformar a Justiça do Trabalho de uma Justiça dos demitidos em uma Justiça dos empregados. (Camargo, 1996, P. 32).

3 DIAGNÓSTICOS ALTERNATIVOS

O diagnóstico realizado por Camargo (1996), Amadeo e Camargo (1996) e Gonzaga (1998), embora extremamente influente, é questionado por diferentes correntes de pensamento, as quais fragilidades teóricas nas relações entre a alta rotatividade de mão-de-obra e as instituições que regulam o mercado de trabalho e apontam interpretações capazes de explicar a prevalência de relações de trabalho de curta duração no Brasil.

3.1. A visão da Economia Comportamental

Inicialmente, Ramos (2020) aponta que a literatura desenvolvida por Camargo (1996), Amadeo e Camargo (1996) e Gonzaga (1998) supõe uma espécie de passividade por parte das firmas: os empregadores teriam interesse em investir no treinamento e preparação de seus empregados, mas estariam sujeitos à atitude dos trabalhadores, que possuem incentivos para encurtar os vínculos de trabalho.

Não existiriam fundamentos teóricos que justifiquem a inércia dos empregadores frente aos incentivos que regem a ação dos trabalhadores de acordo com Ramos (2020). De fato, haveria meios pelos quais as firmas poderiam gerir a rotatividade de seus funcionários. A título de exemplo, o autor aponta o pagamento de salários de eficiência (acima do equilíbrio de mercado) como uma alternativa viável aos empregadores, dado os custos de desligamento, contratação e treinamento, e capaz de reduzir os incentivos à procura de demissão por parte dos assalariados.

Diante disso, as firmas não seriam passivas às instituições mercado de trabalho e da conduta dos trabalhadores, de forma que a variável rotatividade se torna endógena, isto é, produto das estratégias assumidas pelos empregadores.

Ademais, Ramos (2020) destaca que o enfoque da literatura tradicional carece de uma análise dos custos, em termos estratégicos, de se induzir a demissão a fim de usufruir dos fluxos financeiros dos benefícios anteriormente citados. De acordo com Ramos (2020, p.8) “uma trajetória profissional pautada pela rotatividade (ou seja, pautada por um horizonte temporal reduzido de seus sucessivos vínculos) certamente reduz as possibilidades de ascender a postos de trabalho de qualidade, nos quais a permanência é mais duradoura”.

Com efeito, ao se considerar trabalhadores em condição de pobreza, o fluxo financeiro no curto prazo é preferível, mesmo se levados em conta os custos de longo prazo da alta rotatividade. Outrossim, qualquer redução dos benefícios institucionais da demissão aprofundaria a vulnerabilidade dos assalariados, criando a necessidade de outras políticas sociais focalizadas (RAMOS, 2020). Dessa forma, Ramos (2020) aponta que, teoricamente, nada mais seria do que racional (estratégia ótima) por parte dos trabalhadores que vivem em meio a um contexto socioeconômico de reduzidos recursos optarem por ganhos imediatos via sucessivos vínculos trabalhistas de horizonte temporal estrito, em detrimento dos benefícios de uma alternativa de maior estabilidade.

Portanto, para que qualquer tipo de reforma das instituições trabalhistas apontadas como causa da alta rotatividade da mão-de-obra brasileira seja viável e não enfrente forte oposição da causa trabalhista, seria necessário que as propostas em questão aumentem o bem-estar dos assalariados. Para isso, dever-se-ia adotar

as seguintes hipóteses: os agentes não são capazes de enxergar os benefícios de uma trajetória profissional com menor rotatividade ou possuem uma racionalidade limitada e viesada (RAMOS, 2020). Por esse motivo, Ramos (2020) sugere a utilização do arcabouço da economia comportamental, por sua proposta de avaliar escolhas intertemporais, racionalidade implícita e consistência, para explicar a rotatividade, a partir da hipótese de um trabalhador mais frágil do que o *Homo Economicus* da literatura *mainstream*, como será apresentado a seguir.

