

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

FLEXIBILIDADE E PERMANÊNCIA:

A DURAÇÃO DOS EMPREGOS NO BRASIL (1992-2006).

Dissertação apresentada ao
Departamento de Sociologia da
Universidade de Brasília/UnB
como parte dos requisitos para a
obtenção do título de Mestre.

Autor: Roberto Henrique S. Gonzalez

Brasília, março de 2009

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

FLEXIBILIDADE E PERMANÊNCIA:

A DURAÇÃO DOS EMPREGOS NO BRASIL (1992-2006).

Tese/Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/UnB como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor/Mestre.

Autor: Roberto Henrique S. Gonzalez

Prof. Orientador: Sadi Dal Rosso

Banca: Profa. Doutora Berlindes Astrid Küchemann (UnB)

Prof. Doutor Sadi Dal Rosso (UnB)

Prof. Doutor José Dari Krein (Unicamp)

AGRADECIMENTOS

À UnB e ao departamento de sociologia, pela oportunidade de cursar o pós-graduação (e por terem me concedido a extensão de prazo que me permitiu terminar o mestrado).

Ao IPEA, por ter me concedido a licença para concluir a dissertação.

Aos colegas do IPEA, especialmente José Celso Cardoso Jr. e Fábio Vaz, pela disposição em trocar idéias desde o primeiro projeto.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego, por ter me facultado o acesso às bases de dados do CAGED e da RAIS.

A Antônio Ibarra e Edgard Fusaro (DIEESE), pelo acesso aos dados da PED, e pela ajuda em decifrá-los.

Ao meu orientador, Prof. Sadi Dal Rosso, pelos conselhos, paciência e ânimo de ouvir as dúvidas e problemas mais intrincados.

Aos meus pais e sogros, que sempre me incentivaram a seguir em frente.

A minha queridíssima esposa, Ciana Vidor, pela paciência, incentivo, otimismo e todas as formas de apoio nesses longos anos de estudo e trabalho.

RESUMO

Esta pesquisa procura identificar quais as tendências recentes da duração dos empregos no Brasil, a fim de responder que processos explicam a significativa flexibilidade numérica do emprego, expressa em elevadas taxas de contratação e demissão. Se nos países capitalistas centrais o movimento de flexibilização do trabalho iniciado na década de 1980 rompeu com a estabilidade dos empregos e com a predominância do contrato padrão típico do período fordista, no caso do Brasil, altas taxas de rotatividade e a duração relativamente curta dos empregos se mantiveram todo o processo de industrialização; o desenvolvimento do capitalismo ocorreu em paralelo ao poder discricionário das empresas na determinação das condições de trabalho, especialmente em termos da liberdade de contratar e demitir. Por outro lado, a introdução de novos métodos de produção flexível, baseados no trabalho polivalente, supostamente reduziria as vantagens da alta rotatividade como forma de controle do trabalho e redução de custos. A investigação empírica utilizou a duração do emprego como indicador de flexibilidade numérica, e como fonte os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) das regiões metropolitanas de São Paulo e do Distrito Federal e Entorno dos anos de 1992 a 2006. Verificou-se que a duração média do emprego aumenta em todos os setores econômicos, mas que esse ganho concentra-se sobretudo entre os trabalhadores adultos mais experientes; há evidências de que há um número considerável de trabalhadores que não se beneficiaram desse aumento. Identificou-se também alta correlação entre a permanência no emprego e o incremento salarial. Propõe-se a interpretação de que a duração do emprego ampliou-se em um núcleo de trabalhadores mais estáveis. Essa conjunção sugere uma renovação dos mecanismos de consentimento entre os trabalhadores, por meio de um acesso seletivo às “recompensas” da estabilidade e da ascensão salarial, ao mesmo tempo em que o desemprego recorrente continua a operar como mecanismo de coerção para a maioria dos trabalhadores.

ABSTRACT

The research aims to identify the recent trends in employment tenure in Brazil, in order to answer which processes could explain the significant numeric flexibility, translated in high hiring and dismissal rates. If in central capitalist countries the flexibility movement initiated in the 1980's broke the employment stability and the predominance of the standard contract typical in the fordist period, in the case of Brazil, high turnover rates and relatively short employment spells withheld during the whole industrialization process; the capitalist development happened in parallel with the enterprise's great discretionary power in determining labor conditions, especially in terms of liberty to hire and fire. On the other hand, the introduction of new flexible production methods, based in polyvalent work, supposedly should reduce the advantages of high turnover as a means to control labor and lower costs. The empirical inquiry used the employment tenure as a numeric flexibility indicator, and as source the Employment and Unemployment Research data, comprising the metropolitan areas of Sao Paulo and Federal District from 1992 to 2006. It was observed that the mean employment tenure raises in all economic sectors, but this gain is concentrated among the most experienced adult workers; there is evidence indicating a large number of workers who did not benefit from this raise. A high correlation between employment tenure and wage increase was also identified. According to the interpretation proposed, the employment tenure was increased for a core of more stable workers. This conjunction suggests a renewal of the consent mechanisms among the workers, through a selective access to stability and wage increase 'rewards', and at the same time the recurrent unemployment keeps operating as a coercive mechanism for the majority of workers.

Índice

INTRODUÇÃO	08
1. FLEXIBILIDADE, ROTATIVIDADE E CONSENTIMENTO	11
2. DO CONCEITO DE FLEXIBILIDADE À SUA MENSURAÇÃO: CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS	35
3. EVOLUÇÃO DOS INDICADORES DE ROTATIVIDADE E DURAÇÃO DO EMPREGO DOS TRABALHADORES NO BRASIL	47
4. AS RECOMPENSAS DA PERMANÊNCIA	70
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	92

Índice de tabelas e gráficos

Gráfico 1 - Taxa de Rotatividade, Brasil (maio/1999 - março/2008).....	48
Gráfico 2 - Taxa de Rotatividade por setor, Brasil (maio/1999 - março/2008).....	49
Gráfico 3 - Duração média e mediana do emprego nas regiões metropolitanas do Distrito Federal e de São Paulo (1992-2006).....	52
Gráfico 4 - Tempo médio no último emprego dos desempregados e tempo médio no emprego atual dos assalariados do setor privado, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	53
Gráfico 5 - Duração média do emprego assalariado no setor privado, regiões metropolitanas do Distrito Federal e de São Paulo (1992-2006).....	56
Gráfico 6 - Tempo de emprego médio de assalariados nos setores privado e público, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	58
Gráfico 7 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por tamanho de empresa, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	60
Gráfico 8 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por tamanho de empresa, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	61
Gráfico 9A - Tempo de emprego por setor de atividade e tamanho de empresa, região metropolitana do DF e Entorno (1992 e 2006).....	62
Gráfico 9B - Tempo de emprego por setor de atividade e tamanho de empresa, RMSP (1992 e 2006).....	63
Gráfico 10 - Tempo médio de emprego por faixa etária, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	67
Gráfico 11 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por faixas de escolaridade, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006).....	68
Gráfico 12 - Salário médio por tempo de emprego e tamanho de empresa, DF (1995 e 2005).....	74
Gráfico 13 - Salário médio por tempo de emprego e tamanho de empresa, RMSP (1995 e 2005).....	74
Gráfico 14 - Salário médio por tempo de emprego e nível de escolaridade, DF (1995 e 2005).....	78
Gráfico 15 - Salário médio por tempo de emprego e nível de escolaridade, RMSP (1995 e 2005).....	79
Tabela 1: Exemplo hipotético de cálculo da taxa de rotatividade.....	37
Tabela 2: Distribuição dos desligados por faixa de tempo de emprego. Ano: 2006.....	54
Tabela 3: Distribuição dos assalariados do setor privado por faixa de tempo de emprego.....	56
Tabela 4: Comparação do nível salarial dos assalariados do setor privado por faixas de duração do emprego atual – R\$ correntes.....	72

INTRODUÇÃO

O assalariamento é uma característica central do modo de produção capitalista. É decorrente do próprio antagonismo entre uma classe que detém os meios de produção e, em consequência disso, se apropria do excedente produzido pela outra classe que, desprovida dos meios de produção, sobrevive pela venda da sua força de trabalho em troca de um salário. Do ponto de vista dos trabalhadores, a condição de assalariados os coloca diante de uma perspectiva contraditória, pois ao mesmo tempo em que lhes garante a subsistência imediata, o produto de seu trabalho contribui para o processo de acumulação de capital que, em última instância, diminui a necessidade de força de trabalho. Assim, nos marcos do capitalismo, a luta dos trabalhadores pela manutenção dos seus empregos e dos seus salários é confrontada com a busca das empresas pela reprodução ampliada do capital. Nos termos colocados por estas, o emprego e os salários são decorrências da acumulação de capital e, portanto, é em função desta que todos os aspectos da relação salarial devem ser determinados.

A partir dos anos 1980, quando se fizeram notar as mudanças no paradigma produtivo genericamente descritas como “reestruturação produtiva” – automação, disseminação da microeletrônica, ênfase na flexibilidade e na redução de estoques ao invés das economias de escala – a preocupação dos primeiros estudos era principalmente o “desemprego tecnológico”, isto é, a diminuição da quantidade de mão-de-obra necessária para a mesma capacidade produtiva. Assumia-se que o trabalho se tornaria mais “qualificado”, entendendo-se qualificação como sinônimo de polivalência e de flexibilidade funcional (disponibilidade para adaptar continuamente a organização, o equipamento e, principalmente, as capacidades dos trabalhadores a novos arranjos de produção). Ao mesmo tempo, observou-se também um amplo movimento de flexibilização nos países europeus, cuja consequência foi a multiplicação de contratos temporários ou de curta duração, por oposição ao emprego padrão relativamente estável que havia sido a norma até então.

No caso do Brasil, altas taxas de rotatividade e a duração relativamente curta dos empregos acompanharam todo o processo de industrialização; ao contrário dos países centrais, não havia se constituído nem um pacto corporativista – dada o controle oficial dos sindicatos e sua presença restrita no local de trabalho – nem uma rede de seguridade social abrangente o suficiente para proteger contra o desemprego e a insuficiência de renda. À medida que a reestruturação produtiva das empresas brasileiras se desenvolvia a partir do início dos anos 1990, esperava-se que houvesse uma mudança nesse regime de trabalho. Vários

estudos observavam que a adaptação a novas tecnologias e técnicas de gestão do processo de trabalho implicaria em maiores investimentos em treinamento e maior delegação de responsabilidades aos trabalhadores; conseqüentemente, imaginava-se que um dos efeitos da “reestruturação produtiva” seria diminuir a rotatividade de trabalhadores. Dado que ao longo dos anos 90, a economia brasileira teve curtos períodos de crescimento e taxas crescentes de desemprego, foi a diminuição de postos de trabalho e o crescimento do trabalho informal que prenderam a atenção da maior parte dos estudos do trabalho. Recentemente, porém, observou-se a retomada do crescimento da produção, acompanhada da geração expressiva de novos empregos, mas ainda assim exibindo-se níveis crescentes tanto de contratações como de demissões. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados apontam que no ano de 2007, houve 14,3 milhões de contratações, mas também 12,7 milhões de desligamentos, dos quais 60% eram demissões sem justa causa. Cerca de 2/3 dos trabalhadores demitidos sem justa causa, por sua vez, tinham menos de 2 anos no emprego. Por fim, estima-se que o equivalente a 45% dos empregos com carteira assinada mude de mãos a cada ano. Mesmo que esses dados dêem conta de apenas uma parte do mercado de trabalho brasileiro, eles são eloqüentes em apontar a alta flexibilidade numérica como um traço importante das relações *contemporâneas* de trabalho.

Nesse contexto, cabe questionar: a rotatividade continua sendo uma característica perene das relações de trabalho no Brasil? Se sim, qual a razão – dado que a princípio teria havido uma mudança em direção a postos de trabalho com maiores requisitos de qualificação? Trata-se de uma tendência geral ou há diferenças expressivas entre grupos de trabalhadores? A fim de examinar que processos explicam a expressiva flexibilidade numérica do emprego no Brasil, expressa em elevadas taxas de contratação e demissão, esta dissertação divide-se em quatro seções. A primeira consiste em uma revisão das perspectivas teóricas, destacando a relação entre a dinâmica do mercado de trabalho no capitalismo e a tendência em prol da flexibilidade dos empregos, bem como o contexto histórico em que se deu o movimento recente de flexibilização. Também discute como o desenvolvimento do capitalismo no Brasil ocorreu em paralelo à grande discricionariedade das empresas na determinação das condições de trabalho, especialmente em termos da liberdade de contratar e demitir. Na segunda seção, diferencia-se os conceitos de rotatividade e flexibilidade, e são apresentados os problemas conceituais e metodológicos próprios à mensuração da flexibilidade numérica. Argumenta-se a favor da opção pela duração do emprego como indicador de flexibilidade, calculado a partir de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) das regiões metropolitanas de São

Paulo e do Distrito Federal e Entorno. A terceira seção analisa a evolução dos indicadores de rotatividade e duração do emprego, desagregando os resultados segundo situação de trabalho, características da empresa e características do trabalhador. A quarta seção investiga a correlação entre ganhos salariais e permanência no emprego. Os resultados são retomados nas considerações finais, em que se propõe a interpretação de que a duração do emprego ampliou-se em um núcleo de trabalhadores mais estáveis, ao mesmo tempo em que a permanência no emprego é um fator importante de diferenciação salarial. Essa conjunção sugere uma renovação dos mecanismos de consentimento entre os trabalhadores, por meio de um acesso seletivo às “recompensas” da estabilidade e da ascensão salarial.

1. FLEXIBILIDADE, ROTATIVIDADE E CONSENTIMENTO

Esta dissertação examina um aspecto da relação salarial - a duração dos empregos. Há três razões para essa escolha. A primeira é que a duração mais ou menos longa do vínculo de trabalho está na base do estabelecimento de regras de convivência entre empresas e trabalhadores. Assim, há uma relação entre empregos relativamente estáveis e o estabelecimento de regras pactuadas concernentes a salários, contratação e demissão, jornada etc. Isso vale tanto para o espaço interno da empresa quanto para as relações de classe em sentido mais amplo - uma série de mecanismos de proteção social mediados pelo Estado supõe a perenidade da relação salarial. Não é, por certo, um processo “natural”: coletivos de trabalhadores estáveis também se mostraram capazes de organização coletiva, e portanto de pressionar empresas e governos a estipular tais regras. No período que se seguiu à II Guerra Mundial, floresceu uma combinação entre relações de emprego estáveis, produção e consumo em massa e sistemas públicos de proteção social nos países capitalistas avançados, às vezes referida como “regulação fordista”, a qual garantiu tanto crescimento econômico contínuo como melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. Porém, nos últimos 30 anos, aconteceram transformações tanto na esfera da produção e da circulação de mercadorias, quanto nas regras de convivência entre empresas e trabalhadores. Uma das conseqüências foi uma ofensiva de empresas e governos capitalistas em prol de maior liberdade para a acumulação de capital, e em particular maior flexibilidade nas normas que regulavam as relações de trabalho, gerando espaço para empregos de duração curta e instável. A segunda razão é que nos países periféricos em geral e no Brasil em particular, a liberdade das empresas para contratar e demitir arbitrariamente tem sido um mecanismo de poder importante para garantir a aquiescência dos trabalhadores seja à disciplina gerencial, seja às condições de emprego e salário em nível mais amplo. A terceira razão advém da leitura presente em alguns estudos de que as transformações ocorridas durante este último ciclo de acumulação, marcadas pela introdução da tecnologia de base microeletrônica, embora paralelas ao movimento de flexibilização do trabalho, implicariam de alguma forma em um interesse das empresas em manter um núcleo de trabalhadores polivalentes e estáveis. Por meio da análise da duração dos empregos, pretende-se oferecer elementos empíricos para uma interpretação do nexo entre flexibilidade do trabalho e o processo de acumulação de capital no Brasil.

Na seção seguinte, serão retomadas as relações entre acumulação de capital e desemprego, e como a partir desses conceitos se pode compreender o movimento de

flexibilização do trabalho originado na crise dos anos 1970. Serão abordadas também as teorias sobre “mercados internos de trabalho” e de como estas práticas gerenciais permitiriam a construção do consentimento entre os trabalhadores, apontando sua contribuição para entender a diferenciação entre grupos de trabalhadores, bem como suas limitações frente ao contexto de “acumulação flexível”. A seção 1.2 apresenta uma breve retrospectiva das relações de trabalho no Brasil, com ênfase na discussão do poder no local de trabalho, e pontua como as transformações decorrentes da “reestruturação produtiva” interagiram com esse legado histórico. A seção 1.3 delinea a hipótese que balizará esta investigação.

1.1 Capitalismo, desemprego e flexibilidade do trabalho

O ponto inicial da reflexão é que a tendência à flexibilidade do trabalho está inscrita na dinâmica do próprio modo de produção capitalista. Este caracteriza-se pelo fato dos produtores diretos não serem proprietários dos meios de produção, sendo compelidos a vender sua força de trabalho para garantir sua subsistência. Na visão de Marx (1996), a abundância ou a escassez da força de trabalho é dada pela magnitude da acumulação de capital, uma vez que este processo ocorre pelo aumento da produtividade do trabalho, isto é, pelo aumento da quantidade de meios de produção que o mesmo número de trabalhadores, utilizando a mesma quantidade de força de trabalho, pode operar no mesmo período de tempo. Caso a produtividade se mantivesse estagnada, o crescimento da produção em algum momento ocuparia toda a população em condições de trabalhar, eliminando o desemprego mas também inviabilizando a acumulação em virtude da escassez de mão-de-obra e da conseqüente elevação dos salários.

Por outro lado, o mesmo efeito se verificaria caso se elevasse a produtividade técnica, mas esta não se traduzisse em redução dos custos do trabalho e sim em aumento dos salários e diminuição da jornada de trabalho. Porém, a tendência no capitalismo é que os ganhos de produtividade sejam apropriados pelos proprietários do capital, o que permite a reprodução ampliada do processo de produção, o que significa que aumenta, em termos relativos, a quantidade de mais-valia extraída dos trabalhadores. A acumulação produz a concentração crescente da riqueza nas mãos dos capitalistas, ao mesmo tempo em que origina uma superpopulação relativa de trabalhadores, que são descartados à medida que o aumento da produtividade permite que a mesma quantidade de mais-valia seja produzida com uma menor quantidade de força de trabalho.

