

# PROPOSTAS PARA O COMBATE A ALTA ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO



## PROPOSTAS PARA O COMBATE A ALTA ROTATIVIDADE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Considerando como movimentos desejáveis, tanto do ponto de vista da promoção de direitos sociais, quanto da sustentação do crescimento baseado no mercado interno, constata-se que:

- O dinamismo do mercado de trabalho, com a criação de cerca de 12 milhões de postos de trabalho formais, entre 2003 e 2009.
- A Implantação de uma política de valorização do salário mínimo, com crescimento real de 66% entre 2003 e 2012 e a recuperação dos salários influenciada pela dinâmica da atuação dos sindicatos, que, de forma continuada e crescente, passaram a obter melhores resultados nas negociações salariais.
- Os programas de inclusão social e transferência de renda, sobretudo por meio do Bolsa Família, que atingiu 12,4 milhões de famílias, compõe um cenário muito favorável do mercado de trabalho.

E tendo em vista que a Taxa de Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro permanece muito elevada, gerando extrema insegurança nos trabalhadores inclusive quanto à decisão de compras. Entendemos que enfrentar a rotatividade no próximo período é o maior desafio da política pública voltada para o trabalho.

### CONTEXTO ATUAL

Segundo o DIEESE no livro “Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho”<sup>1</sup>, na década passada, a rotatividade apresentou elevadas taxas para o mercado de trabalho: 45,1%, em 2001, 43,6%, em 2004; 46,8, em 2007; 52,5%, em 2008, e 49,4%, em 2009. Em 2010, a rotatividade atingiu o patamar de 53,8%.

Mesmo depois de descontados os desligamentos, decorrentes de transferência, desligamento a pedido do trabalhador, aposentadoria e falecimento as taxas de rotatividade ainda são muito expressivas: a taxa foi de 34,5%; em 2004, de 32,9%; em 2007, de 34,3%; em 2008, de 37,5%; em 2009, de 36,0%; e, em 2010, de, 37,28%.

Essas taxas de rotatividade além de significar instabilidade para o trabalhador/a, rebaixamento salarial e representar ainda interdição à formação profissional pela

---

<sup>1</sup> Desenvolvido em 2011 através do Convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



interrupção entre a aprendizagem e o exercício do trabalho, expressam demanda potencial ao seguro desemprego e ao FGTS.

Mais alarmantes que as taxas gerais, são as taxas de rotatividade por setor. Em 2009, mesmo descontados os quatro motivos descritos acima, tem-se:

- construção civil: taxa do setor - 108%; taxa descontada - 86%
- setor agrícola: taxa do setor - 98%; taxa descontada - 74%
- comércio: taxa do setor - 58%; taxa descontada - 42%
- serviços: taxa do setor - 54%; taxa descontada - 38%
- indústria de transformação: taxa do setor - 50%; taxa descontada - 37%
- indústria extrativa mineral: taxa do setor - 27%; taxa descontada - 20%
- serviços industriais de utilidade pública: taxa do setor - 25%; taxa descontada - 17% e
- administração pública (celetistas): taxa do setor - 15%; taxa descontada - 11%

Outro indicador importante é a forte concentração dos desligamentos em um pequeno grupo de estabelecimentos. “Em 2010, 126 mil estabelecimentos (5,8%) foram responsáveis por 14,4 milhões (63%) dos 22,7 milhões de desligamentos no ano.”

Segundo a OCDE, a proteção ao emprego pode ser medida em cada país a partir dos procedimentos e custos envolvidos na demissão individual ou coletiva de trabalhadores e nas contratações temporárias ou por prazo determinado. São considerados os seguintes aspectos:

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

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

**Regulação de contratos temporários:** refere-se à regulação dos contratos por prazo determinado e por agências de emprego em relação aos tipos de emprego para os quais esses contratos são permitidos e sua duração. Essa medida também inclui o

regulamento que rege a criação e o funcionamento de agências de emprego temporário e os requisitos para os trabalhadores temporários auferirem a mesma remuneração e as mesmas condições dos trabalhadores nas empresas usuárias, o que pode aumentar o custo da utilização de trabalhadores temporários em relação à contratação de trabalhadores com contratos permanentes.

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

Pelos motivos levantados até aqui, são, portanto, necessárias mudanças no sentido de aumentar a proteção ao emprego no Brasil.

## PROPOSTAS DE ESTABILIZAÇÃO

Medidas que visam trazer maior estabilidade tanto para o trabalhador quanto para a empresa na decisão de investimento de médio e longo prazo.