Nesse contexto, pode-se assumir que os assalariados percebem as perdas como mais impactantes em termos de bem-estar do que os ganhos, conforme a Teoria de Aversão às Perdas de Kahneman e Tversky (1979). Assim sendo, se existe uma aversão às perdas, para o assalariado, abrir mão de um fluxo de renda imediato (uma perda) em função de ganhos no futuro incerto pode não ser positivo e, por esse motivo, optar pela rotatividade pode ser racional (RAMOS, 2020).

Ainda, tendo em vista o conceito de desconto hiperbólico, no qual as taxas de desconto em momentos próximos no tempo são superiores a taxas situadas em ocasiões longínquas, Ramos (2020) aponta o possível surgimento de uma procrastinação por parte dos assalariados, os quais maximizariam o bem-estar no curto prazo (usufruir de benefícios com alta rotatividade) e restringem suas opções no futuro (melhores cargos profissionais, com acúmulo de experiência, etc.). Esse padrão se repetiria continuamente até um momento em que o agente envelhece e se arrepende da estratégia adotada, evidenciando a não-maximização da utilidade intertemporal pelo trabalhador.

Outro elemento citado por Ramos (2020) é o de “miopia” dos assalariados, hipótese que poderia ser interpretada de duas formas. A primeira se refere a

incapacidade do trabalhador em identificar os ganhos provenientes de uma carreira profissional de baixa rotatividade, fato que o levaria a privilegiar os benefícios da legislação trabalhista. A segunda, por sua vez, está relacionada à incapacidade do trabalhador em notar a dependência intertemporal entre as decisões do presente e o fluxo de renda de longo prazo, de forma que ao optar pela alta rotatividade, o agente não percebe a redução do número de cargos de qualidade no futuro como consequência de sua escolha. De acordo com Ramos (2020), sendo a “miopia” o motivo da elevada rotatividade, seria necessária a criação de uma política pública capaz de internalizar na população os proveitos de uma trajetória profissional com longos vínculos trabalhistas.

Por fim, Ramos (2020) cita dois fenômenos distintos. O primeiro diz respeito à possibilidade de um problema de inconsistência intertemporal: um trabalhador, mesmo conhecendo os benefícios futuros gerados por relações de trabalho duradouras, pode não ter autocontrole e, por esse motivo, buscar a demissão para tirar proveito das particularidades do mercado de trabalho. Existiria nessa situação uma similaridade ao consumo de drogas, no qual a ausência de autocontrole leva a um arrependimento posterior. O segundo fenômeno é o da possível ocorrência de uma situação em que o indivíduo paute sua tomada de decisão baseada não nas perspectivas do futuro, mas em suas experiências passadas. Assim, um trabalhador que se beneficiou de uma demissão no passado é induzido a manter tal comportamento.

3.2. A Economia Heterodoxa

Silva Filho (2012) discorre sobre como a ortodoxia não explicaria de maneira consistente aspectos relacionados ao nível de rotatividade do mercado de trabalho

brasileiro. De acordo com o autor, o excesso de curtos vínculos trabalhistas observados no Brasil dar-se-ia em função da grande participação de novas modalidades de contratos de trabalho no país e de uma mão de obra vulnerável perante o modelo de crescimento econômico do Brasil, pautado em uma flexibilidade em demasia do mercado de trabalho, como segue no trecho a seguir:

A força propulsora da redução do tempo de permanência, assim como os acentuados registros de entrada e saída faziam parte dos modelos de crescimento econômico instituídos à luz do neoliberalismo econômico que se tornava dogma para o subdesenvolvimento. As relações de trabalho dentro de um contexto de forte vulnerabilidade permitiram mais liberdade nos contratos de trabalho e maior incidência de vínculos informais, tempo parcial e contratos por tempo determinado no país (SILVA FILHO, 2012, P. 9).

4 AS CONSEQUÊNCIAS DA ALTA ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A elevada rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho do Brasil teria consequências importantes sobre a estrutura econômica brasileira. Nessa seção, serão apresentados os principais resultados decorrentes da prevalência de relações trabalhistas de curto prazo no Brasil.