Marx denominava esse conjunto de trabalhadores excedentes de Exército Industrial de Reserva (EIR). Além disso, observava que o crescimento do seu contingente cumpre duas funções importantes para o processo de acumulação de capital. De um lado, o EIR expande-se e diminui em consonância com o ciclo de atividade da indústria, garantindo dessa forma a disponibilidade de trabalhadores para os ramos industriais que em determinados períodos passam por rápida expansão. De outro, a existência do EIR pressiona os trabalhadores ativos, no sentido de moderar suas reivindicações, tanto as salariais quanto as relativas às condições de trabalho. Dessa forma, a dinâmica da acumulação de capital gera simultaneamente o trabalho exaustivo e o desemprego em massa. Da perspectiva marxista, esta é a lei geral da acumulação capitalista.

Graças ao progresso da produtividade social, quantidade sempre crescente dos meios de produção pode ser mobilizada com um dispêndio progressivamente menor de força humana. Este enunciado é uma lei na sociedade capitalista onde o instrumental emprega o trabalhador e não este o instrumental. Esta lei se transmuta na seguinte: quanto maior a produtividade do trabalho, tanto maior a pressão dos trabalhadores sobre os meios de emprego, tanto mais precária, portanto, sua condição de existência, a saber, a venda da própria força para aumentar a riqueza alheia ou a expansão do capital. O crescimento dos meios de produção e da produtividade do trabalho, mais rápido que o crescimento da população produtiva, expressa-se de maneira inversa na sociedade capitalista. Nesta, a população trabalhadora aumenta sempre mais rapidamente do que as condições em que o capital pode empregar os acréscimos dessa população para expandir-se (MARX, 1996, p. 748).

O desemprego é então uma tendência inerente à economia capitalista: seu nível pode eventualmente diminuir ou aproximar-se de zero em determinados momentos históricos, mas isso é passageiro. Mudar essa tendência equivale a mudar a forma como a riqueza é apropriada na nossa sociedade, isto é, mudar a própria estrutura de classes. O desemprego expressa então a principal contradição do capitalismo, entre produção social e apropriação privada: ao mesmo tempo em que se criam as possibilidades para garantir produzir e reproduzir a existência material da sociedade de forma cada vez mais livre, as relações de produção impedem a realização desse direito, ao obrigar uma grande parte da população a trabalhar por jornadas desnecessariamente longas, enquanto uma outra parcela é relegada ao desemprego.

A formulação de Marx associava de um modo bastante específico as características do processo de trabalho capitalista com o funcionamento do mercado de trabalho capitalista. A

subordinação dos trabalhadores à exploração no trabalho é garantida pela ameaça do desemprego; ao mesmo tempo, o poder discricionário da empresa para contratar e demitir, modificar processos produtivos e qualificações necessárias para realizá-los constitui um mercado de trabalho sem barreiras, que permite tanto a substituição de trabalhadores quanto os ajustes cíclicos entre setores e empresas. A luta de classes, por sua vez, influencia simultaneamente o processo de trabalho e o mercado de trabalho. Na medida em que os trabalhadores conseguem diminuir a taxa de mais-valia, pela transferência dos ganhos de produtividade aos salários ou pela diminuição da jornada, combate-se o desemprego. Da mesma forma, a redução do poder gerencial de contratar e demitir limita o “grau de ameaça” colocado pelo desemprego, e a defesa de determinadas especializações profissionais permite reduzir a discricionariedade gerencial na substituição de trabalhadores.

Uma condição para que o excedente de trabalhadores seja capaz de efetivamente pressionar os trabalhadores empregados é, logicamente, que não existam barreiras significativas à demissão destes. Estas barreiras podem ser, grosso modo, de dois tipos: normas que impedem ou restringem a demissão, impostas quer pelo Estado, quer pelas organizações de trabalhadores; ou então condições do mercado de trabalho, em que a escassez de determinadas qualificações profissionais tornam a substituição dos trabalhadores excessivamente custosa ou até inviável. O segundo caso tende, no entanto, a ocorrer apenas com segmentos específicos de trabalhadores, e dificilmente pode se manter indefinidamente, já que no longo prazo aquelas qualificações podem se tornar obsoletas em virtude da mudança nas técnicas de produção.

Qualquer uma das situações acima restringe o alcance do EIR, na medida em que os trabalhadores precisam temer menos sua substituição, e, portanto, estão em melhores condições para se opor aos empregadores. Historicamente, as organizações de trabalhadores têm lutado para colocar limites ao poder discricionário das empresas em demitir e contratar, seja reivindicando leis que impeçam a demissão em determinados casos, seja negociando acordos coletivos que estipulem níveis máximos de demissões ou garantam a estabilidade no emprego. Inversamente, na ausência de qualquer barreira normativa ou econômica à demissão as empresas são capazes de utilizar a ameaça do desemprego de forma efetiva para impedir a elevação dos custos salariais e para determinar as condições de trabalho.

Porém, é possível que, sob condições históricas específicas, as próprias empresas tenham interesse em limitar a rotatividade dos trabalhadores. Um dos primeiros autores na tradição marxista a analisar essa possibilidade foi Antonio Gramsci, no texto “Americanismo

e Fordismo”. Refletindo sobre o fato da introdução da linha de montagem pela Ford Motor Company veio acompanhada de salários mais altos do que os vigentes na época, visando limitar a rotatividade, Gramsci (1991, p. 405) escreveu que

É óbvio que os chamados altos salários constituem uma forma transitória de retribuição. A adaptação aos novos métodos de produção e trabalho não se pode verificar apenas através da coação social [...] Por isso, a coerção deve ser sabiamente combinada com a persuasão e o consentimento, e isto pode ser obtido, nas formas adequadas de uma determinada sociedade, por uma maior retribuição que permita um determinado nível de vida, capaz de manter e reintegrar as forças desgastadas pelo novo tipo de trabalho.

Gramsci percebeu que havia dois elementos na base desse fenômeno: (i) a inexistência de um excedente de trabalhadores disponíveis (e dispostos) para serem empregados nas novas formas de produção, e (ii) os ganhos propiciados pelo poder de monopólio. Ressalvava também que os altos salários eram reservados apenas a uma “aristocracia operária” e que se tratava de um fenômeno passageiro, que não contraditava com a dinâmica da acumulação capitalista:

Mas logo que os novos métodos de trabalho e de produção se generalizarem e difundirem, logo que o tipo novo de operário for criado universalmente e o aparelho de produção material se aperfeiçoar mais ainda, o turnover excessivo será automaticamente limitado pelo desemprego em larga escala, e os altos salários desaparecerão. (GRAMSCI, 1991, 405).

A generalização de empregos duradouros, de carreiras internas às empresas e de limites à demissão arbitrária estimulou teóricos a elaborar teses sobre a existência de “mercados internos de trabalho”. Piore (1975) propôs a hipótese de um mercado de trabalho segmentado em dois setores, sendo o primário caracterizado por boas condições de trabalho, salários altos, perspectiva de progressão profissional, equidade e procedimentos regulares na administração do trabalho e estabilidade do emprego, e o secundário por baixos salários, condições de trabalho precárias, poucas oportunidades de progressão, relações de trabalho altamente personalizadas e sujeitas ao favoritismo (que conduz a uma disciplina dura e discricionária) e alta rotatividade/instabilidade dos empregos. A noção central é que a

combinação entre características dos trabalhadores, as dos mercados nos quais as empresas competem e as do ambiente institucional estariam por trás da segmentação do mercado de trabalho em diferentes “cadeias de mobilidade”. Por exemplo, grandes empresas que produzem mercadorias cuja demanda é estável ao longo do tempo tenderiam a recrutar trabalhadores para tarefas rotineiras e estabelecer “mercados internos de trabalho”, em que predominariam vínculos de longa duração. A intuição é que diferentes segmentos de trabalhadores estariam expostos em graus bastante diferentes à concorrência do exército industrial de reserva, embora Piore não empregue esse conceito.

Burawoy (1979), por sua vez, percebia os mercados internos de trabalho como expressões de mudanças mais amplas no processo de trabalho sob o capitalismo monopolista. A sua tese era de que os mercados internos de trabalho eram parte de um conjunto de mecanismos, criados pelo próprio conflito industrial, que produziam o consentimento dos trabalhadores frente às relações de produção capitalistas. Ao obscurecer a extração de mais-valia e deslocar o conflito para espaços institucionalizados de interação com a gerência, engendrava-se uma aceitação das regras pelas quais se processava esse conflito. Esses espaços incluíam o mercado interno de trabalho e o “estado interno” (constituído a partir das regras de negociação coletiva e de procedimento de queixas). Embora os trabalhadores desfrutassem de uma relativa autonomia nesses espaços, Burawoy também notava que dessa forma a empresa canalizava o conflito para disputas entre trabalhadores sobre a justiça de promoções, suspensões de contratos e pagamentos. Ao mesmo tempo, recompensas por antigüidade e benefícios adicionais em caso de demissões (dada a expectativa de recontração posterior) também contribuíam para gerar interesse na preservação e crescimento da empresa.

Mais tarde, Burawoy procurou generalizar essa tese, afirmando que em toda formação capitalista há conflitos ligados à maneira pela qual se transforma força de trabalho em “trabalho adequado, aplicação de esforço, capaz de proporcionar tanto os salários quanto os lucros” (BURAWOY, 1990, p. 30). Ao distinguir entre o processo de trabalho e o regime fabril, refere-se ao primeiro como as “relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres, à medida que transformam matérias-primas em bens úteis, fazendo uso de instrumento de fabricação”. Já o regime fabril diria respeito aos “aparelhos políticos que reproduzem as relações do processo de trabalho através da regulação dos conflitos”. Há uma política de produção conformada pelas características dos aparelhos políticos e dos conflitos engendrados no interior dos diferentes tipos de regime fabril. Claramente, o autor busca com essas distinções mostrar que a forma capitalista da produção é uma definição demasiado genérica

para explicar as diferentes formas assumidas pelas relações entre empresas e trabalhadores, seja no âmbito da produção, seja sob a forma de atores políticos coletivos. Burawoy também distingue entre regimes fabris despóticos e hegemônicos. Nos primeiros, a coação do mercado é que garante a aquiescência dos trabalhadores ao processo de produção capitalista. Para o autor, essa forma de regime fabril depende de condições históricas bastante específicas: (a) os trabalhadores não têm outro meio de subsistência além da venda de sua força de trabalho em troca de salário; (b) fragmentação e mecanização eliminam qualificação e especialização como base de poder; e (c) concorrência entre capitalistas leva à transformação constante da produção. Essas condições seriam típicas (porém não exclusivas) do período concorrencial do capitalismo, e configurariam o regime fabril que permeia a análise marxiana clássica. Já os regimes fabris hegemônicos emergem na fase monopolista do capitalismo, como consequência da resistência operária à insegurança gerada pelo despotismo de mercado e das crises de superprodução decorrentes da queda do poder de compra dos trabalhadores. Nesses regimes, limita-se a dependência dos trabalhadores em relação à venda da sua força de trabalho, via seguridade social e regulação dos rendimentos mínimos, mas também pela limitação dos métodos de dominação gerencial assentados na dependência salarial dos trabalhadores. Os regimes hegemônicos se caracterizariam, portanto, pela busca do consenso e da cooperação dos trabalhadores: “Não é só que o recurso à coerção esteja limitado e regularizado, a própria aplicação da disciplina e da punição torna-se objeto de consentimento” (BURAWOY, 1990, p. 32).

Embora a passagem de regimes despóticos para hegemônicos nos países capitalistas centrais possa dar a impressão de um processo evolucionário, Burawoy afasta tal interpretação ao considerar o contexto do mundo do trabalho pós-1980. Na medida em que as restrições crescentes à acumulação dentro dos regimes hegemônicos desencadearam uma nova crise de lucratividade, os mesmos passaram a ser contestados pela concorrência internacional e pela abertura de “zonas francas”. Toma forma, na visão do autor, um novo despotismo hegemônico, no qual a herança dos regimes hegemônicos favorece a cooperação dos trabalhadores, embora a negociação favoreça os interesses do capital: “o novo despotismo é a tirania ‘racional’ da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo” (BURAWOY, 1990, p. 48). Assim, ao considerar a existência de regimes híbridos (despotismo hegemônico) no contexto recente, Burawoy admite a possibilidade de fusão das características dos dois tipos. Assim, seria possível pensar em processos de trabalho que mesclassem a busca do

consentimento e cooperação dos trabalhadores, mantendo ou aprofundando simultaneamente a dependência dos mesmos em relação ao salário.

De certa forma, essa última formulação de Burawoy já refletia a mudança no contexto das relações de trabalho que ocorria desde o final da década de 1970. Naquele momento, tomava corpo o movimento de flexibilização das relações de trabalho que foi parte do conjunto de transformações que configurou a ruptura do regime fordista que havia se consolidado após a II Guerra Mundial. Até então, nos países capitalistas centrais mantiveram-se por quase três décadas baixos patamares de desemprego e uma trajetória de crescimento dos salários reais. Isso havia possibilitado a elevação dos trabalhadores à condição de consumidores, bem como o estabelecimento de um aparato de proteção social que garantia serviços sociais básicos (como educação e saúde), assegurava contra os riscos incapacitantes para o trabalho (doença, velhice) por meio de esquemas de seguridade e ampliou o acesso aos bens culturais e ao lazer. A relação entre as várias esferas de sociabilidade e o emprego assalariado típico – isto é, com duração indeterminada e perspectiva de ascensão – era tão forte que a sociedade capitalista do pós-guerra nos países centrais pôde com precisão ser chamada de “sociedade salarial” (CASTEL, 1998).

Por volta de 1980, combinaram-se a crise econômica em escala mundial e conseqüente aumento do desemprego, a intensificação da competição internacional, a mudança de paradigma tecnológico e a ascensão do ideário liberal para transformar as formas de produzir e consumir, o formato e abrangência da proteção social e, principalmente, a relação capital-trabalho. Se a crise teve vários fatores imediatos, destacando-se o chamado “choque do petróleo” e o aumento da taxa de juros norte-americana, também deve ser ressaltado que em termos mais amplos expressou o esgotamento da produção em massa. Ao mesmo tempo, as grandes empresas procuravam reconfigurar seus modelos de produção ao reduzir seus custos pela automação crescente, especialmente por meio da tecnologia de base microeletrônica; isso favoreceu, por sua vez, a adoção de novos métodos de gestão orientados para a redução de estoques e tempos-mortos típicos da linha de montagem e que permitiam mudanças mais rápidas no tipo de produto, no que veio a ser resumido como modelo “toyotista”. A mudança no plano ideológico fez com que essa crise fosse caracterizada como conseqüência dos ganhos salariais e da ampliação dos gastos públicos no período anterior, que teriam alimentado a inflação e erodido a capacidade de investimento – o que levou ao predomínio de políticas monetárias e fiscais contracionistas que se tornariam a regra a partir de então, ao mesmo tempo em que multiplicaram-se as tentativas para “reformular” os sistemas de proteção social.

As organizações de trabalhadores foram colocadas na defensiva e, à medida que os níveis de sindicalização e militância caíam, empresas e governos pressionaram (com variados graus de sucesso) pela redução de direitos sociais conquistados em outros momentos, enquanto que os salários e as condições de trabalho (especialmente a jornada) deixaram de acompanhar os ganhos de produtividade (MATTOS, 1997, p. 173).

O que unia as mudanças no âmbito macroeconômico, nos sistemas de proteção social e no mundo do trabalho era o intento de romper com a “rigidez” típica do fordismo.

Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho [...] E toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível da classe trabalhadora. (HARVEY, 1992, p. 135).

Em conseqüência, a reação à crise foi comandada pela busca de flexibilidade em todos os espaços de acumulação, em especial na esfera financeira. O mercado de trabalho não escapou a tal tendência, colocando-se em cheque a forma hegemônica do contrato de trabalho permanente. Assim, mesmo os trabalhadores de setores monopolistas, em que as empresas formavam freqüentemente “mercados internos de trabalho”, viram-se diante da ameaça do desemprego.

Foi nesse contexto que se difundiram os métodos “toyotistas” de produção. O também chamado “modelo japonês” foi apontado durante a década de 1980 como exemplo de capitalismo flexível ou pós-fordista. Vários aspectos das estratégias gerenciais de firmas japonesas como a Toyota foram copiados por seus concorrentes nos Estados Unidos, na Europa e nos países capitalistas periféricos, a ponto de autores se referirem a um processo de “japonização do fordismo” (WOOD, 1991). Cada vez mais as empresas americanas e européias (e depois do resto do mundo) procuraram o envolvimento “ativo” do trabalhador com o processo produtivo, o que significa que se exige dele não apenas a execução de tarefas pré-determinadas, mas também a coordenação com outros trabalhadores e a preocupação com a busca de formas de reduzir o desperdício e melhorar a qualidade do produto. Em suma, o que se busca é alinhar as perspectivas e metas dos trabalhadores com as da empresa. O que se pretendia com isto era aumentar a produtividade em um contexto em que a quantidade

produzida não aumentava; isto é, os ganhos de produtividade teriam que vir da redução de custos, e não do aumento de escala, como havia acontecido no pós-guerra. Não deixou de ser notado que, ao lado da disposição dos trabalhadores em alternar tarefas, compartilhar conhecimentos uns com outros e colaborar com inovações, havia também um alto grau de estabilidade nos empregos dos trabalhadores das grandes empresas japonesas.

A esse respeito, cabe uma contextualização. Após a II Guerra Mundial, as grandes empresas nipônicas organizaram um sistema de gestão conhecido como *nenkō*, baseado de um lado na constituição de um contingente de trabalhadores estáveis, aspirantes a um emprego vitalício na mesma empresa, e de outro na aceitação de uma alta flexibilidade funcional. Isto é, embora as empresas não lançassem mão da demissão como forma de ajustar as características do seu grupo de trabalhadores, tinham ampla liberdade para modificar a distribuição interna e as funções exercidas pelos mesmos. Além da promessa de garantia de emprego por toda a vida, os trabalhadores abarcados pelo sistema *nenkō* se beneficiavam de salários maiores e que incorporavam os ganhos de produtividade das empresas. O outro lado do sistema *nenkō* é que abrangia uma minoria – menos de 40% dos assalariados que pertencem às grandes empresas, segundo Hirata e Zarifian (1991, p. 178), algo como 25% de toda população trabalhadora, e em sua grande maioria homens. Estabeleceu-se uma segmentação entre o núcleo de empregados estáveis e uma vasta “periferia” de trabalhadores temporários ou subcontratados. Essa segmentação passava ao largo do conteúdo ou da qualificação das funções desempenhadas, que de qualquer modo são definidas frouxamente. Contribuiu para esse quadro ainda a organização das relações de trabalho em torno de sindicatos por empresa. Em consequência, as reivindicações dos sindicatos se centraram na garantia de emprego para os seus membros e relativa igualdade nos ganhos salariais. Porém, raras vezes buscavam maior homogeneidade nas condições de trabalho entre diferentes empresas, ou defendiam especializações profissionais rígidas. Além disso, os trabalhadores temporários e subcontratados são fracamente representados, fazendo com que suas reivindicações tenham menor peso. Assim, houve uma aceitação mais ou menos geral do sistema *nenkō* pelos sindicatos; o conflito se dava em torno da sua extensão e do vínculo com avaliações de mérito, utilizadas crescentemente pelas empresas de forma restritiva à mobilidade ascendente a partir da crise de 1973. As avaliações, por sua vez, estão estreitamente vinculadas à disponibilidade do empregado em se adaptar a freqüentes mudanças no conteúdo do trabalho.