### 1 - Programa Nacional de Estabilização e Manutenção do Emprego

Criação de um fundo financiado pelo repasse do adicional de 10% na multa sobre o saldo do FGTS estimado em R\$ 3 bilhões ao ano. Quando a empresa tiver dificuldade, pode-se negociar uma redução da jornada ou suspensão do trabalho e o trabalhador seria remunerado pelo Fundo.

O exemplo é o Fundo Alemão (*Kurzarbeit*): quando surgem dificuldades econômicas, as empresas reduzem a jornada de trabalho ou interrompem totalmente a produção e os salários são custeados por esse fundo.

### 2 – Incentivo a Organização por Local de Trabalho

Muitos dos problemas que tem como consequência a demissão podem ser dirimidos através da negociação interna à empresa. Uma medida de incentivo à essa prática

poderia ser: nos financiamentos e licitações públicas, constar a preferência, dentre as regras do edital, por empresas que possuam organização por local de trabalho.

### **3 – Incentivo à redução das taxas de rotatividade**

A rotatividade não é boa para o trabalhador que intercala períodos empregado e períodos desempregado com ganhos reduzidos, nem para a empresa que perde o conhecimento e prática, gerando conseqüente queda de produtividade e competitividade. Não é bom para a economia que vê recursos que poderiam ser investidos em outras áreas serem consumidos por políticas passivas de emprego.

3.1 - Preferência nas obras públicas (constar nos editais de licitação) e nas compras públicas (incluir como item no pregão, juntamente com o preço), as empresas com taxas de rotatividade menores que as taxas dos seus respectivos setores.

Essa medida visa incentivar três setores historicamente com altas taxas de rotatividade – construção civil, agricultura e comércio.

3.2 - Analisar as causas que promovem demissão coletiva regular de contingentes de trabalhadores (educação e saúde, p. ex.) e criar mecanismos adequados para alterar essa prática em cada situação.

3.3 - Criar instrumentos para agilizar com segurança o registro do contrato de trabalho temporário ou de curta duração: carteira de trabalho por meio do cartão eletrônico. Adequar os critérios de contagem de tempo de contribuição, mecanismos de acesso aos direitos e procedimento de registro do vínculo de emprego.

3.4 - Investir na ampliação e aprimoramento do serviço público de intermediação de mão-de-obra, parte do sistema público de emprego.

### **4 – Aprimorar as bases de dados para possibilitar um cálculo mais preciso da taxa de rotatividade.**

Adequar critérios e procedimento para o registro administrativo para os casos de transferência (quando não há interrupção no trabalho, mas troca de estabelecimento na mesma empresa).

## **PROPOSTAS DE RESPONSABILIZAÇÃO**

Medidas que visam diferenciar as empresas responsáveis pelo maior volume de rotatividade, quando muito acima da rotatividade setorial.

## 1 - Regulamentação do parágrafo 4 do artigo 239

*§ 4.º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.*

Conforme estudo do DIEESE, baseado na RAIS, em torno de 6% dos estabelecimentos são responsáveis por 95% da rotatividade.

A proposta é a criação de uma taxa que teria como fato gerador a rotatividade, quando promovida pelas empresas acima do nível médio do seu setor econômico de atuação. Pode-se aqui utilizar como critério de classificação, algo como o do Seguro Acidente de Trabalho e o FAP (Fator Acidentário de Prevenção).

## 2 - Ratificação da Convenção 158 da OIT

Com a ratificação da Convenção 158, a empresa terá de comunicar com antecedência tanto o trabalhador quanto o sindicato; terá que justificar as razões da demissão, possibilitando ao sindicato buscar outras soluções alternativas para as demissões em massa.

## 3 - Regulamentação do artigo 7, inciso I da Constituição

Um PL que regule a demissão no Brasil deve proibir a dispensa nos seguintes casos: gravidez, dirigente sindical, cipeiro, delegado sindical, trabalhador próximo a data da aposentadoria, trabalhador com doença profissional, trabalhador com tempo de casa elevado.

Para os demais casos:

- Nas dispensas em massa, decorrentes de automação, fusão/incorporação de empresas, mudança de região, a demissão, se houver, deverá ser acompanhada de Programa de Demissão Voluntária (PDV), com critérios como: tempo de casa, idade, estado civil, trabalhadores com filhos, arrimo de família e necessidade de informação e negociação prévia com as entidades de trabalhadores.

- Fechamento de fábrica/falência: algum tipo de indenização também levando em consideração os parâmetros acima.