Conforme Gonzaga e Cayres Pinto (2014) a rotatividade de mão de obra em uma economia possui aspectos positivos, visto que reflete uma busca por uma alocação mais eficiente de recursos dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, uma economia poderia tornar-se mais produtiva ao permitir que trabalhadores não eficientes em uma determinada atividade ou firma, sejam melhor aproveitados em outra.

No entanto, Gonzaga (1998) argumenta que a qualidade dos empregos brasileiros dependeria de maneira essencial de uma alta produtividade da mão de obra, dependendo essa, por sua vez, de uma boa qualificação dos trabalhadores, seja ela proveniente de educação formal ou de treinamentos e instrução no ambiente de trabalho.

A teoria do capital humano, desenvolvida principalmente por nomes como Theodore Schultz e Gary Becker, parte do princípio que o investimento em educação, em suas diversas formas, seria capaz de produzir e aprimorar habilidades e aptidões de indivíduos, possibilitando ganhos de produtividade do trabalho humano. Esse fato

teria importantes consequências sobre o crescimento econômico e do bem-estar de nações, tendo em vista que uma maior produtividade do fator mão de obra permite a obtenção de empregos de maior qualidade e rendimentos superiores. De acordo com Schutz:

Although it is obvious that people acquire useful skills and knowledge, it is not obvious that this skills and knowledge are a form of capital, that this capital is in substantial part a product of deliberate investment, that it has grown in Western societies at a much faster rate than conventional (nonhuman) capital, and that its growth may well be the most distinctive feature of the economic system. (SCHUTZ, 1961, p. 1).

Ainda no que diz respeito ao capital humano, Becker (1962) distingue diferentes maneiras de se agregar capital humano a um indivíduo, como por meio de educação formal (escola e universidades), treinamentos e vivência no trabalho, melhora da saúde mental e física de indivíduos e acesso a informações referentes ao sistema econômico. Becker (1962) também discorre sobre a segmentação do capital humano em geral e específico: o primeiro refere-se a conhecimentos amplos, capazes de beneficiar qualquer firma, enquanto que o último está associado a conhecimentos característicos de processos específicos, sendo útil a setores e firmas específicas, na maior parte dos casos.

À vista disso, Camargo (1996) argumenta que um dos resultados da alta rotatividade da mão de obra brasileira, dado o baixo dispêndio em demissões e admissões de empregados, seria o aumento do custo de realização de treinamentos, formais ou informais, uma vez que a probabilidade de perder esses investimentos é muito alta. Assim sendo, a prevalência de vínculos temporais curtos nas relações trabalhistas brasileiras tornaria os empregadores avessos a investir na qualificação de

seus trabalhadores, pois esses podem pedir demissão a qualquer momento e carregar o capital humano desenvolvido na firma (GONZAGA, 1998). Esse fato impediria a acumulação de capital específico e conseqüente aumento de produtividade da mão de obra. Citando Gonzaga e Cayres Pinto (2014):

A alta rotatividade do trabalho, ao prejudicar o investimento em treinamento, impede, portanto, um aumento da produtividade. Cria-se um círculo vicioso em que, diante da baixa perspectiva de ascensão salarial, alguns trabalhadores preferem sair de seus empregos para acessar alguns benefícios disponíveis apenas no caso de demissão. Diante desse risco (rotatividade), firmas e trabalhadores investem pouco em treinamento. O resultado é uma baixa acumulação de capital humano, o que resulta em baixo crescimento de produtividade e baixa perspectiva de ascensão salarial. (GONZAGA e CAYRES PINTO, 2014, p. 2).