Segundo Kumazawa e Yamada (1989), esse sistema gerava quatro tipos de conseqüências, que tendiam a reforçar a dependência dos trabalhadores em relação à empresa:

- Não há salário igual para trabalho igual, grandes diferenciais de salário se verificam de acordo com a empresa em que se trabalha;
- A organização dos trabalhadores por categorias profissionais é muito difícil;
- Estabelece-se uma intensa competição entre os trabalhadores para obter a mobilidade ascendente;
- A qualificação obtida é em alto grau específica à empresa.

Percebe-se uma grande afinidade entre o sistema nenkō e as características mais gerais do “modelo japonês”. Juntamente com o coletivo de base, esse sistema propiciava um ambiente muito favorável à inovação constante, e ao engajamento dos trabalhadores na busca dessas inovações. Isso porque os trabalhadores não precisavam temer a perda de emprego em decorrência da inovação, e a empresa ficava mais inclinada a investir na formação profissional dos seus empregados sabendo que estes permaneceriam lá um longo tempo (HIRATA; ZARIFIAN, 1991, p. 176). Ainda no mesmo artigo os autores lembram que

os princípios do just-in-time, da qualidade total, as práticas chamadas zeros (zero erro, prazo zero, enguiço zero, etc.) são maneiras de impor novos critérios de performance, que só podem ser atingidos graças a uma qualidade inédita de organização e de implicação dos trabalhadores (1991, p. 174).

O sistema de emprego vitalício também apoiava o modelo japonês no sentido negativo, isto é, impedindo que a organização coletiva dos trabalhadores colocasse empecilhos ao gerenciamento. Os altos salários e a estabilidade não são apenas práticas que de certa forma compensavam a alta flexibilidade e a aceitação das inovações constantes; funcionam também como mecanismos de individualização dos trabalhadores e de aprofundamento da sua dependência em relação à empresa:

O salário por antigüidade e o emprego vitalício, ao mesmo tempo em que implicam auto-sujeição, significam, também, a exigência da rivalidade entre os trabalhadores, com conseqüências destrutivas para a solidariedade de classe (OLIVEIRA, 2004, p. 54).

Olhando pelo ângulo inverso, a segmentação do mercado de trabalho japonês também colaborava para a rápida adaptação das empresas a mudanças e flutuações econômicas. Aumentos e diminuições na demanda de força de trabalho são absorvidas pelos trabalhadores temporários, subcontratados e pelas pequenas empresas fornecedoras. Jovens e mulheres formam a maior parte desse contingente de trabalhadores. No caso destas, a saída do mercado de trabalho para cuidar dos filhos ou mesmo por desalento ajudava a manter a taxa de desemprego baixa, mesmo em períodos de crise. Assim, não deixa de haver flexibilidade quantitativa da força de trabalho; o que há é seu confinamento em um determinado espaço social e econômico. Em grande medida, o custo é absorvido pelas próprias famílias de trabalhadores, já que o sistema de proteção social aos desempregados é bastante limitado.

Deve ser ressaltado que o sistema *nenkō* foi um resultado da convergência de vários processos sociais e contingências históricas. Em especial, trata-se de um sistema que, do ponto de vista das empresas, era interessante em um contexto de escassez de trabalhadores qualificados e de crescimento contínuo da produção e dos lucros. Por isso, o sistema se consolidou durante a rápida expansão econômica dos anos 1960-73. Com a desaceleração econômica pós-crise do petróleo, as empresas começaram a restringir a ascensão às funções superiores, além de incentivar demissões voluntárias e aposentadorias antecipadas em grande número. Na outra ponta – as admissões – também foram observadas mudanças. Já em meados dos anos 80, as empresas começaram a recrutar novos trabalhadores no meio da carreira. A prática tradicional, de acordo com o sistema *nenkō*, era que os jovens fossem selecionados para as grandes empresas ao fim do ensino médio ou dos estudos universitários. Também cresceu ao fluxo de trabalhadores estrangeiros, muitas vezes trabalhando ilegalmente em vários segmentos. Por fim, recentemente mesmo as estatísticas oficiais registraram crescimento do desemprego e do emprego a tempo parcial, mostrando que o emprego vitalício está se tornando uma realidade cada vez mais distante para a maioria dos trabalhadores japoneses.

Até hoje é muito comum distinguir-se dois tipos de flexibilidade: a funcional e a numérica. Segundo Voudoris (2005, p. 224), a primeira é uma estratégia que consiste em “ampliar o alcance das habilidades e competências dos empregados a fim de aumentar a sua capacidade de desempenhar uma variedade de tarefas e participar na tomada de decisão”. Já a segunda implica na redução de custos pelo ajuste no quantitativo de trabalhadores; em outras palavras, contratação e demissão. Embora a autora ressalte que a ideia da “firma flexível”, é

conciliar as duas formas de flexibilidade, cita vários estudos que sugerem que estas são mais alternativas do que complementares. À primeira vista, o exemplo japonês pode ser visto como um tipo extremo que corrobora esta visão. Porém, uma interpretação mais cuidadosa desse modelo aponta que, mesmo no caso em que se verifica as durações mais longas de emprego, continua a haver um contingente expressivo de trabalhadores submetido à flexibilidade numérica, isto é, sem garantia de estabilidade de emprego ou de renda. Tomando-se o conjunto da população trabalhadora japonesa, o emprego continua sujeito aos ciclos de acumulação de capital. Mais: pode se dizer que a figura do emprego vitalício só existe em articulação com a precariedade dos empregos temporários. Não há propriamente substituição da flexibilidade numérica pela qualitativa, mas sim uma articulação das duas formas.

Por fim, esta rápida incursão pelo caso do Japão releva o fato de que os indicadores de duração do emprego precisam ser entendidos dentro de um determinado contexto. No caso japonês, a perenidade dos vínculos de emprego expressa mais a subordinação dos trabalhadores em relação às empresas do que sua autonomia. Porém, isso não quer dizer que a rotatividade, no Japão ou no Brasil, seja sinal de independência dos trabalhadores, especialmente se a saída do emprego implica em desemprego. Empregos de curta ou longa duração devem ser analisados dentro de um processo mais amplo de ofensiva do capital e flexibilização do trabalho. Por “ofensiva do capital” entende-se a recomposição de margens de lucro, frente à crise dos anos 80, e a conseqüente busca de aumento de produtividade sem expansão dos empregos e dos salários. O movimento de flexibilização, na forma que assumiu nesse período, abrange uma série de processos, tanto no interior das empresas quanto no mercado de trabalho, voltados para adaptar o mais rapidamente possível as características da força de trabalho às necessidades instáveis do processo de acumulação. As formas predominantes de flexibilização variaram bastante ao longo dos países, mas em todos os casos tenderam a facilitar a contratação e demissão de trabalhadores, permitindo uma maior flexibilidade numérica, isto é, maior liberdade para justar a quantidade de trabalhadores empregados.

A principal ressalva à idéia de que o capitalismo tende a maximizar a flexibilidade do trabalho baseia-se na percepção de que a elevação da produtividade do trabalho exigiria tanto a cooperação quanto a qualificação dos trabalhadores. A rotatividade de mão-de-obra, em particular, normalmente também supõe que as tarefas executadas pelo trabalhador sejam bastante simples e prescritas em alto grau de detalhe. Do contrário, a execução das tarefas envolverá considerável quantidade de treinamento específico, que se perderá toda vez que

houver substituição de trabalhadores. Por essa razão, haveria um incentivo para as gerências procurarem ao longo do tempo limitar a rotatividade nos postos em que esse conhecimento específico fosse requerido, por meio de salários mais altos e benefícios vinculados à permanência na empresa. Além disso, a perspectiva de permanência e ascensão dentro da empresa também está relacionada à possibilidade de gerar identificação do trabalhador com a empresa, o que por sua vez é uma condição para assumir um grau mais alto de responsabilidade. Por isso, altas taxas de rotatividade indicariam também uma menor capacidade da empresa adaptar internamente a sua força de trabalho, isto é, menor flexibilidade funcional.

Dessa forma, existiria um limite (ainda que mutável) colocado pelo próprio processo de acumulação de capital ao avanço da flexibilização, particularmente no que se refere à precarização dos contratos. Talvez a expressão mais clara desse suposto dilema é enunciada por Dubar (2005, p. 212), para quem os empregadores “perseguem um duplo objetivo sob pressão: dispor de uma mão-de-obra com as qualidades requeridas para a melhor produção possível, contratar para si essa mão-de-obra ao menor custo possível”. Nessa linha, Freyssinet (2006) critica a tese de que a flexibilização é uma lei tendencial das economias capitalistas. Ao contrário, identifica uma contradição quanto aos modos de uso das forças do trabalho pelo capital. De um lado, o empresário busca minimizar o custo salarial, o que o empurra para a precarização. Por outro lado, o empresário também busca maximizar a produtividade dos trabalhadores, o que implicaria “certo grau de estabilização dos assalariados, em particular para criar e utilizar suas capacidades de cooperação e suas qualificações específicas” (Freyssinet, 2006, p. 01, tradução nossa).

Além disso, haveria uma tensão entre a vantagem individual que cada empresário encontra em enfraquecer o poder de negociação dos trabalhadores, e a necessidade de longo prazo de estabilizar a relação salarial que pode ser percebida pelas organizações patronais. Para Freyssinet (2006, p. 02), o compromisso entre essas estratégias contraditórias evolui de acordo com as características das sucessivas fases do processo de acumulação, as estratégias adotadas pelas diferentes forças sociais e as relações de força estabelecidas entre estas. No período recente (anos 2000), ele avalia que há uma inflexão nas políticas de flexibilização sistemática de todos os componentes da relação salarial tanto na União Européia quanto na OCDE:

A inflexão pode ter várias explicações: a precariedade da relação de emprego degrada as possibilidades de acumulação de capital humano, em particular nas qualificações específicas; a instabilidade dos coletivos de trabalho resulta em fracas capacidades de cooperação, e conseqüentemente uma confiabilidade medíocre dos processos produtivos; a mobilização psicológica dos trabalhadores, julgada indispensável nas novas formas de organização, supõe um mínimo de adesão aos objetivos da empresa; por fim, os processos de exclusão social, criados pela precariedade, engendram, no longo prazo, custos econômicos e riscos sociais importantes (FREYSSINET, 2006, p. 10).

O autor ressalva que essa inflexão não significa o questionamento dos objetivos do processo de flexibilização, mas sim a tentativa de conciliá-lo com algumas garantias de segurança para os trabalhadores. Mais adiante, ele defende que atualmente se reconhecem efeitos perversos da flexibilização no desempenho econômico. Além disso, ele considera que nos países da União Européia a flexibilização nos últimos vinte anos “engendrou menos uma generalização da precariedade do emprego que uma concentração da mesma sobre certos fragmentos dos assalariados” (2006, p. 13).

As considerações de Freyssinet apontam para a importância de olhar a heterogeneidade das situações de trabalho, sem partir do pressuposto que a flexibilização é uma tendência que se manifesta igualmente por toda a extensão das relações assalariadas. Um desdobramento da sua tese é de que a segurança quanto à permanência no emprego, por conta dos interesses das próprias empresas, seria maior nas funções que exigiriam maior “capital humano” ou que exigissem maior “cooperação”. Não define que funções seriam essas, contudo – se são apenas as posições de gerência, se englobam as atividades altamente especializadas ou se engloba todos os empregados permanentes da empresa.

Por outro lado, ao afirmar que a flexibilização se concentra sobre determinados tipos de trabalhadores, paradoxalmente o próprio autor enfraquece a contradição, formulada no princípio, entre minimização do custo salarial e aumento da produtividade. É logicamente possível conceber uma situação em que o aumento da produtividade, mediante emprego de trabalhadores qualificados, estáveis e com salários superiores à média se concentra na parte do processo produtivo que agrega mais valor, enquanto que em outra as empresas lançam mão de mecanismos de redução dos custos salariais e alta rotatividade.

Uma outra objeção a esta perspectiva é que o fato de postular o “acúmulo de capital humano” como uma condição necessária à acumulação de capital *stricto sensu*. Se é verdade que os ganhos de produtividade estão ligados ao aprimoramento dos conhecimentos dos trabalhadores, também é verdade que as mudanças tecnológicas freqüentemente tornam esses

conhecimentos obsoletos frente a novos equipamentos e novos métodos de produção introduzidos pela gerência. Qualificação e desqualificação permeiam a dinâmica do processo de trabalho no capitalismo; portanto, a idéia de que há um “excesso” de flexibilidade que se torna prejudicial à acumulação de capital pode ser uma situação circunstancial dentro de uma mudança de ciclo, mas não uma regra geral.

A falta de uma definição de quais são os empregos “qualificados” ou “centrais” pode gerar um raciocínio tautológico; conforme observou Wood (1989), postula-se que trabalhadores do “centro”¹ têm emprego seguro, para depois usar tal segurança no emprego como evidência da presença da distinção entre força de trabalho “central” e “periférica”. Ele aponta a necessidade de estipular que critérios fundamentariam essa distinção:

Se o centro é mais claramente definido tanto pelo status do emprego (e especialmente sua seguridade e direitos legais) quanto pelas suas tarefas há um problema porque alguns grupos podem ter empregos relativamente seguros mas não serem tratados como parte do negócio central; enquanto trabalhadores ‘periféricos’ como trabalhadoras em tempo parcial na confecção podem ser centrais para o funcionamento e a lucratividade do negócio (WOOD, 1989, p. 5, tradução nossa).

Mesmo o critério de que a força de trabalho central corresponderia aos empregados polivalentes e “funcionalmente flexíveis” é questionado por Wood (1989, p.6):

isso implica que trabalhadores em tempo parcial, subcontratados e à distância estariam todos sujeitos à especificações de trabalho rígidas e estreitas, o que pode estar longe de ser o caso. Muitos desses empregos têm especificações e obrigações altamente difusas que permitem considerável flexibilidade.

Embora não negue a importância das mudanças trazidas pelo movimento de flexibilização, Wood expressa reservas quanto à generalização do modelo de “firma flexível” para todos os setores produtivos, criticando formulações unidimensionais, em que se procurava reduzir todos os elementos do processo de trabalho a um único princípio (WOOD, 1991, p. 40). Porém, isso nos deixa com uma grande indeterminação teórica, pois se não há

¹ Texto original em inglês, tradução própria. O termo “centro” refere-se a *core*.

propriamente um modelo de organização flexível, como se pode propor um sentido comum para as diferentes mudanças nas práticas empresariais?

Uma definição interessante, proposta por Krein (2007), é de que a busca de flexibilidade é a ampliação da liberdade das empresas de determinar as condições de uso e de remuneração da força de trabalho e se ajustar às condições mais instáveis do mercado, bem como à exigência de redução de custos.

Na ordem econômica e política hegemônica no capitalismo a partir dos anos 80 nos países centrais e dos anos 90 no Brasil, a flexibilidade apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima (KREIN, 2007, p. 2).

Em suma, a flexibilidade não seria propriamente um modelo organizacional ou uma nova forma de estruturar o processo de trabalho, e sim o fortalecimento do poder das empresas de modificar esse processo com a maior rapidez e o menor custo possível. Nessa definição, não parece haver propriamente uma contradição entre flexibilidade e qualificação da força de trabalho. Mesmo nos casos em que a empresa confia no treinamento interno dos seus empregados, isso não significa que os trabalhadores temporários ou subcontratados não sejam igualmente qualificados. A permanência no emprego parece estar relacionada muito mais à busca de um novo tipo de *consentimento*. Se durante o predomínio fordista a gerência empresarial buscava sobretudo a aceitação da rotina de trabalho baseada em tarefas repetitivas e pré-determinadas, as práticas gerenciais pós-fordistas se alicerçam no que Alves (2000) definiu como “captura da subjetividade operária”.

O operário polivalente do toyotismo permanece à mercê do processo de valorização [...] quanto mais a transição para a pós-grande indústria desenvolve, no local de trabalho, para os operários vinculados ao núcleo produtivo, maior autonomia e poder de decisão sobre os detalhes operacionais (e instrumentais) do processo produtivo, mais as decisões cruciais da atividade produtiva [...] se concentram no *bureau* estratégico do capital. É isto que os dispositivos organizacionais – e institucionais – do toyotismo procuram ‘ocultar’: o novo caráter do estranhamento, pela captura da consciência operária do longo do processo produtivo (ALVES, 2000, p. 73).

Por fim, as considerações acima parecem traçadas tendo em vista a lógica interna da empresa, devendo todavia ser confrontadas com o contexto mais amplo do mercado de trabalho e da regulação das relações de trabalho. Do ponto de vista dos trabalhadores, a situação é muito diferente conforme se esteja em um momento de crescimento das oportunidades de emprego ou em um momento recessivo, em que há fechamento de vagas. No primeiro caso, um aumento da rotatividade pode expressar inclusive a inconformidade dos trabalhadores com os seus atuais empregos; diante de baixos salários ou más condições de trabalho, uma parte deles procura novos empregos, o que é possibilitado pela abertura de novas vagas. Diante do segundo caso, ao contrário, é possível que as empresas adotem uma atitude mais “predatória” em relação a sua força de trabalho, renovando constantemente parte do seu contingente de trabalhadores, numa utilização mais tradicional do mecanismo do exército industrial de reserva. Isso é tanto mais provável no caso de haver um contingente de trabalhadores relativamente qualificado disponível no mercado de trabalho; Cardoso (2000, p. 198) apresenta indícios de que este pode ter sido o caso na indústria automobilística brasileira no período 1989-1997.

A rotatividade dos postos de trabalho é, portanto, um indicador importante de até que ponto as empresas procuram adotar estratégias de maior “valorização” dos trabalhadores, i.e, de maior investimento em sua qualificação e em sua identificação com os objetivos empresariais. Porém, a sua existência em alguns postos de trabalho ou até na sua maioria não impede que essas estratégias sejam colocadas em prática junto a outro segmento de trabalhadores; por exemplo, os envolvidos em tarefas gerenciais.

1.2 Desenvolvimento do capitalismo no Brasil

A rotatividade dos trabalhadores não é uma característica específica do capitalismo contemporâneo no Brasil; ao contrário, já se verificavam altas taxas de rotatividade durante o período de industrialização acelerada². Porém, como se verá adiante, nas duas últimas décadas os estudos sobre reestruturação produtiva apontaram a possibilidade de mudanças nas relações de trabalho decorrentes de tendências opostas: a exigência de maior qualificação e envolvimento dos trabalhadores no “núcleo”, resultando em menor rotatividade; e a flexibilização dos vínculos de trabalhadores em atividades periféricas, via subcontratação e

² Dados apresentados em Carneiro (2002, p. 30) apontam que entre 1930 e 1980 o PIB do Brasil expandiu-se à taxa média de 6% ao ano. A título de comparação, nos vinte anos subseqüentes essa taxa foi tão somente de 2,3% ao ano.

contratos precários. Portanto, o estudo das tendências da rotatividade inscreve-se na intersecção entre a herança das relações de trabalho brasileiras, marcadas pelo poder arbitrário das empresas em relação aos seus empregados, e as mudanças no capitalismo contemporâneo.

No caso brasileiro, é possível afirmar que nunca houve limitações de monta à formação e atuação de um exército industrial de reserva. De um lado, a normatização das relações de trabalho, a par de garantir alguns direitos básicos aos trabalhadores industriais a partir dos anos 40, restringiu severamente a capacidade de ação autônoma dos sindicatos, subordinando-os à tutela do Estado. A presença dos sindicatos no local de trabalho foi sempre muito reduzida, e a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista é até hoje deficiente. Com exceção de uma lei que garantia a estabilidade para os trabalhadores que completassem 10 anos de serviço na mesma empresa, não havia limites de qualquer tipo para a demissão imotivada. Mesmo esse instituto da estabilidade decenal foi extinto, na prática, a partir de 1966 pela lei 5107, que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Quando em fins dos anos 70 o movimento operário reconquistou sua capacidade de mobilização, uma das questões sempre presentes na sua pauta de reivindicações era a redução dos altos níveis de rotatividade no emprego, por meio do estabelecimento de limites às demissões. Na época, mesmo em unidades produtivas de empresas multinacionais caracterizadas pela alta produtividade mantinham-se taxas de rotatividade anuais entre 15 e 30% dos postos de trabalho (HUMPHREY, 1982, p. 97). A rotatividade era um dos meios empregados para disciplinar a força de trabalho, tanto no que se refere à remuneração quanto na aquiescência às condições de trabalho. Este era um traço histórico das relações de trabalho no Brasil, acentuado pelo contexto de autoritarismo político: enquanto que a legislação trabalhista estipulava garantias quanto a salário mínimo, jornada de trabalho, férias, etc, não colocou praticamente nenhum limite ao poder discricionário do empregador no local de trabalho, bem como à demissão imotivada. Os sindicatos não se envolviam a fundo no cotidiano das relações no local de trabalho, e a partir de 1964 sua atividade era controlada de perto pelo Estado, que os mantinha sob constante ameaça de intervenção (HUMPHREY, 1982, p. 22-33; CARDOSO, 2007, p. 11-18).

Analisando o caso brasileiro, Baltar e Proni (1996, p. 113) identificaram-no como um regime de trabalho caracterizado pela alta rotatividade.

O Brasil [...] há muito tem um regime de trabalho que se caracteriza mais pela instabilidade dos vínculos de emprego do que pela sua estabilidade. Esse regime de trabalho não foi empecilho para o aumento de produtividade da indústria brasileira. Teve, não obstante, profundas implicações sobre o baixo nível e a acentuada diferenciação na estrutura salarial.

Assim, foi possível no Brasil combinar a introdução de tarefas rotinizadas e semi-qualificadas, típicas do padrão fordista de produção, com a ausência de empregos estáveis e mercados internos de trabalho, que haviam sido característicos do modelo fordista nos países capitalistas avançados. Além disso, a alta rotatividade não propiciaria uma lógica de progresso profissional, na medida em que os trabalhadores circulavam por vários empregos distintos. Isso estaria relacionado com a ausência de uma organização sindical forte, com peso no local de trabalho; o que, por sua vez, tem origem na repressão à atividade sindical e política durante os períodos autoritários.

Os autores também alertam para o fato de que a rotatividade seria apenas parte de um fenômeno mais geral: a flexibilidade quantitativa do trabalho. Não apenas as empresas substituiriam trabalhos nos mesmos postos com frequência, mas também fariam ajustes constantes do tamanho do seu quadro de pessoal de acordo com o ritmo da produção e das vendas. Do ponto de vista das empresas, a facilidade de contratar e demitir também permitiria evitar o custo de uma seleção criteriosa.

Mesmo em meados da década de 90, observava-se a permanência desse padrão de uso e remuneração da força de trabalho, caracterizado pela instabilidade do emprego, pleno controle da empresa sobre o processo de trabalho e grande diferenciação de salários. Baltar e Proni (1996) previam que, mesmo alterando-se esse padrão e expandindo-se o núcleo estável e melhor remunerado da força de trabalho, haveria uma segmentação mais drástica do mercado de trabalho. Isso porque os trabalhadores que não fizessem parte desse núcleo continuariam sujeitos ao padrão de baixos salários e instabilidade no emprego, e com perspectivas ainda menores de ocupar empregos melhores.

A partir dos anos 80, esse quadro parece se modificar pela confluência de dois fatores: de um lado, a democratização e o crescimento da capacidade de pressão dos sindicatos, em especial das grandes indústrias; de outro lado, a entrada da automação e de novas técnicas de gestão da produção, assinalando o início da transição do paradigma fordista/taylorista para o padrão toyotista ou da produção flexível. Há uma considerável literatura em torno da controvérsia de até que ponto há uma ruptura entre os dois paradigmas de organização do

trabalho, ou se na verdade permanecem nas empresas reestruturadas segundo o modelo da produção flexível os mesmos pressupostos do fordismo. Não obstante, todos os pesquisadores do tema parecem concordar que há uma mudança, variável em grau, tanto no conteúdo do trabalho quanto na forma que assume a relação empresa/trabalhador. Segundo Gitahy (1994, p. 150), o padrão de gestão da força de trabalho muda: em lugar da “parcelização extrema de tarefas, uso extensivo da mão-de-obra não qualificada, rotatividade elevada e induzida”, introduz-se “métodos gerenciais mais participativos, revisão das estruturas de cargos e salários, políticas de estabilização de mão-de-obra, ‘democratização’ do uso de restaurantes, valorização dos setores de recursos humanos”.

Para os fins desse projeto, basta assinalar que estudos de caso identificaram mudanças substanciais nas empresas pioneiras em automação industrial no que se refere aos seus níveis de rotatividade. A título de exemplo, um estudo no início dos anos 80 em duas empresas que iniciavam a introdução de equipamentos de automação microeletrônica calculou que a razão entre número de demissões e total de empregados caiu de 1,5% em 1980 para 0,2 a 0,3% em 1982 (PELIANO *et al.*, 1987, p. 266). O mesmo é observado por Silva (1991, p. 263-264), referindo-se à fábrica da Ford em São Bernardo do Campo:

No início dos anos 80, a luta dos trabalhadores contra demissões arbitrárias havia se destacado, e algumas restrições quanto a demissões foram obtidas. Entretanto, as mudanças na política de rotatividade do trabalho não podem ser atribuídas apenas à organização dos trabalhadores, pois o processo de produção também estava mudando, particularmente após 1982, e a própria empresa estava se interessando mais pela estabilidade no emprego.

Porém, também se observou que estes ganhos não se estenderam para além do núcleo de trabalhadores considerado essencial para as grandes empresas que hegemonomizam as cadeias de valor. Gitahy (1994, p. 153) identificou em pesquisa empírica que no cluster mais avançado “coexistiriam uma mão-de-obra bastante reduzida, porém estável, multifuncional e cooperativa nas grandes empresas, e nas pequenas uma mão de obra similar em termos de requisitos de qualificação, mas com salários mais baixos, menos oportunidades de treinamento e menos benefícios sociais”.

Em termos do marco normativo, não houve qualquer mudança em favor de relações de trabalho mais duradouras. Ao contrário, em novembro de 1996 o governo brasileiro

denunciou a Convenção n° 158 da OIT, ratificada apenas sete meses antes, que vedava a demissão imotivada (CAMINO, 2004, p. 527; KREIN, 2003, p. 294). Durante a década de 1990, também se ampliou substancialmente a incidência do assalariamento irregular, isto é, da proporção de pessoas assalariadas trabalhando sem carteira assinada. Isso significa que, tanto do lado governamental quanto do lado das práticas dos empregadores, não se verificou qualquer restrição séria ao poder discricionário das empresas de demitir.

Além disso, é preciso ter em conta que nas últimas duas décadas o contexto do mercado de trabalho foi bastante desfavorável aos assalariados. A partir de 1979 encerra-se não apenas o ciclo de crescimento do “milagre”, mas também de todo o período de desenvolvimento industrial acelerado que teve início nos anos 30. Apenas a título de comparação, enquanto entre 1930 e 1980 o PIB do Brasil expandiu-se a taxa média de 6% ao ano, de 1980 a 2000 essa taxa foi tão somente de 2,3% ao ano. O período de crescimento acelerado caracterizou-se por uma elevada concentração de renda e um alto grau de precarização do emprego, traduzida em baixos salários e alta rotatividade, embora houvesse um progressivo crescimento do emprego com carteira assinada até final dos anos 70. A partir dos anos 80, a crise econômica se traduz em aumento do desemprego, enquanto que os períodos de retomada trazem uma reduzida geração de empregos com carteira. Segundo Cardoso Jr. (2001), em razão da conjuntura macroeconômica instável e com baixas taxas de crescimento aliada a um contexto de racionalização produtiva das empresas, há seis aspectos que caracterizam o mercado de trabalho nos anos 1981-99: (i) crescimento patológico do setor terciário da economia, em particular dos serviços pessoais e do comércio; (ii) crescimento da informalidade nas relações de trabalho, evidenciada pela redução da participação dos postos com carteira assinada no total dos ocupados em favor dos empregados sem carteira e dos trabalhadores por conta própria; (iii) aumento do nível de desocupação/desemprego, com crescimento particularmente alto do desemprego feminino; (iv) piora na qualidade dos postos de trabalho em consequência de haver um número maior de trabalhadores em ocupações fora do núcleo estruturado, as quais permanecem tendo níveis de proteção social bastante inferiores; (v) estagnação dos rendimentos médios reais oriundos do trabalho, interrompida apenas por ganhos dos anos de planos de estabilização (Cruzado-1986 e Real-1994); e (vi) distribuição funcional da renda favorecendo dos rendimentos do capital, indicando que os ganhos de produtividade do período foram apropriados em uma escala muito pequena pelos trabalhadores, e estagnação da distribuição pessoal da renda.

Nesse contexto, a mobilidade ocupacional cada vez mais se relaciona à precariedade dos vínculos, e não à aparição de novas oportunidades. Pesquisa realizada por Guimarães (2004) sobre os trabalhadores do setor químico-petroquímico ilustra isso. Esse segmento industrial caracterizava-se por um forte vínculo entre trabalhadores e empresas, dado o nível de qualificação exigido. A partir da análise de dados longitudinais tanto dos trabalhadores que permaneceram empregados quanto dos que foram demitidos, ela observa não apenas um encolhimento no volume de emprego, mas também uma seletividade maior do mesmo. Além disso, a análise das trajetórias mostra que a recorrência no desemprego diminui as possibilidades de retomar um posto equivalente, levando a uma circulação entre empregos precários e o desemprego (ou inatividade).

Em termos mais gerais, observa-se que a mobilidade entre empregos no Brasil nos últimos anos não esteve ligada à ascensão profissional, mas sim à busca de opções de sobrevivência de curto prazo no mercado de trabalho. Uma vez demitidos, trabalhadores tinham dificuldades para buscar emprego no mesmo setor de atividade, dirigindo-se a outros setores ou buscando atividades informais.

Da mesma forma, o alto grau de rotatividade no Brasil não tem qualquer relação com uma eventual “rigidez” em termos funcionais. Ao contrário: aqui também as atividades são definidas frouxamente, e não há praticamente cobrança dos sindicatos quanto ao resguardo de especializações profissionais ou ocupacionais. Silva (1991), ao comparar a reestruturação produtiva na Ford da Grã-Bretanha e na Ford do Brasil, salienta que no segundo caso a inexistência de barreiras à mudança das atribuições dos trabalhadores facilitou a introdução de novos métodos de produção.

1.3 Flexibilidade numérica, rotatividade e duração do emprego - proposta de investigação

O escopo desse trabalho está na flexibilidade numérica, isto é, na liberdade das empresas ajustarem o número de trabalhadores empregados. Parte-se da hipótese de que a racionalização produtiva aprofundou os mecanismos de flexibilização do trabalho já existentes no Brasil, ao combinar práticas antigas (rotatividade e emprego sem carteira) com novas (envolvimento e contratos flexíveis). Ao contrário de mecanismos de flexibilidade funcional, que requerem mudanças nas práticas gerenciais e na organização da produção, a flexibilidade numérica mantém uma continuidade com práticas historicamente já existentes,

materializadas em altas taxas de rotatividade. Essa hipótese se coaduna com a perspectiva de que a acumulação flexível, longe de constituir uma nova regulação homogênea das relações de trabalho, permite e requer a convivência de múltiplos estatutos: trabalhadores estáveis e temporários, empregados diretos e subcontratados, especializados e polivalentes.

O primeiro propósito desta investigação é observar a evolução das taxas de rotatividade no período recente, para verificar se há tendência de declínio da rotatividade. A manutenção de taxas de rotatividade elevadas, por sua vez, deve estar associada a empregos de curta duração, o que tanto permite um ajuste rápido do contingente de trabalhadores aos ciclos econômicos (sazonais, tecnológicos etc), como também a rápida recomposição das características desse contingente de empregados.

Já o segundo propósito é averiguar justamente as diferenças que se estabelecem entre os trabalhadores no que se refere à duração do emprego. Se é possível uma articulação entre flexibilidade funcional e numérica, então o aprofundamento da flexibilização pode ter efeitos díspares para diferentes grupos de trabalhadores - enquanto alguns mantêm empregos duradouros e se distanciam em termos salariais, a maioria se vê confinada em empregos de curta duração. Em especial, interessa verificar até que ponto essa diferenciação em termos de duração (e das recompensas salariais da antiguidade) está relacionada à qualificação dos trabalhadores.

Por fim, cabe ressaltar que esses dois propósitos de investigação são convergentes, uma vez que buscam elucidar a construção do consentimento na relação de trabalho assalariada. Constatando-se a persistência tanto de mecanismos de flexibilidade numérica quanto da diferenciação da sua incidência segundo grupos de trabalhadores, cabe interpretar até que ponto essa articulação contribui para, ao lado da coerção representada pela ameaça do desemprego, favorecer a aceitação da flexibilidade pelo acesso seletivo de trabalhadores a empregos de longa duração e remuneração superior.

2. DO CONCEITO DE FLEXIBILIDADE À SUA MENSURAÇÃO: CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Este capítulo tem por finalidade discutir os problemas de mensuração da flexibilidade numérica por meio da taxa de rotatividade e do tempo de emprego. Em um primeiro momento, serão apresentadas as definições de cada um dos indicadores, com ênfase nas informações necessárias para calculá-los. Em um segundo momento, será feita uma apreciação crítica das fontes de dados para esses indicadores disponíveis no Brasil. Por fim, no terceiro momento se apresentará a opção de investigação empírica adotada neste trabalho.

2.1 Mensurando a flexibilidade por meio de taxas de rotatividade

Uma primeira forma de mensurar a flexibilidade numérica é observar a circulação de trabalhadores pelos empregos, isto é, pelas taxas de rotatividade. Nesse caso, procurar-se-á quantificar a flexibilização *em processo*, construindo medidas de como ela afeta a frequência com que trabalhadores são contratados e demitidos.

Há dois enfoques para contabilizar as taxas de rotatividade. O primeiro enfoque parte da movimentação de empregados (contratações e demissões) ao redor dos postos de trabalho disponibilizados pelas empresas, e procura compará-lo com alguma medida do contingente de trabalhadores empregados em um período dado. O segundo enfoque consiste em partir da situação do trabalhador, e contabilizar a alternância do mesmo entre empregos diferentes, também em um período dado.

O primeiro enfoque parte da constatação de que, em qualquer momento dado, há empresas e empregadores substituindo trabalhadores por demissão voluntária, motivos disciplinares, reordenamento da divisão interna do trabalho porque querem empregados com características diferentes para executar a mesma função, ou mesmo apenas para poder recontratar a um salário mais baixo. Ao mesmo tempo, algumas empresas estão expandindo o número de empregados, enquanto outras estão diminuindo este contingente. As duas situações podem ocorrer simultaneamente, inclusive. Tanto a substituição de trabalhadores quanto a adaptação do quadro de empregados às oscilações na produção são expressões da *flexibilidade numérica*. O termo “rotatividade”, por sua vez, é utilizado ora como sinônimo de flexibilidade numérica, ora como referência restrita à substituição de trabalhadores. Em conseqüência, os métodos de cálculo variam consideravelmente. Partiremos a princípio da referência mais

restrita e apresentaremos as dificuldades empíricas de mensurá-la, para depois questionar o sentido que essas definições empíricas conferem à rotatividade.