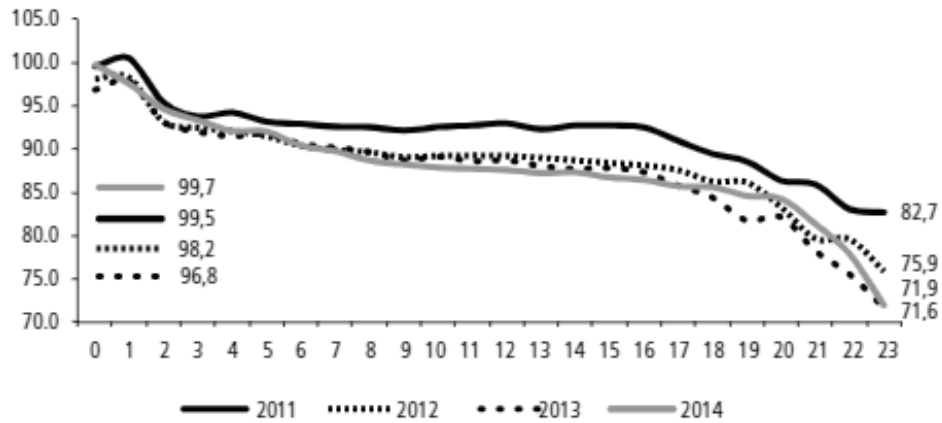
Outro ponto abordado por Camargo (1996) é sobre os possíveis efeitos do baixo investimento em treinamentos por parte das firmas em função da alta rotatividade da mão de obra sobre aspectos de competitividade da firma como grau de inovação mantido pelas firmas, grau de flexibilidade da linha de produção e qualidade do produto.

Em termos econométricos, Cavalcante et al. (2015) estimaram o efeito da duração da relação de trabalho sobre os salários utilizando dados da Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os autores chegaram à conclusão de que existe uma relação positiva entre a redução da rotatividade de mão de obra e ganhos de produtividade, principalmente na população mais jovem. De acordo com o trabalho um ano adicional de vínculo empregatício seria capaz de elevar, em média, 3,6% o salário/produtividade do

trabalhador. Além disso, uma queda de 20% na taxa de desligamento, na população trabalhadora de 18 a 29 anos, acarretaria em um ganho permanente de pelo menos 0,1 ponto percentual ao ano na produtividade do trabalho e no crescimento da economia.

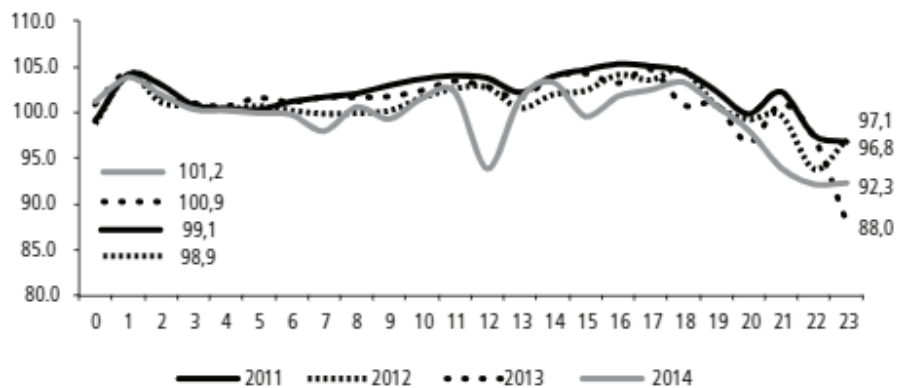
Em estudo de 2017, o DIESEE analisou a rotatividade laboral brasileira do período que compreende 2011 a 2014 e apontou implicações do fenômeno em questão sobre os trabalhadores. Uma das consequências do intenso processo de rotatividade da mão de obra brasileira analisada seria a queda da remuneração real proporcionalmente ao tempo que trabalhadores desligados, seja por demissão sem justa causa, término de contrato ou desligamento a pedido, demoram para se reinserir no mercado de trabalho. De acordo com o estudo, trabalhadores desligados sem justa causa que se reinserem no mercado formal a partir de dois meses recebem um salário cerca de 10% menor do que recebiam antes do desligamento, perda que se intensifica com o passar dos meses. No caso de funcionários que foram desligados por término de contrato ou pediram demissão, a remuneração real após reinserção no mercado apresentou trajetória mais estável.