Em alguns estudos de caso sobre indústria, tomou-se diretamente o fluxo de admissões e demissões como medida de rotatividade, com diferentes formas de cálculo da taxa de rotatividade. Em um caso igualando-se rotatividade à taxa de desligamentos, isto é, o número de demitidos dividido pelo número total de empregados (PELIANO *et al*, 1987, p. 266), em outro à soma da taxa de admissões e desligamentos (SILVA, 1991, p. 305-311). No entanto, o método de cálculo mais comum toma como numerador o mínimo entre o número de admitidos e o de desligados, e como denominador o número estimado de trabalhadores empregados; as movimentações excedentes (sejam admissões ou desligamentos) são consideradas variações no nível geral de emprego, e não rotatividade. É adotado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para calcular a taxa de rotatividade nos empregos com carteira assinada e pelo IBGE para calcular a taxa de rotatividade da Pesquisa Industrial Mensal – Emprego e Salário (PIMES). Em relação aos estudos mencionados, esse cálculo implica em uma definição diferente de rotatividade: esta passa a se referir às movimentações que excedem a variação do nível de emprego. Assume-se, portanto, há um número de contratações ou demissões que seriam “necessárias” para adaptar o contingente de força de trabalho aos ciclos econômicos.

Há, porém, um problema com a transição entre as taxas de rotatividade em um posto de trabalho para unidades maiores, como empresas, setores e áreas geográficas. Assumindo-se que “posto de trabalho” denota um conjunto delimitado de tarefas e responsabilidades que, a princípio, são independentes do trabalhador que as realiza, e que rotatividade se refere à substituição de trabalhadores no exercício desse posto, percebe-se que o movimento de contratação e demissão em qualquer unidade maior não se relaciona apenas à rotatividade. Mesmo desprezando-se as flutuações no nível de emprego, contratações e demissões simultâneas em nível da empresa, setor ou região não se referem necessariamente aos mesmos postos de trabalho. As demissões podem corresponder a postos que são extintos, e as contratações a postos que são criados. As estatísticas elaboradas com base nos movimentos de contratação e demissão *em nível de empresa*, portanto, captam simultaneamente a rotatividade (definida no sentido estrito) e a reorganização de postos de trabalho.

Quando os dados se referem a unidades ainda mais agregadas, como setor ou região, outro problema se coloca. Se em uma empresa as admissões superarem os desligamentos, e em outra os desligamentos superarem as admissões na mesma medida, essa quantidade é

contabilizada como “rotatividade” em termos da taxa agregada, apesar de não compor a taxa de rotatividade do setor ou região. Esse fato é ilustrado no exemplo abaixo, que representa uma situação hipotética em que houvesse apenas duas empresas em determinado setor econômico, com suas respectivas movimentações, e que o número total de empregados no setor não se altera (isto é, não há variação no nível de emprego). Utilizou-se o método do mínimo entre admissões e desligamentos, e o resultado é que a taxa de rotatividade do setor é superior às taxas de rotatividade das empresas, justamente porque contabiliza a transferência de trabalhadores de uma para outra. Pode ser demonstrado que o mesmo acontece quando de passa de taxas setoriais ou regionais para uma taxa nacional de rotatividade.

Tabela 1: Exemplo hipotético de cálculo da taxa de rotatividade

	Estoque	Admissões	Desligamentos	Taxa de Rotatividade	Var. Emprego
Empresa A	2.000.000	200.000	100.000	5,0%	5,0%
Empresa B	2.000.000	100.000	200.000	5,0%	-5,0%
Total Setor	4.000.000	300.000	300.000	7,5%	0,0%

Caso se utilizasse o método da soma das admissões e desligamentos, a diferença entre as taxas não se verificaria, mas então ela incluiria também a variação no emprego (resultado líquido da criação e destruição de postos de trabalho). Utilizar apenas a taxa de desligamentos também garantiria que a taxa agregada fosse uma média ponderada das taxas das empresas, mas novamente se perderia qualquer registro da diferença entre a empresa que está demitindo porque reduz o seu quadro de pessoal e aquela que está reorganizando seus postos de trabalho ou substituindo seus trabalhadores.

Diante disso, há estudos que optam por uma estratégia empírica diferente. Utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ribeiro (2006, p. 19-21) criou indicadores de criação, destruição e realocação de empregos baseados na variação dos estoques de empregados das empresas. A *taxa de realocação bruta* é a soma das taxas de criação e de destruição de emprego, as quais por sua vez consistem na razão entre as variações nos estoques das empresas e o estoque médio; as variações positivas compõem a taxa de criação e as variações negativas a taxa de destruição. Por fim, a diferença entre a taxa de realocação bruta e a variação líquida no nível de emprego (que é igual à diferença entre taxa de criação e destruição) resulta na *taxa de realocação excedente*.

A taxa de realocação excedente corresponde aproximadamente à taxa de rotatividade tal como definida no método do mínimo entre admissões e desligamentos. Porém, o autor prefere reservar o nome de *taxa de rotatividade* para a substituição de trabalhadores sem mudança no estoque de empregados da empresa. Esta, contudo, não é captada por esse método, que parte justamente das variações no referido estoque, conforme explicitado por Ribeiro (2006, p. 19).

A diferença da realocação de emprego (postos de trabalho) em relação a medidas de rotatividade de trabalhadores reside no fato de a segunda computar a realocação de pessoas, enquanto a primeira registra as mudanças no número de empregos (variações no estoque de assalariados).

Assim, a realocação de emprego será zero e a rotatividade (tal como entendida pelos autores) positiva quando as admissões e as demissões dentro de um mesmo período forem no mesmo montante e, portanto, não alterarem o estoque. A opção, determinada pela disponibilidade e confiabilidade das informações (ver seção 2.3), implica não obstante que a taxa de realocação capta apenas a fração da movimentação de trabalhadores advinda da abertura e fechamento das empresas ou deslocamento dos empregos entre empresas, segmentos de empresas ou setores econômicos diferentes. Embora certamente seja um aspecto da flexibilidade numérica do emprego, a medida não compreende a substituição de trabalhadores nos mesmos postos de trabalho.

Uma segunda limitação diz respeito à definição de posto de trabalho. Como lembram Hamermesh, Hassink e Van Ours (1994, p. 07), se cinco trabalhadores na função A demitidos e simultaneamente cinco outros são contratados para a função B na mesma empresa, não se pode assumir que é o mesmo que contratar e demitir cinco trabalhadores na função A. Embora os autores estejam preocupados sobretudo com os custos daí decorrentes para a empresa, sua ponderação é válida também para fins de definição. Caso se considere que se trata de empregos diferentes, a definição operacional de rotatividade não pode ser igualada ao número de contratações e demissões realizadas por uma empresa em um determinado período, desprezando-se a variação no estoque.

O cálculo de taxas de rotatividade exige que se tenha informação sobre o número de admissões e desligamentos durante o período considerado, bem como sobre o número de trabalhadores empregados no início ou no fim do período (estoque). Se adotar-se uma

definição mais restrita de rotatividade (contando apenas a substituição de trabalhadores dentro da mesma empresa), então é necessário que os dados especifiquem o número de admissões, desligamentos e estoque de empregados para cada empresa. Essas exigências são difíceis de serem cumpridas, tanto em estudos de empresas quanto em séries de dados oficiais, pela quantidade de informações requeridas e pela sua confiabilidade, como veremos na seção 2.3.

Tanto na definição ampla de rotatividade quanto na restrita, parte-se da empresa e/ou de um conjunto supostamente dado de postos de trabalho; a preocupação central é mensurar a circulação de trabalhadores pelas empresas ou postos. Um enfoque alternativo é definir a rotatividade a partir da experiência do trabalhador, observando por quantos empregos o mesmo passou durante um determinado período de tempo. Essa abordagem implica em mudanças tanto no plano conceitual quanto no plano operacional da mensuração da taxa de rotatividade.

No plano conceitual, a rotatividade deixa de ser um fenômeno relativo ao posto de trabalho, e passa a ser vista como uma característica da trajetória ocupacional ou profissional dos trabalhadores. No primeiro caso, a discussão tende a ser sobre que características do posto de trabalho, das empresas ou do setor de atividade estão relacionadas a taxas de rotatividade mais altas. No segundo caso, a investigação se desloca para a caracterização de diferentes trajetórias; que trabalhadores estão sujeitos à troca mais freqüente de empregos, e que efeitos essa rotatividade tem para suas oportunidades futuras no mundo do trabalho.

No plano operacional, mensurar a rotatividade com base nas informações do trabalhador significa que não se necessita mais de informações sobre o estoque de trabalhadores empregados e o número de contratados e demitidos em determinada função, empresa ou setor, já que não se compara mais estes com aquele. Necessita-se tão somente de informações sobre a mudança (ou a ausência de mudança) entre empregos durante um período dado. Isso requer conhecer quantos “eventos” de mudança de emprego ocorreram nesse período, ou então o começo e o término de cada emprego, para então criar as medidas de rotatividade.

Levantar informação a respeito de mudanças de emprego implica, portanto, em uma de duas estratégias. Uma estratégia é recorrer à memória do próprio trabalhador, solicitando a ele que recorde as mudanças de emprego ocorridas em algum período do passado. Foi aplicada no suplemento de Mobilidade Ocupacional da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de São Paulo realizada em 2004, que incluiu perguntas sobre os eventos de emprego nos dez anos anteriores. Porém, questionários de pesquisas periódicas em geral

incluem perguntas sobre a quantidade de empregos que o trabalhador teve ou deixou durante o ano. A outra estratégia consiste em realizar sucessivos levantamentos ao longo do tempo referentes ao mesmo trabalhador, ou ter um registro individualizado das mudanças de emprego. No Brasil, a Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE (PME) mantém um painel de entrevistados que se repete a cada mês durante quatro meses, o que permite esse tipo de levantamento. Alternativamente, registros administrativos das contratações e demissões nos quais seja possível individualizar a informação sobre cada trabalhador e unir dados de empregos diferentes, também servem como fonte para esse tipo de mensuração. Qualquer uma das duas estratégias pode gerar informações tanto sobre o número de mudanças de emprego quanto sobre os intervalos de tempo em que o trabalhador esteve empregado.

A principal limitação para contabilizar retrospectivamente as mudanças de empregos, bem como o momento em que ocorreram, é que a imprecisão da memória do trabalhador tende a crescer quanto mais longo for o período coberto e quanto mais freqüente for a troca de emprego. O problema da memória é minimizado se os eventos são registrados à medida que acontecem. Porém, no caso de levantamentos diretos, também implica um desgaste maior do entrevistado, uma vez que é submetido a várias entrevistas, e não a uma só; conseqüentemente, há um limite para o tempo que um mesmo trabalhador pode ser acompanhado, que normalmente é bastante curto. Assim, o máximo que se poderia obter de informação diz respeito aos trabalhadores que foram demitidos ou mudaram de emprego nesse espaço relativamente curto, comparando-os com os que não mudaram.

Um meio para obter informação sobre períodos mais longos de emprego é utilizar os dados de registros oficiais laborais e previdenciários, que por conta da necessidade de verificar o direito dos trabalhadores a determinados benefícios (seguro-desemprego, aposentadoria) guardam informações sobre os momentos de contratação e demissão ao longo da sua vida. Em vista disso, oferecem a possibilidade de constituir um “painel” em que não há o desgaste da entrevista repetitiva, e cuja abrangência temporal é muito mais longa. A condição para tanto é poder relacionar os diferentes registros referentes ao mesmo trabalhador; no caso dos registros do governo federal brasileiro, isso é possível por algum número de identificação (NIT ou PIS), mas esses dados são sigilosos e disponibilizados apenas em situações especiais³. A questão central, porém, é a confiabilidade das informações. Por definição, os dados oriundos de registros oficiais não contemplam os períodos em que o

³ É o caso da base RAIS-Migra, utilizada nos estudos de Cardoso (2000), Guimarães (2004) e Pero (2006), entre outros.

trabalhador trabalhou sem carteira assinada. Além disso, há também os erros e omissões de preenchimento, tanto em relação às características do trabalhador quanto às datas em que foi contratado e desligado, que podem distorcer as medidas de rotatividade.

Em suma, qualquer uma das formas de mensurar a flexibilidade pela alternância de empregos do trabalhador é exigente em termos de informação. No primeiro caso, necessita-se de informações sobre contratações, demissões e contingente de pessoas empregadas em cada unidade estudada (no limite, em cada função da empresa). No segundo caso, é preciso acompanhar o histórico de contratações e demissões de cada trabalhador ao longo de determinado período. Diante da dificuldade em obter dados e da complexidade de sua análise, é válido considerar um enfoque alternativo para análise da flexibilidade quantitativa dos empregos.

2.2 Mensurando a flexibilidade por meio da duração do emprego

A flexibilidade também pode ser medida pelo tempo em que os trabalhadores permanecem em cada emprego. A duração do emprego apreende o *resultado* do processo de flexibilidade numérica, pois, quanto mais freqüente é a demissão e contratação de trabalhadores, menor tende a ser o tempo de permanência em um mesmo emprego. Vínculos de curta duração, principalmente aqueles interrompidos pela demissão sumária, indicam que não há do lado da empresa interesse em integrar o(a) trabalhador(a) a programas de treinamento ou, em termos mais amplos, à “cultura empresarial”; trata-se estritamente de uso da *força de trabalho*. Também significa que são pequenas as possibilidades dos trabalhadores que passam pouco tempo na empresa de desenvolver laços com os seus colegas de trabalho. Em outras palavras, a interpretação dos dados de duração dos empregos é bastante semelhante à interpretação dos dados de rotatividade.

Em relação às diferentes formas de mensurar a taxa de rotatividade, os dados de duração do emprego têm a vantagem de não necessitar de informações sobre a movimentação e contingente de empregados de todas as empresas, nem do acompanhamento do histórico laboral de cada trabalhador. Desta forma, tais dados podem ser obtidos a partir do conjunto das entrevistas das pesquisas de emprego, sem requerer a existência de um conjunto especial de entrevistas repetidas ou de perguntas retrospectivas. Como essas pesquisas abrangem tanto os trabalhadores empregados com carteira assinada, como os sem carteira, autônomos e desempregados, permitem captar também as situações de trabalho que não aparecem nos

registros oficiais. Além disso, a duração do emprego é uma medida mais próxima da percepção dos trabalhadores, o que permite que a informação possa ser coletada diretamente junto aos mesmos.

Uma vantagem adicional é que a duração apreende em um mesmo indicador não apenas a rotatividade, mas também a estabilidade – isto é, a condição dos trabalhadores que permanecem empregados. Nesse sentido, responde mais diretamente à pergunta de como a flexibilidade atinge diferenciadamente os vários segmentos de trabalhadores. A taxa de rotatividade, ao contrário, só nos informa sobre qual é a probabilidade de trabalhadores de determinado posto, empresa ou setor serem demitidos (ou pedirem demissão). A princípio, não nos informam sobre os trabalhadores que não são substituídos, ou sobre os que não circulam entre diferentes empregos.

Não obstante as vantagens apontadas, há três características importantes dos dados de duração do emprego que implicam em cuidados na sua análise. A primeira diz respeito à *observação incompleta* da duração dos trabalhadores que permanecem ocupados. Quando é perguntado a um trabalhador desempregado quanto tempo ele permaneceu no emprego, é possível determinar o início e o fim do duração do mesmo; em outras palavras, é possível uma observação *completa* de quanto durou aquele emprego. No entanto, se um trabalhador empregado é perguntado há quanto tempo ele está no emprego, não há como determinar quanto tempo ele ainda vai permanecer nesse emprego; trata-se, portanto, de uma observação *incompleta*. Quando se analisam dados de um conjunto de trabalhadores, isso significa que as medidas de duração extraídas da amostra contêm algum grau de erro em relação à distribuição real da população.

A dimensão do erro depende de como está variando a duração ao longo dos vários grupos de trabalhadores. Por exemplo, se em um determinado momento há uma expansão das contratações, conseqüentemente aumentará a proporção de trabalhadores com pouco tempo de emprego, reduzindo a duração média, bem como a mediana. No entanto, isso não significa necessariamente que estejam se ampliando os empregos de curta duração; pode ser apenas reflexo do peso dos novos empregos. No entanto, esse efeito tende a diminuir com o tempo, dado que à medida que os novos contratados permaneçam em seus empregos, voltarão a empurrar o valor da duração média para cima. Assim, se esse problema implica cuidados no que se refere às variações de curto prazo, não invalida a utilidade das medidas de duração do emprego em séries mais longas. É interessante, no entanto, analisar os dados de duração em conjunto com as variações no nível de emprego, a fim de controlar esse efeito.

Outro ponto a ser considerado na análise da duração do emprego é a relação desta variável com a idade dos trabalhadores. Trabalhadores jovens terão necessariamente vínculos mais curtos, em qualquer momento do tempo, simplesmente porque entraram há pouco no mercado de trabalho. Esse efeito puramente matemático freqüentemente obscurece a sua condição de trabalhadores de reserva, que são contratados para vagas temporárias, são menos protegidos pela legislação e pela organização sindical, estando por isso expostos a taxas de rotatividade superiores a do resto da população. Se variar a proporção de jovens na população trabalhadora, esse fato por si só influenciará a duração média dos empregos de todos os trabalhadores. Por isso, é importante desagregar a duração média dos empregos por faixa etária, pois permite verificar se está prevalecendo o efeito-composição (mudança na participação de cada faixa etária na população total) ou a variação da duração dentro das faixas etárias.

Porém, isso não esgota a relação entre duração do emprego e a variável “idade”, pois esta última sintetiza múltiplos processos sociológicos. Além de etapas diferentes no processo de socialização, diferenças de idade também sinalizam momentos históricos diferentes. Assim, podem ser observadas ao longo do tempo diferenças relacionadas não apenas ao fato de ser jovem, mas ao momento em que se é jovem, e que marcarão uma trajetória diferente na transição à vida adulta; o que é chamado genericamente de diferenças de *geração*. No tocante ao mundo do trabalho, isso significa que a trajetória de trabalhadores que ingressaram em um determinado momento no mercado de trabalho pode não se repetir para aqueles que ingressaram posteriormente. Por exemplo, se em uma época de pleno emprego trabalhadores com educação superior podiam esperar uma carreira profissional ascendente e marcada pela estabilidade no emprego, os trabalhadores que ingressaram posteriormente, já em um período de desemprego crescente, podem ter experimentado uma instabilidade maior. Mais uma vez, a duração média pode obscurecer esse processo, pois ao mesmo tempo em que os trabalhadores novos têm vínculos mais curtos, o que empurra a média para baixo, os trabalhadores mais antigos se mantêm em seus empregos, o que aumenta vegetativamente a sua duração e contribui para aumentar a média. Uma mudança social dessa natureza pode não afetar a duração média por um longo tempo, portanto.

2.3 Fontes de dados disponíveis - potencialidades e limitações

A principal fonte de informações para o cálculo de taxas de rotatividade ou realocação é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), criado pela Lei 4923/65.

Atualmente o CAGED serve para monitorar as flutuações conjunturais do mercado de trabalho e para verificar as requisições do seguro-desemprego. Todas as empresas devem declarar cada admissão ou desligamento de empregados no mês que o fizerem. No entanto, é comum as empresas deixarem de informar alguns desligamentos, especialmente as demissões por ocasião do fechamento da empresa. O Ministério estima que o CAGED cubra em média 85% dos empregos contratados com base na CLT⁴.

O Ministério do Trabalho divulga mensalmente, além do total de movimentações do CAGED, uma taxa de rotatividade, desagregada por setor de atividade e unidade da federação. Como mencionado, a taxa de rotatividade é calculada pela razão entre o menor valor entre admissões e desligamentos e o estoque de empregados no mês (que é atualizado pela própria movimentação). Essa taxa leva em conta, portanto, não apenas as demissões propriamente ditas, mas também outros desligamentos como transferências e aposentadorias. A taxa “nacional” de rotatividade expressa, portanto, toda a movimentação que excede as variações do nível de emprego no conjunto do país. As taxas setoriais, estaduais e regionais expressam a movimentação excedente em relação ao contingente de trabalhadores do setor, estado ou região. Como já explicado na seção 2.1, não necessariamente coincidirão a taxa nacional e a média ponderada das taxas setoriais ou regionais.

O fato dos dados do CAGED serem representativos apenas de uma fração dos empregados com carteira assinada tem conseqüências para a estimativa da taxa de rotatividade. Tipicamente, o CAGED subestima ligeiramente a rotatividade dos assalariados do setor privado, pois os empregos sem registro em carteira são em média mais efêmeros, como se pode apreender com base nas pesquisas de emprego domiciliares. Em relação ao conjunto dos assalariados, porém, esse efeito é contrabalançado pela ausência dos empregados do setor público com vínculo estatutário, cujo tempo de emprego é em média consideravelmente superior frente aos assalariados do setor privado.

A maior parte dos dados sobre duração do emprego utilizados neste estudo, bem como sobre as características dos trabalhadores assalariados e das empresas que os contratam, advém da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. A metodologia dessa pesquisa foi desenvolvida pelo DIEESE e visa justamente adaptar-se às características peculiares do mercado de trabalho brasileiro. Assim, a PED contém conceitos inexistentes em outras

⁴ Os vínculos com base na CLT dizem respeito apenas aos empregados com carteira assinada do setor privado e a uma minoria dos empregados do setor público. Não contempla os servidores públicos contratados com base no regime jurídico único, nem outros tipos de contratos diferentes da CLT.

pesquisas, como o de desemprego oculto, que contempla parte dos trabalhadores que, embora não tendo um emprego regular, não seriam considerados desempregados pelos critérios tradicionais de classificação. Mais recentemente, também incorporou o conceito de trabalhador subcontratado.

A primeira PED foi realizada na Região Metropolitana de São Paulo em 1984. Os questionários da PED são aplicados atualmente nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo pelo DIEESE e por institutos estaduais de pesquisa. Até recentemente, os resultados de cada pesquisa eram divulgados separadamente; nos últimos anos, passaram a ser divulgadas algumas estimativas “gerais”, como a taxa de desemprego média das regiões metropolitanas.

Nesta dissertação, foram utilizados os microdados disponibilizados pelo DIEESE para duas regiões metropolitanas – São Paulo e Distrito Federal e Entorno – para os anos que vão de 1992 a 2006. Elegeu-se estas duas áreas porque permitiria comparar dados de uma área mais intensiva em indústria (Grande São Paulo) com outra área intensiva em serviços e administração pública (Distrito Federal e Entorno). Isso porque estudos de caso sugerem que as práticas das empresas quanto a emprego e salários, bem como suas consequências para os trabalhadores, variam conforme se trate de uma empresa ou um pólo isolado da economia local, ou de uma empresa inserida dentro de uma ampla área industrializada. Um segundo motivo foi o fato de serem as regiões da PED com microdados disponíveis para o período mais longo: a RMSP desde 1989, e o Distrito Federal desde 1992. Isso era importante para aproximar o momento inicial da análise do período de liberalização e abertura mais intenso, que começa ainda no governo Collor. Supõe-se que a partir desse momento entre em marcha a fase de reestruturação produtiva mais profunda nas empresas, com consequências para as características do emprego assalariado.

2.4 Opções metodológicas adotadas

Na análise dos dados, foram adotadas várias decisões em termos de uso de variáveis e categorias de variáveis. As principais são assinaladas nesta seção; as demais são lembradas durante o texto. As opções dizem respeito à abrangência do grupo estudado, à abrangência temporal, às medidas estatísticas utilizadas na análise das variáveis dependentes e à amostragem da PED.

Os dados se referem de modo geral aos assalariados do setor privado correntemente empregados, isto é, contratados por empresas ou entidades privadas sem fins lucrativos. Ficaram de fora desse grupo os trabalhadores domésticos, assim como aqueles classificados na pesquisa como autônomos. A opção de tratar separadamente os assalariados do setor público é justificada no capítulo 3. Os dados dos assalariados do setor privado incluem tanto empregados com carteira quanto sem carteira assinada, a não ser quando ambos são mencionados explicitamente. Quando foram utilizados dados referentes aos desempregados, estes se referem ao desemprego total e, portanto, incluem tanto os enquadrados no desemprego aberto quanto oculto.

Os anos abarcados pelo estudo refletem a disponibilidade de dados (1992 era o primeiro ano disponível para o DF), mas também permitem acompanhar a trajetória desde o início da abertura econômica e da reestruturação produtiva. Apenas nos dados de renda optou-se por utilizar como primeiro ano o de 1995, pois a elevada inflação dos anos anteriores possivelmente geraria variações expressivas nos valores reais dos salários de um mês para outro.

As medidas utilizadas em relação à duração do emprego foram o tempo de emprego médio e o tempo de emprego mediano (isto é, o tempo que divide a população analisada ao meio). Eventualmente foram construídas faixas de duração. No processamento de qualquer um desses indicadores, foram excluídos todos os casos de não declaração. O mesmo procedimento foi adotado na variável de renda. Optou-se pela remuneração bruta pelos motivos descritos no capítulo 4.

Por fim, no que se refere à amostra, julgou-se necessário reunir todas as observações da PED do mesmo ano. Os dados correspondem, portanto, a uma média ponderada dos resultados de todos os 12 meses. Desta forma, procurou-se evitar que se gerassem estatísticas para populações muito pequenas, cujos resultados teriam um intervalo de confiança muito grande. Como regra geral, evitou-se fazer análises de situações que não correspondessem a pelo menos 50 casos (ou seja, pessoas entrevistadas) na amostra.

3. EVOLUÇÃO DOS INDICADORES DE ROTATIVIDADE E DURAÇÃO DO EMPREGO DOS TRABALHADORES NO BRASIL

O objetivo deste capítulo é apresentar um panorama das tendências recentes da taxa de rotatividade e da duração do emprego dos trabalhadores brasileiros. Além de discernir o movimento geral de ambas as medidas, procura-se identificar como se distribuem as diferenças na duração do emprego entre características das situações de trabalho, das empresas contratantes e dos assalariados.

3.1 Dados gerais de rotatividade

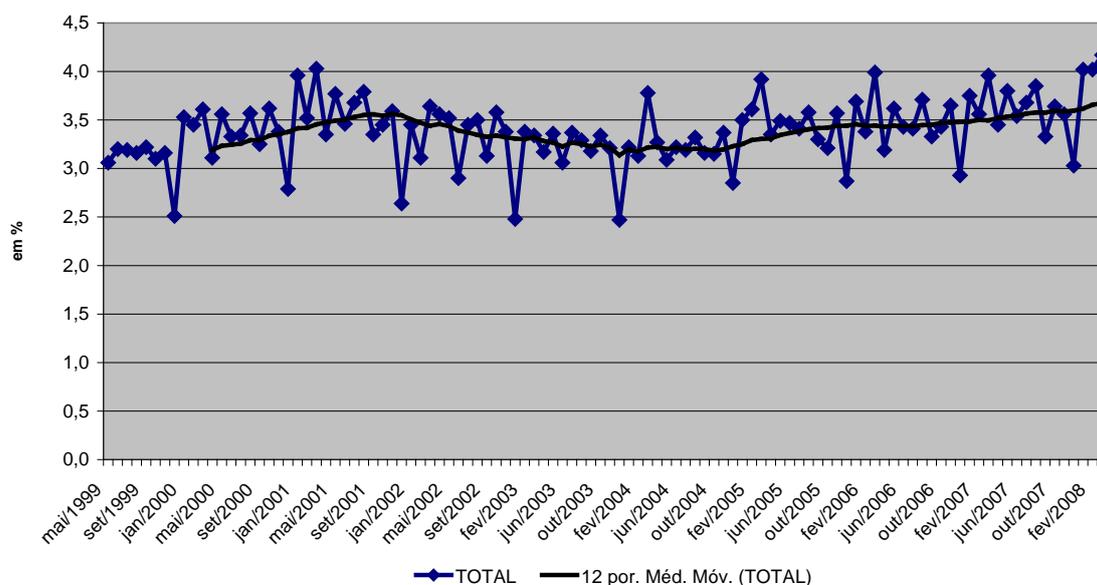
Esta seção apresenta a evolução da taxa de rotatividade calculada a partir dos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego. O Ministério do Trabalho e Emprego divulga mensalmente a taxa de rotatividade no emprego geral, por setor, região e unidade da federação. A taxa é calculada tomando-se o mínimo entre o total de admissões e desligamentos no universo escolhido, e dividindo-se esse montante por um estoque de trabalhadores empregados nessas empresas⁵. Assim, a taxa geral computa todas as admissões e desligamentos registrados no mês e divide pelo estoque estimado para todas as empresas; a taxa específica de um setor considera apenas as admissões, desligamentos e estoque relativos a esse setor. A abrangência do CAGED é limitada pelo fato de que nem todas as empresas declaram regularmente suas movimentações; como isso costuma acontecer mais freqüentemente com as empresas menores, que por sua vez apresentam maiores taxas de rotatividade, as omissões provavelmente subestimam a taxa de rotatividade geral. Da mesma forma, quanto maior o grau de assalariamento sem registro em uma determinada região ou setor, maior a tendência de subestimar a taxa de rotatividade, já que (como veremos adiante) há evidência de que esta taxa é menor entre os empregados sem carteira assinada.

Tendo em mente estas ressalvas, o CAGED oferece uma visão sintética da trajetória da taxa de rotatividade nos últimos anos para os empregos com carteira assinada. Como se pode observar no gráfico abaixo, a taxa se mantém em um patamar relativamente estável, oscilando entre 2,5 e 4,0% ao mês. A linha de tendência é calculada a partir da média móvel dos 12

⁵ Esse estoque é calculado com base na Relação Anual de Informações Sociais (outro registro declarado pelas empresas e mantido pelo MTE), e atualizado mensalmente pelo saldo do CAGED.

meses anteriores, suavizando assim variações sazonais – tipicamente, a taxa de rotatividade de dezembro é bem menor que a dos demais meses. Assim, é possível observar uma queda ligeira no patamar médio da taxa nos anos de 2002 a 2004, e o crescimento da rotatividade a partir de 2005, até se situar em um patamar superior a 3,5% no primeiro semestre de 2008.

Gráfico 1 - Taxa de Rotatividade, Brasil (maio/1999 - março/2008)



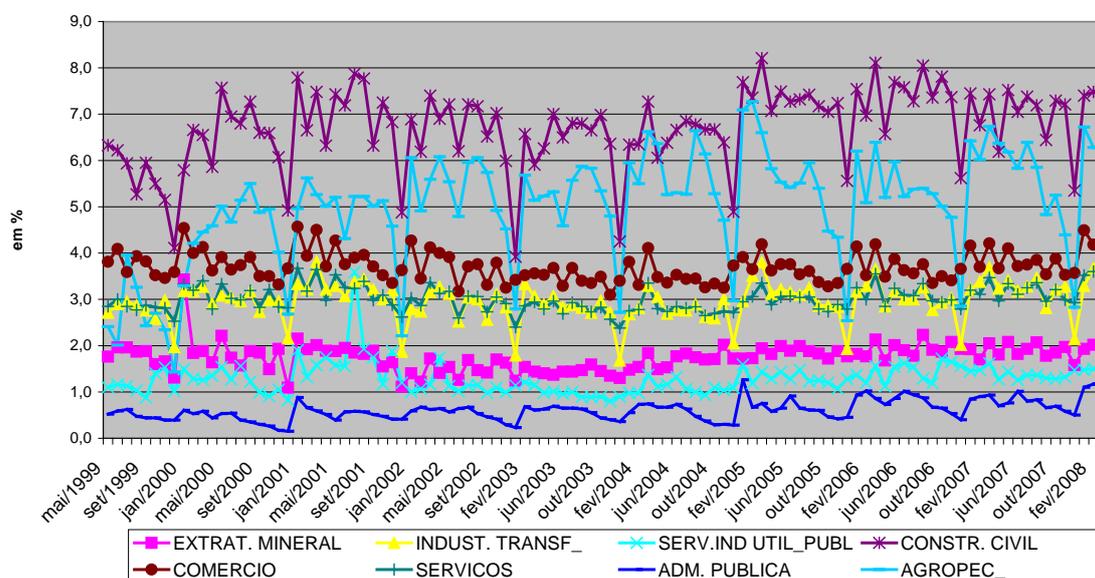
A taxa de rotatividade calculada a partir de dados do CAGED não se refere apenas à substituição de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e na mesma empresa, conforme já mencionado - este número expressa o conjunto de movimentações excedentes à variação do nível de emprego. Ainda assim, representa uma medida do considerável deslocamento de trabalhadores entre empregos: acumulando-se as taxas mensais, chega-se à conclusão que um número superior a 40% do total de empregados *com carteira assinada* muda de emprego (e quase sempre de empregador) ao longo do ano. Mesmo que a proporção de empregos que mudaram de mãos seja menor que essa fração⁶, o dado aponta a intensidade das trocas de emprego no conjunto dos trabalhadores, bem como o fato de que não há tendência visível de redução da rotatividade.

As taxas de rotatividade setoriais revelam que há variações importantes em alguns setores, não obstante a estabilidade da taxa geral. Talvez a mais importante seja o crescimento da rotatividade na construção civil, cuja taxa mensal média era de 6,5% em 2000, mas em

⁶ Não se pode afirmar que a proporção dos empregos em que houve substituição de trabalhadores seja igual ao de trabalhadores que rodaram entre empregos, porque por um mesmo posto de trabalho podem ter passado mais de dois trabalhadores durante o ano.

2005-2007 situou-se entre 6,9 e 7,3%. A taxa de rotatividade no setor agropecuário também cresce de cerca de 4,5% em 2000 para 5,6% em 2007. Porém, essa evolução possivelmente não se deve apenas à maior circulação de trabalhadores temporários, mas também à formalização de vínculos empregatícios no meio rural – o que traz para as estatísticas do CAGED a rotatividade que antes não era registrada por se dar com trabalhadores informais. Nos demais setores, a taxa de rotatividade manteve-se relativamente estável, próxima ou abaixo da taxa geral. Aliás, a hierarquia entre os setores, exceção feita à agropecuária, não se modificou no período 1999-2007: os setores de administração pública⁷, serviços industriais de utilidade pública e extração mineral continuam a ser os de rotatividade mais baixa. Porém, como juntos respondem por apenas 4% do estoque de empregos com carteira assinada, não chegam a influenciar decisivamente a taxa geral. Esta é afetada principalmente pelo comportamento da indústria de transformação, do comércio e dos serviços, que compõem respectivamente com 23, 22 e 40% dos vínculos. Esses setores mantêm taxas que em média se situam entre 3 e 4% ao mês.

Gráfico 2 - Taxa de Rotatividade por setor, Brasil (maio/1999 - março/2008)



Fonte: Ministério do Trabalho - CAGED.

As diferenças entre as taxas de rotatividade setoriais mostram que há especificidades importantes no que se refere ao tipo de empresa – o que significa que esta não é determinada unicamente pelo comportamento do trabalhador. No entanto, dada a importância de três setores no total dos empregos com carteira assinada, não se pode atribuir a determinação da

⁷ Inclui apenas os empregados contratados pelas regras da CLT – a movimentação dos estatutários não é declarada no CAGED. Sobre os motivos, ver capítulo 2.

taxa de rotatividade geral aos setores “desviantes”. Portanto, as indicações são de que a taxa de rotatividade é estável ou mesmo crescente. O que transparece é a permanência de um “regime de trabalho” baseado na flexibilidade numérica, isto é, na contratação e dispensa dos trabalhadores conforme o ciclo econômico.

Para estabelecer um parâmetro, é necessário recorrer a dados de outros países, em que pese a dificuldade de comparação. Em uma lista de resultados de 32 estudos em diferentes países apresentada em Amorim *et al.* (2006, p. 37-40), a realocação bruta anual de emprego (soma de admissões e desligamentos dividida pelo emprego médio total) variou entre 12,2 e 30,2%, enquanto que os autores calcularam a realocação média em 30,9% para os empregos formais Brasil durante o período 1992-2000⁸. Porém, a taxa de realocação é calculada pelos autores a partir das variações no estoque de trabalhadores das empresas, a qual portanto “expressa o limite inferior para a rotatividade dos trabalhadores” (Ribeiro, 2006, p. 19), pois ignora as contratações e demissões que não alteram o referido estoque – portanto a taxa de rotatividade pode ser ainda mais alta. Essa evidência sugere que a taxa de rotatividade no Brasil se mantém em um patamar superior a dos países capitalistas centrais e mesmo a dos países latino-americanos⁹.

3.2 Duração do emprego entre os trabalhadores assalariados das regiões metropolitanas

A análise dos dados de duração do emprego será dividida em quatro momentos. Em um primeiro momento, será analisada a evolução do tempo de duração do emprego ao longo do período 1992-2006 para os trabalhadores assalariados na região do Distrito Federal e Entorno (daqui em diante referida apenas como DF) e na região metropolitana de São Paulo (mencionada a seguir como RMSP). No segundo, os trabalhadores assalariados do setor privado serão divididos de acordo com o tipo de vínculo: com ou sem carteira assinada. No terceiro, a mesma análise será feita levando em conta as características das empresas. O último momento será a análise das diferenças no tempo de duração do emprego segundo características dos trabalhadores.