Gráfico 5 - Proporção da remuneração real de reinserção dos demitidos sem justa causa em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%)



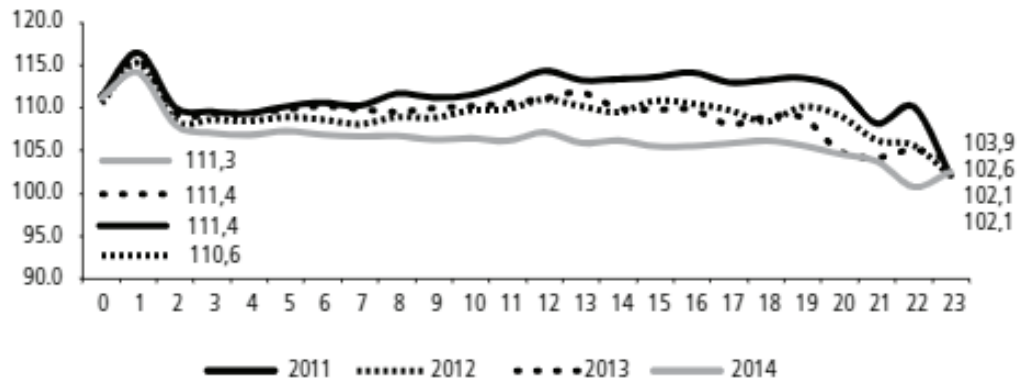
Fonte: DIESEE (2017)

Gráfico 6 - Proporção da remuneração real de reinserção dos demitidos por término de contrato em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%)



Fonte: DIESEE (2017)

Gráfico 7 - Proporção da remuneração real de reinserção dos desligados a pedido em relação à remuneração no desligamento, segundo número de meses para a reinserção (%)



Fonte: DIESEE (2017)

COMENTÁRIOS FINAIS

Através da análise de indicadores do mercado de trabalho brasileiro foi possível verificar o elevado nível de rotatividade de mão de obra no país ao longo do século 21. De acordo com o DIESEE (2017) a taxa de rotatividade do mercado de trabalho celetista brasileira apresentou valores acima de 50% de 2003 a 2015. Além disso, de acordo com Gonzaga e Cayres Pinto (2014) a proporção de trabalhadores com menos de 1 ano no posto sobre o total de vínculos formais foi superior a 30% de 2003 a 2010, atingindo valores superiores a 40% em 2008 e 2010.

O diagnóstico tradicional das raízes da alta rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, apresentado nesse trabalho refere-se a literatura desenvolvida por Camargo (1996), Amadeo e Camargo (1996) e Gonzaga (1998). Os autores em questão sugerem que as particularidades do desenho institucional do mercado de trabalho brasileiro (FGTS, seguro-desemprego, Justiça do Trabalho e aviso prévio) acabam por incentivar o estabelecimento de relações de curto prazo entre trabalhadores e firmas.

Na contramão do diagnóstico prevalecente, Ramos (2020) argumenta que literatura tradicional carece de uma análise dos custos de se induzir uma demissão a fim de usufruir dos fluxos financeiros provindos de benefícios. Nesse sentido, o autor sugere a utilização de conceitos da economia comportamental, como o de inconsistência intertemporal e “miopia” dos assalariados, para entender o elevado índice de rotatividade da mão de obra brasileira. Ainda, Silva Filho (2012) menciona que para correntes de pensamento heterodoxas, o excesso de curtos vínculos trabalhistas observados no Brasil seria reflexo da grande participação de novas

modalidades de contratos de trabalho no país e de uma mão de obra vulnerável perante o modelo de crescimento econômico do Brasil.

Dentre as consequências de uma alta rotatividade no mercado de trabalho brasileiro está a baixa acumulação de capital humano específico, tendo em vista a aversão de firmas em investir em empregados que em pouco tempo podem pedir demissão. Por conseguinte, a baixa acumulação de capital humano impede o aumento da produtividade da mão de obra brasileira: de acordo com Cavalcante et al. (2015), uma queda de 20% na taxa de desligamento, na população trabalhadora de 18 a 29 anos, acarretaria em um ganho permanente de pelo menos 0,1 ponto percentual ao ano na produtividade do trabalho e no crescimento da economia. Ainda, conforme o DIESEE (2017), o intenso processo de rotatividade da mão de obra no Brasil acarretaria em uma queda da remuneração real proporcionalmente ao tempo que trabalhadores desligados demoram para se reinserir no mercado de trabalho.

O presente trabalho teve por objetivo contribuir com o debate sobre a rotatividade nos postos de trabalho Brasil, discorrendo sobre os principais diagnósticos da prevalência de vínculos trabalhistas de curta duração no país, além das principais consequências desse movimento sobre o mercado de trabalho. Sugere-se a a futuras pesquisas a mensuração dos impactos de alterações em legislações trabalhistas brasileira sobre a taxa de turnover, além do desenvolvimento da literatura de diagnósticos alternativos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEU, Edward; CAMARGO, José M. Instituições e o Mercado de Trabalho Brasileiro. *In*: CAMARGO, José M., (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 1996.

BARROS, Ricardo Paes de; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; FOGUEL, Miguel Nathan. Incentivos adversos e a focalização dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**. No 22. p.3-45. 2000.

BECKER, Gary S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

CAMARGO, José M., (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 1996.

CAMARGO, José M. Flexibilidade e Produtividade do Mercado de Trabalho Brasileiro. *In*: CAMARGO, José M., (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 1996.

CAVALCANTE, Daniel Góes et al. O Impacto da Queda na Rotatividade sobre a Produtividade do Trabalho no Brasil. *In*: **Anais do XLIII Encontro Nacional de Economia (Proceedings of the 43rd Brazilian Economics Meeting), ANPEC–Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia (Brazilian Association of Graduate Programs in Economics)**. 2016.

DA SILVA FILHO, Luís Abel. Rotatividade no mercado de trabalho formal brasileiro. 2012. *In*: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN, 5., Montevidéo, 2012. **Anais eletrônicos** [...]. Montevidéo: Asociación Latinoamericana de Población, 2012. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180427061225id_/http://www.alapop.org/Congreso2012/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2012_FINAL871.pdf. Acesso em 18 de dez. 2022.

DIEESE. **Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego.** São Paulo, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186531/2017_dieese_movement_mercado_trab.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 15 de dez. 2022.

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 18, p. 121-143, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/yztXSGBcFwGrj9sGqbPFCFm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 2 de dez. 2022.

GONZAGA, Gustavo; CAYRES PINTO, Rafael. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista.** Texto para discussão, 2014, No. 625, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Departamento de Economia, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/176108/1/td625.pdf>. Acesso em 2 de dez. 2022.

KAI-INEMAN, Daniel; TVERSKY, Amos. Prospect theory: An analysis of decision under risk. **Econometrica**, v. 47, n. 2, p. 363-391, 1979.

NICKELL, Stephen et al. **Labour market dynamics in OECD countries.** Centre for Economic Performance, LSE, 1995. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/dp0255.html>. Acesso em 10 de dez. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sistema de Contas Nacionais Trimestrais.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=pib#evolucao-taxa. Acesso em 20 jan. 2023.

RAMOS, Carlos Alberto. Turn-over and Benefits of Unemployed Workers in Brazil A Behavioral Economics Approach. **Available at SSRN 3753273**, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/joaor/Downloads/SSRN-id3753273%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/joaor/Downloads/SSRN-id3753273%20(1).pdf). Acesso em 1 de dez. 2023.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American economic review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

TRIGO, Natália Ferreira; GONZAGA, Gustavo. **Rotatividade no mercado de trabalho e incentivos do arcabouço institucional brasileiro**. 2018. Disponível em: https://www.puc-rio.br/ensinopesq/ccpg/pibic/relatorio_resumo2018/relatorios_pdf/ccs/ECO/ECO-Nat%C3%A1lia%20Ferreira%20Trigo.pdf. Acesso em 20 de dez. 2022.