3.2.1 Visão Geral da Duração dos Empregos entre os Trabalhadores

⁸ É feita a ressalva de que esse número inclui as contratações e demissões decorrentes da abertura e fechamento de empresas, que representam cerca de 40% do total; porém, o mesmo acontece com os dados de outros países, em que o mesmo fenômeno representa de 17 a 59% da realocação total, sendo a média de 36%.

⁹ Os países abarcados por esse conjunto de estudos são: Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, Holanda, Noruega, Dinamarca, França, Chile, Colômbia, Japão, México, Brasil, Áustria, Portugal, Taiwan, Itália, Suécia, Canadá e Alemanha.

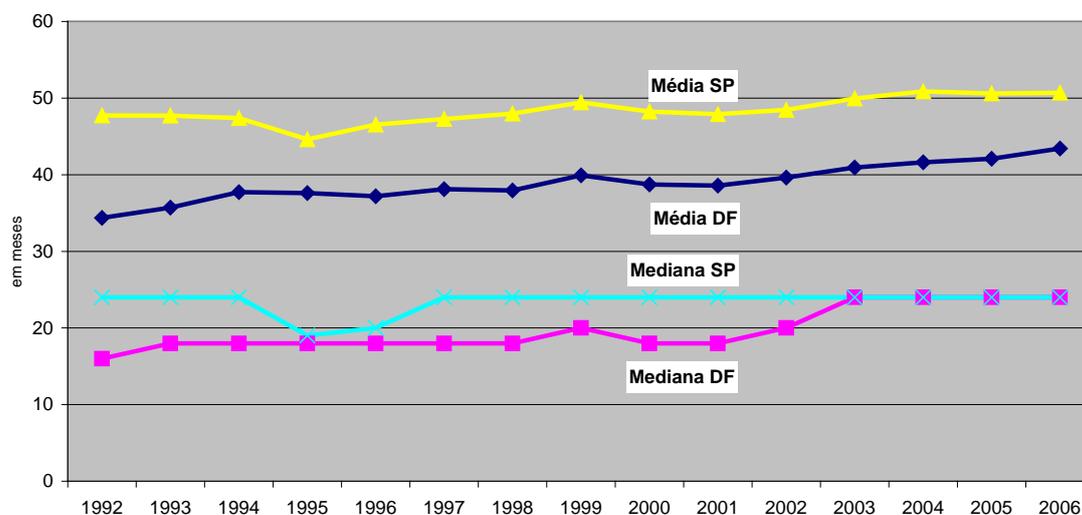
A análise dos dados da PED está centrada nos trabalhadores assalariados¹⁰ entrevistados pelas Pesquisas de Emprego e Desemprego do Distrito Federal e de São Paulo. A intenção foi delimitar um grupo que esteja diretamente sujeito ao controle do trabalho com vistas à acumulação de capital. Assim sendo, não seria possível tomar o conjunto das pessoas definidas na pesquisa como “ocupadas” (por oposição aos inativos – aposentados, estudantes etc). Ficaram de fora as pessoas que trabalham em outra condição, como trabalhadores por conta própria, que não tem um vínculo específico com um empregador, assim como proprietários de empreendimentos de qualquer porte. Também foram excluídos os trabalhadores domésticos, cujo vínculo se estabelece com pessoas físicas, já que se assume que a duração do seu emprego pode estar ligada a outros fatores, que têm a ver mais com o tipo de relação doméstica patriarcal do que com os imperativos de racionalização da produção e acumulação. Por fim, os assalariados do setor público fazem parte de algumas análises, a título de contraponto aos empregados de empresas privadas. Apesar da similaridade de funções ser grande em muitos casos, e de também haver movimentos no sentido da flexibilização das relações de trabalho no setor público, entende-se que também neste caso que há uma distinção importante. Uma grande parte dos servidores públicos ainda está coberta pela estabilidade garantida pelo regime jurídico único, e a legislação em geral veda a demissão arbitrária. Sendo assim, os mecanismos de controle do trabalho precisam lidar com constrangimentos inexistentes para as empresas do setor privado.

No caso dos assalariados do setor privado, verificou-se que no período 1992-2006 a duração média evoluiu de 34,4 para 43,4 meses no DF, e passou de 47,7 para 50,7 meses na RMSP. Em ambos os casos, contudo, o tempo de emprego da maior parte dos trabalhadores foi inferior à média: em ambos os casos, a metade dos empregados estava no emprego há no máximo 2 anos (24 meses) no ano de 2006. Na RMSP, ¼ dos assalariados estava no emprego há 8 meses ou menos, e no DF os 25% de menor duração tinham vínculos de até 6 meses. Boa parte do aumento na duração média vem do peso dos trabalhadores antigos e mais estáveis (mais de 5 anos de vínculo), cuja participação cresceu nas duas regiões. Essa distribuição desigual sugere que há uma progressiva diferenciação dos trabalhadores quanto à estabilidade no emprego.

¹⁰ Por trabalhadores assalariados entende-se aqui todos aqueles que exercem uma atividade remunerada (em dinheiro ou não) com ferramentas ou equipamentos cedidos pelo empregador. Em termos da classificação de ocupações utilizada pela pesquisa, foram deixados de fora os empregadores, os donos de negócios familiares e os trabalhadores autônomos. Os trabalhadores subcontratados (uma parte dos quais são autônomos) serão tratados em separado mais adiante.

Na RMSP, percebe-se que na primeira metade dos anos 90, momento em que a reestruturação das empresas encontrava-se em seu momento mais intenso, cresceram os vínculos de curta duração, o que sugere que a substituição de trabalhadores foi empregada amplamente durante o processo. A partir de 1996, porém, começa a decrescer a participação dos vínculos de até 1 ano. No caso do DF, trata-se de uma trajetória mais uniforme, em que cresce sistematicamente a participação de todas as faixas acima de 1 ano de duração.

Gráfico 3 - Duração média e mediana do emprego nas regiões metropolitanas do Distrito Federal e de São Paulo (1992-2006)



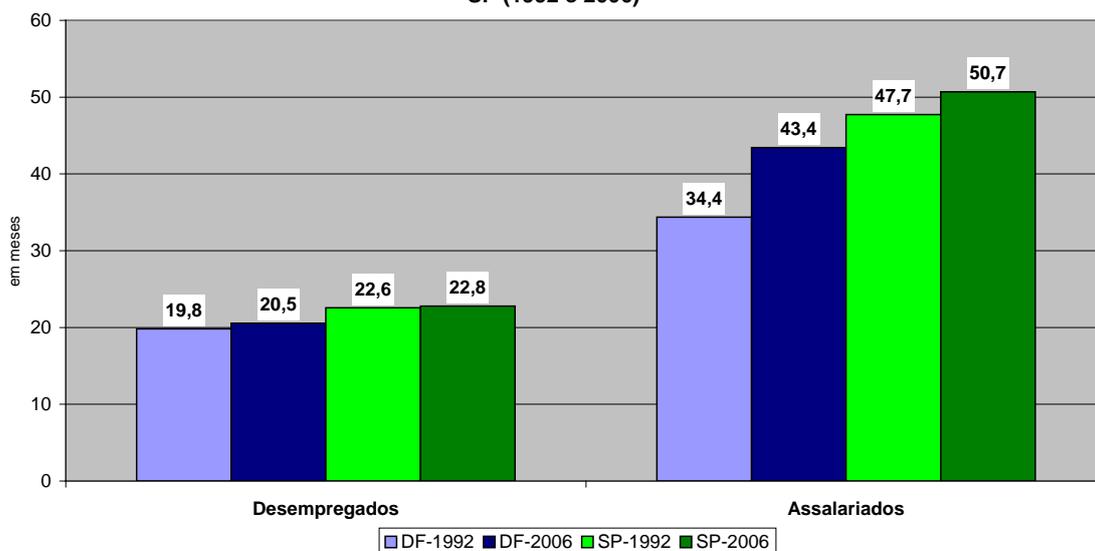
Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Esses dados já nos permitem uma primeira constatação. De maneira geral, a dinâmica das duas regiões metropolitanas foi bastante diferente durante o período. Enquanto no DF o tempo de emprego cresceu visivelmente, na RMSP este permaneceu estável, embora em um patamar mais alto que o DF. A diferença entre a evolução da duração média (que cresceu em ambas as regiões) e a duração mediana (que só cresceu consistentemente no DF) confirma que na RMSP o crescimento no tempo de emprego esteve concentrado nos trabalhadores que tiveram empregos mais duradouros; em outras palavras, não beneficiou os trabalhadores em empregos temporários.

A principal ressalva quanto a estes dados é que dizem respeito apenas aos trabalhadores empregados no momento da coleta de dados. Assim, é possível que os trabalhadores submetidos aos vínculos mais precários estejam sub-representados, justamente porque têm maior probabilidade de estarem desempregados naquele momento. Em outras palavras, é possível que mesmo que a duração dos empregos esteja aumentando, isso não esteja acontecendo para todos os trabalhadores.

Uma forma de testar isso é olhar a duração do emprego dos que foram demitidos (ou pediram demissão) em um determinado período. A PED contém uma pergunta aos trabalhadores desempregados que já tiveram alguma experiência de trabalho por quanto tempo trabalharam no último emprego ou negócio. Em média, os desempregados haviam trabalhado entre 20 e 23 meses no trabalho ou negócio anterior. Porém, $\frac{1}{4}$ dos desempregados havia trabalhado por no máximo 3 meses na ocupação anterior, e a metade trabalhou até 8 ou 9 meses no máximo¹¹. Comparando-se os anos de 1992 e 2006, percebe-se que a duração do último emprego dos desempregados cresceu pouco – 4% no DF e 1% na RMSP. Já a duração dos empregos dos que eram assalariados no momento da pesquisa cresceu 26% no DF e 6% na RMSP. Esse dado reforça a constatação que nesse período, no tocante à rotatividade, ocorreu uma polarização entre os assalariados que mantiveram empregos estáveis e os que estavam submetidos à circulação entre empregos de curta duração.

Gráfico 4 - Tempo médio no último emprego dos desempregados e tempo médio no emprego atual dos assalariados do setor privado, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Uma limitação dos dados expostos acima é que se referem a todos os desempregados, não importando o setor em que trabalhavam anteriormente, o tipo de ocupação ou a regularidade do vínculo. Porém, confrontando-se a distribuição mencionada com as informações dos trabalhadores *desligados* ao longo do ano no CAGED (que por definição eram todos empregados com carteira de empresas privadas), não se nota grandes discrepâncias. Tanto na região do DF e Entorno quanto na RMSP, mais da metade dos vínculos que se encerraram no ano de 2006 tinham duração declarada inferior a 1 ano. Ainda

¹¹ Ver Anexo 1.

que superior à mediana dos desempregados, esse resultado é inferior à mediana da duração dos assalariados, que se refere tanto a empregados com carteira quanto sem carteira assinada. Assim, os dados do CAGED corroboram a conclusão tirada a partir dos dados da PED, isto é, que os trabalhadores desempregados captados circulam por empregos de duração mais curta que os empregados.

Assim, temos uma aparente incongruência. De um lado, a duração dos vínculos dos empregados cresce, até onde foi possível mensurar. De outro, o tempo no último emprego dos desempregados permanece estável e *inferior à duração do emprego dos trabalhadores correntemente empregados*. Caso a probabilidade de ser demitido fosse igual para todos os trabalhadores, ambas as durações tenderiam a ser equivalentes¹². Isso nos sugere que há um grupo de trabalhadores que está sujeito ao desemprego de forma mais recorrente do que o resto dos assalariados, isto é, apresenta uma *taxa de rotatividade maior*. Além disso, há evidência de que as desigualdades em termos da rotatividade entre diferentes segmentos de trabalhadores são crescentes.

Tabela 2: Distribuição dos desligados por faixa de tempo de emprego. Ano: 2006.

Faixa de Tempo de Emprego (em meses)	Brasil	%	% acum.	RIDE DF	%	% acum.	RMSP	%	% acum.
1,0 a 2,9	2.280.312	20	20	36.951	17	17	296.044	18	18
3,0 a 5,9	2.046.307	18	37	34.241	16	32	261.109	15	33
6,0 a 11,9	2.426.271	21	58	45.925	21	53	318.130	19	52
12,0 a 23,9	1.906.623	16	75	41.277	19	72	299.683	18	70
24,0 a 35,9	892.124	8	82	20.314	9	81	144.313	9	78
36,0 a 59,9	802.213	7	89	18.075	8	89	141.605	8	87
60,0 a 119,9	563.094	5	94	11.340	5	94	108.701	6	93
120 ou mais	226.648	2	96	3.663	2	96	50.901	3	96
Ignorado	458.871	4	100	8.906	4	100	66.036	4	100
Total	11.602.463	100		220.692	100		1.686.522	100	

Fonte: MTE, CAGED. Elaboração própria, a partir de dados extraídos do SGTnet em 16 de dezembro de 2008.

3.2.2 Diferenças na Duração dos Empregos por Situação de Trabalho

A duração do emprego no conjunto dos trabalhadores assalariados pode obscurecer diferenças importantes quanto ao marco normativo e às características do empregador, que inclusive podem corresponder a movimentos diferentes ao longo do tempo. Por exemplo, é

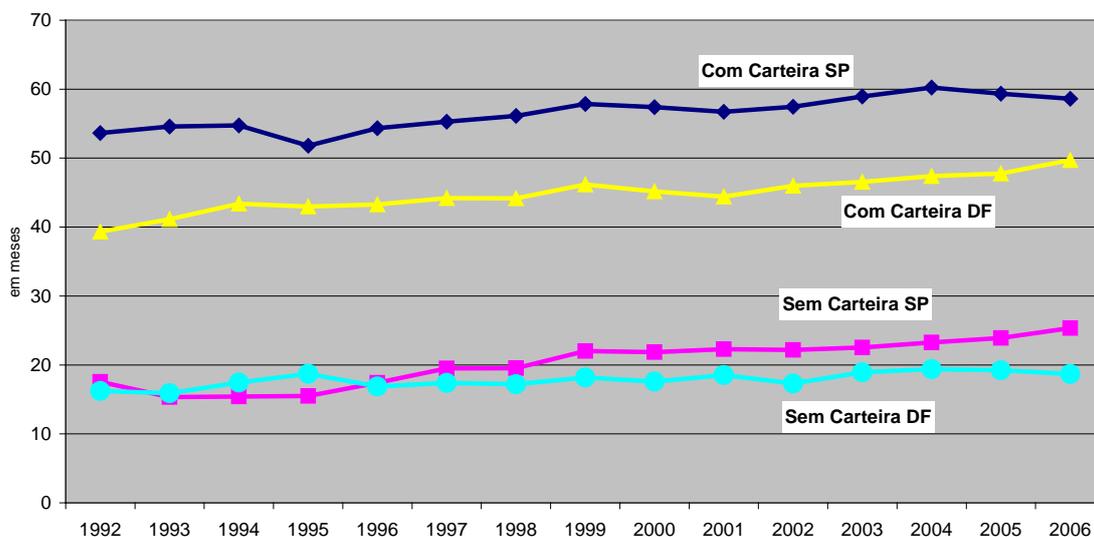
¹² Mesmo nessa situação hipotética, ainda haveria uma discrepância derivada do fato que para os desempregados registra-se o tempo de emprego “completo”, enquanto que para os empregados observa-se o tempo de emprego “incompleto”. Porém, dado que o tempo de emprego “incompleto” observado *subestima* a duração completa do emprego, isso não invalida nosso argumento.

possível que trabalhadores com garantias jurídicas de estabilidade ampliem o seu tempo de emprego médio, enquanto que o mesmo diminui para os trabalhadores desprovidos dessas garantias. Para fins deste estudo, optou-se por distinguir três tipos de “situações de trabalho” entre os trabalhadores assalariados: empregados com carteira assinada do setor privado, empregados sem carteira assinada do setor privado, e empregados do setor público.

No tocante às mudanças que se processaram nos mecanismos de controle do trabalho nas últimas décadas, é prioritário destacar os empregados de empresas privadas, que estiveram expostas às mudanças de ciclos econômicos e à concorrência nacional e internacional de outras empresas que racionalizaram seus métodos de produção. Embora os processos de ajuste das finanças públicas também tenham se traduzido em diminuição das garantias de estabilidade para os empregados do setor público, pode ainda haver uma distinção importante em termos das normas de contratação e demissão, que tendem a ser menos arbitrárias do que no setor privado. A separação entre empregados com e sem carteira assinada responde também à diferença em termos de normas e custos de demissão: no caso dos primeiros a rotatividade implica em custos de indenização. Tipicamente, estes últimos concentram os vínculos de mais curta duração, seja por que o trabalhador se sente estimulado a deixar este emprego assim que aparece outra oportunidade melhor, seja porque os empregadores temem ser alvos da fiscalização. É razoável esperar que também nesse caso possa se observar evoluções diferentes na duração dos empregos.

Apesar das poucas mudanças em termos do tempo de duração dos empregos dos assalariados em geral, observa-se diferença nos dados referentes aos empregados com carteira assinada, em relação aos empregados sem carteira. Assim, enquanto a duração média dos trabalhadores com carteira no DF evoluiu de 39,3 para 49,7 meses entre 1992 e 2006, para os empregados sem carteira a duração cresceu bem menos, passando de 16,2 para 18,7 meses. Na RMSP, a média subiu para ambos os grupos, sendo que a duração dos empregos sem carteira foi a que aumentou mais: a média dos com carteira passou de 53,6 para 58,6 meses, e a dos sem carteira de 17,6 para 25,3 meses.

Gráfico 5 - Duração média do emprego assalariado no setor privado, regiões metropolitanas do Distrito Federal e de São Paulo (1992-2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Cabe ressaltar que a duração dos vínculos dos assalariados sem carteira apresenta movimentos discrepantes. No DF, cerca de 70% dos empregados sem carteira tinha menos de 1 ano no emprego atual em 2006, uma taxa que se manteve grosso modo estável durante todo o período. Na RMSSP, ao contrário, observa-se uma tendência de aumento da duração do emprego sem carteira: os trabalhadores nessa condição há dois anos ou mais passaram de 15% em 1992 para 23% em 2006. Por outro lado, enquanto no DF o percentual de assalariados que trabalhavam sem registro em carteira manteve-se estável em torno de 20% durante todo o período, na RMSSP esta proporção cresceu de 16 para 24% entre 1992 e 2006. O fato do tempo de emprego crescer entre os empregados sem carteira assinada na RMSSP foi parcialmente compensado pela diminuição do percentual de empregados *com* carteira, que ainda têm os vínculos de maior duração; por isso a duração dos empregos assalariados em geral cresceu menos do que a duração dos dois subgrupos (com carteira e sem carteira).

Tabela 3: Distribuição dos assalariados do setor privado por faixa de tempo de emprego

Distribuição por Faixas de Duração dos assalariados do setor privado – em %	DF				SP			
	1992		2006		1992		2006	
	CC	SC	CC	SC	CC	SC	CC	SC
Até 1 ano	38	72	31	70	30	73	27	62
Mais de 1 a 2 anos	21	13	19	13	19	12	19	15
Mais de 2 a 5 anos	22	9	26	11	25	9	25	13
Mais de 5 a 10 anos	11	4	16	5	14	3	16	6
Mais de 10 anos	7	2	9	2	12	3	13	3

Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Até que ponto esse crescimento foi elevado? Uma comparação com os assalariados do setor público, que em geral gozam de vínculos mais estáveis, pode fornecer um parâmetro. O gráfico 6 abaixo indica que entre 1992 e 2006 os assalariados do setor público não apenas apresentaram duração média bem mais longa do que os assalariados do setor privado, mas também tiveram crescimento ainda maior, tanto em termos absolutos quanto relativos. Enquanto a duração média dos assalariados do setor privado cresceu 26% no DF e 6% na RMSP, no mesmo período os assalariados do setor público ampliaram a duração média dos seus empregos em 31% no DF e 24% na RMSP¹³. Esse crescimento foi elevado tanto entre os estatutários quanto entre os que haviam sido contratados pelas regras da CLT e, portanto, não gozavam necessariamente de estabilidade garantida na lei. O contraponto foi o crescimento dos vínculos sem carteira assinada, presumivelmente por meio das terceirizações. Esse crescimento abriu um espaço para a proliferação de contratos de curta duração e alta rotatividade, o que é evidenciado pelo fato de que no DF metade dos trabalhadores nessa condição tinha no máximo 1 ano de emprego, e na RMSP metade não tinha mais que 9 meses.

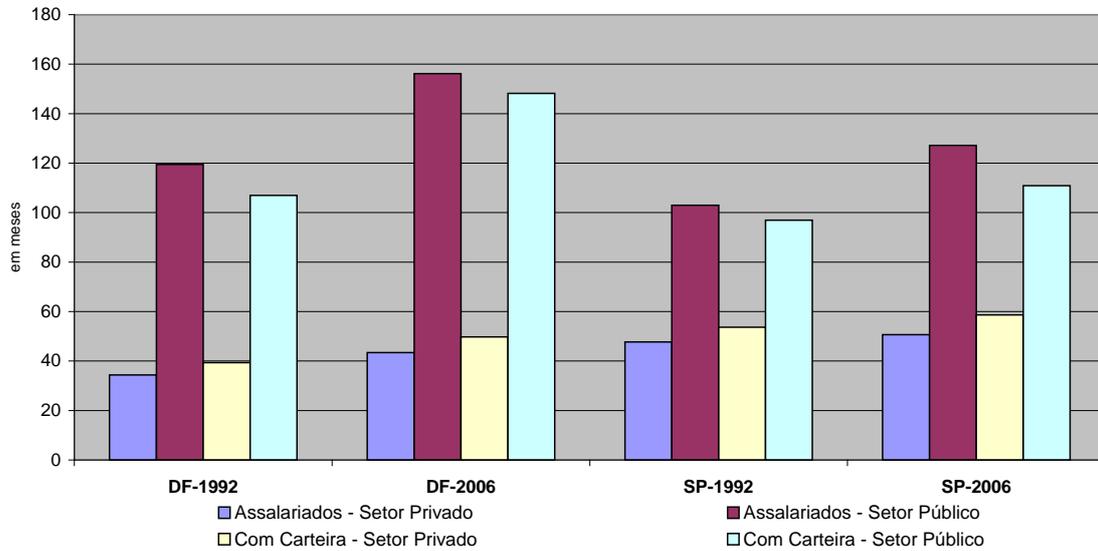
No conjunto, é possível afirmar que o crescimento da duração do emprego entre os assalariados do setor privado ficou aquém das suas contrapartes no setor público. Apenas no DF houve um crescimento expressivo da duração, mesmo assim abaixo até mesmo dos vínculos CLT do setor público. Assim, fica claro que o tempo de emprego no setor privado não cresceu mais devido justamente à rotatividade no emprego de uma parte dos trabalhadores, pois no setor público também houve contratações e aposentadorias precoces.

A comparação evidencia ainda uma distribuição menos assimétrica da duração do emprego entre os assalariados do setor público do que entre os assalariados do setor privado, pois o crescimento da duração média é acompanhado pela mediana. Em geral, os valores médios e medianos se mantiveram bem próximos, enquanto que entre os assalariados do setor privado a média superava em duas a três vezes a mediana.

Por fim, apesar da diferença nos patamares iniciais, os dados sugerem que a diferença entre a evolução dos assalariados do setor privado e do setor público foi sobretudo o limite colocado à flexibilização do trabalho. Se houvesse espaço para uma expansão maior dos vínculos precários, representados pelo assalariamento sem carteira, possivelmente a evolução do tempo de emprego teria sido menos favorável.

¹³ Ver Anexos 1 e 2.

Gráfico 6 - Tempo de emprego médio de assalariados nos setores privado e público, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

3.2.3 Diferenças na Duração do Emprego por Características da Empresa

Há duas razões para estudar as diferenças na duração do emprego de acordo com as características das empresas. A primeira é que diferenças em termos das características do produto e do mercado em que a empresa comercializa podem ter reflexo em termos dos métodos de produção e da organização do trabalho, inclusive sobre a permanência dos trabalhadores na empresa ao longo do tempo. Por exemplo, setores em que a produção se dá em projetos estanques (como a construção civil) podem ter empregos menos duradouros do que setores em que a produção é contínua (indústria petrolífera). A segunda razão é que o poder da empresa frente aos seus mercados de fornecedores e consumidores pode garantir à mesma uma condição privilegiada para fixar preços e quantidades produzidas. Estando menos sujeita a flutuações na produção, a empresa poderia manter um quadro de trabalhadores mais estável. Além disso, à medida que o controle da empresa sobre seus mercados se aproxima do monopólio, ela auferir lucros extraordinariamente altos (mais do que obteria em uma situação de concorrência), permitindo-lhe evitar a necessidade de reduzir custos do trabalho.

Nesta seção, será analisada a evolução do tempo de duração do emprego para os trabalhadores assalariados do setor privado, de acordo com as características da empresa – o seu tamanho (medido pelo número de empregados) e o seu setor de atividade. A idéia aqui é que estas duas variáveis identificam diferenças das empresas em termos das especificidades

dos bens ou serviços que produzem, bem como quanto ao seu porte, que pode ser tomada como aproximação do seu poder de mercado. Primeiro, o efeito do tamanho da empresa e do setor na duração do emprego serão analisadas separadamente; em um segundo momento, será analisado o efeito conjunto das duas variáveis.

A análise será baseada na comparação do tempo médio e mediano de emprego dos trabalhadores assalariados em cada faixa de tamanho de empresa ou setor de atividade. A inclusão da mediana tem por objetivo verificar se os valores e a variação da média não estão sendo influenciados por alguns casos de trabalhadores com tempo anormalmente longo de emprego. Os dados de tempo médio e mediano foram extraídos das PED realizadas na área do Distrito Federal e Entorno (DF) e na região metropolitana de São Paulo (RMSP) para os anos de 1992 e 2006.

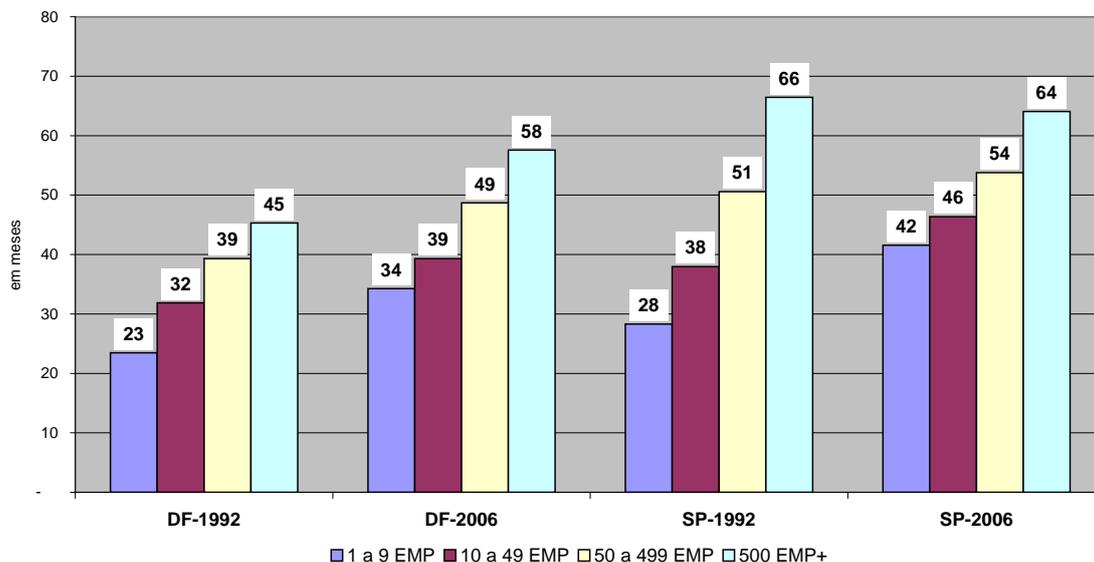
No que se refere ao tamanho da empresa, foram construídas quatro faixas de grandeza, definidas a partir das categorias da pesquisa¹⁴:

- Empresas entre 1 a 9 empregados, doravante denominadas “micro-empresas”;
- Empresas entre 10 a 49 empregados, doravante denominadas “pequenas empresas”;
- Empresas entre 50 a 499 empregados, doravante denominadas “médias empresas”;
- Empresas com mais de 500 empregados, doravante denominadas “grandes empresas”.

Quanto à variável do setor de atividade, foram utilizadas as definições originais da PED. No entanto, apenas 4 setores foram mencionados suficientemente para ter relevância estatística: indústria de transformação, construção civil, comércio e serviços. Os demais setores mencionados, assim como os casos de não-declaração, nunca somaram mais de 1,5% dos assalariados investigados.

¹⁴ A PED estipula sete faixas de tamanho de empresa, além das categorias “trabalha sozinho” e “trabalho com familiares ou sócios”, geralmente aplicadas a trabalhadores autônomos. As categorias utilizadas nas tabelas que se seguem foram obtidas pela agregação das categorias originais da pesquisa.

Gráfico 7 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por tamanho de empresa, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

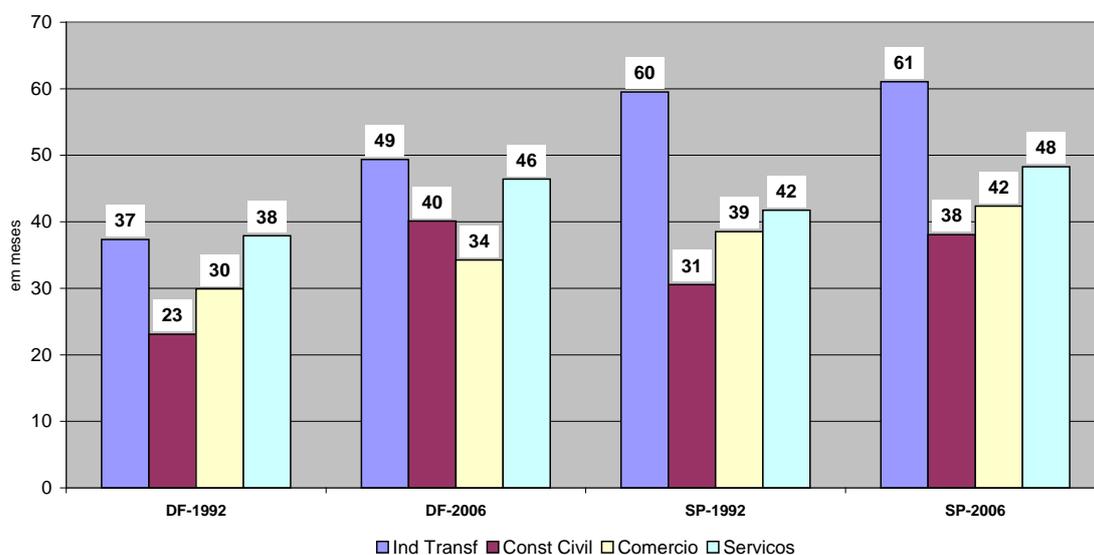
Os dados de tempo de emprego segundo tamanho de empresas indicam, em primeiro lugar, que de fato há uma correlação importante: a duração do emprego, tanto média como mediana, é tanto mais longa quanto maior for o tamanho da empresa. Isso se verifica tanto no DF quanto na RMSP. O segundo fato importante é que em quase todas as faixas, o tempo médio e mediano de emprego crescem de 1992 para 2006; a única exceção são as grandes empresas de São Paulo¹⁵. Esse crescimento parece ter sido maior nas micro e pequenas empresas, que assim reduziram a distância em relação às médias e grandes.

Outro fato que chama a atenção é que enquanto no DF a variação total está grosso modo próxima à variação em cada um dos grupos de empresas (com exceção das micro), na RMSP o tempo de emprego médio cresceu apenas 5%, abaixo de todos os grupos (com exceção das grandes). Tudo isso se deve a uma mudança na composição: nas duas regiões, a proporção de trabalhadores empregados em grandes empresas diminuiu, em favor dos empregados em micro, pequenas e médias empresas¹⁶. Assim, se em empresas de todos os tamanhos, especialmente nas menores, o tempo de emprego aumentou, o reflexo desse prolongamento foi menor para o conjunto dos trabalhadores, pois há menos empregos nas empresas maiores, que ainda oferecem empregos mais duradouros.

¹⁵ Ver Anexo 3.

¹⁶ A única exceção são as micro-empresas do DF, que reduziram ligeiramente sua participação no emprego total.

Gráfico 8 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por setor de atividade, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Tendências semelhantes podem ser observadas nas diferenças no tempo de emprego por setor de atividade. Em todos os setores, houve aumento do tempo médio e mediano de permanência no emprego, tanto no DF quanto na RMSP¹⁷. No DF, o crescimento mais expressivo foi da construção civil, onde a duração média do emprego cresceu quase 75%; o mesmo aconteceu na RMSP, embora o crescimento tenha sido mais modesto (25%). Ainda assim, continua sendo, juntamente com o comércio, um dos setores de menor duração do emprego: em 2006, o tempo médio era de 40 meses no DF e 38 meses na RMSP; metade dos trabalhadores do DF tinha menos de 13 meses de emprego e, na RMSP, metade tinha menos de 12 meses. O comércio, por sua vez, registrou tempos médios de emprego próximos à construção civil, mas tempos medianos superiores à construção civil, o que indica menor desigualdade em termos de permanência no emprego.

Na RMSP, os tempos de emprego mais longos foram observados na indústria de transformação, tanto em 1992 quanto em 2006, com pouca variação entre os dois anos. No setor serviços a duração do emprego cresceu, mas situava-se ainda em patamar inferior ao da indústria. No DF, observou-se o contrário: o tempo de emprego na indústria de transformação cresceu mais, não obstante seu patamar em 1992 ser inferior ao do tempo médio de emprego no setor serviços.

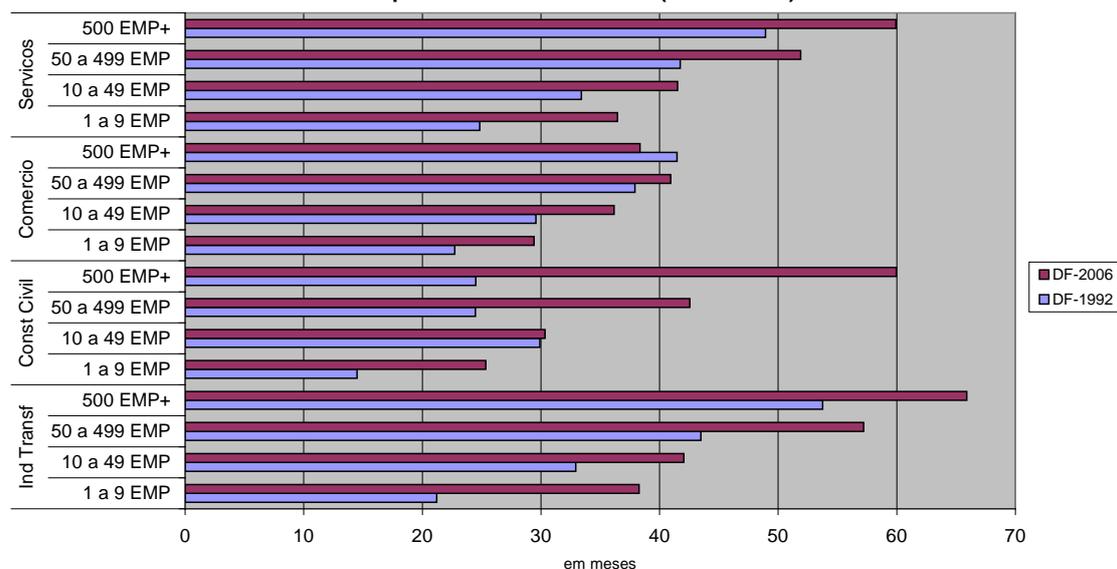
¹⁷ Ver Anexo 4.

Em termos da distribuição do emprego por setor, houve um deslocamento expressivo na direção do setor serviços, que passou de 58 para 67% do emprego total no DF, e de 38 para 51% do emprego total na RMSP. Cabe ressaltar que nesta última os empregos na indústria de transformação, que representavam 41% do total em 1992, reduziram-se para apenas 28% em 2006.

Esses dados sugerem que a extensão da permanência no emprego em cada setor foi em parte compensada pela migração de empregos de setores com vínculos mais duradouros para setores com vínculos mais efêmeros, à semelhança do que já havia sido observado nos dados por tamanho de empresa. É possível que ambos os fenômenos estejam inter-relacionados, pois as empresas de grande porte (em número de empregados) são mais comuns em alguns setores (como a indústria de transformação) do que em outros.

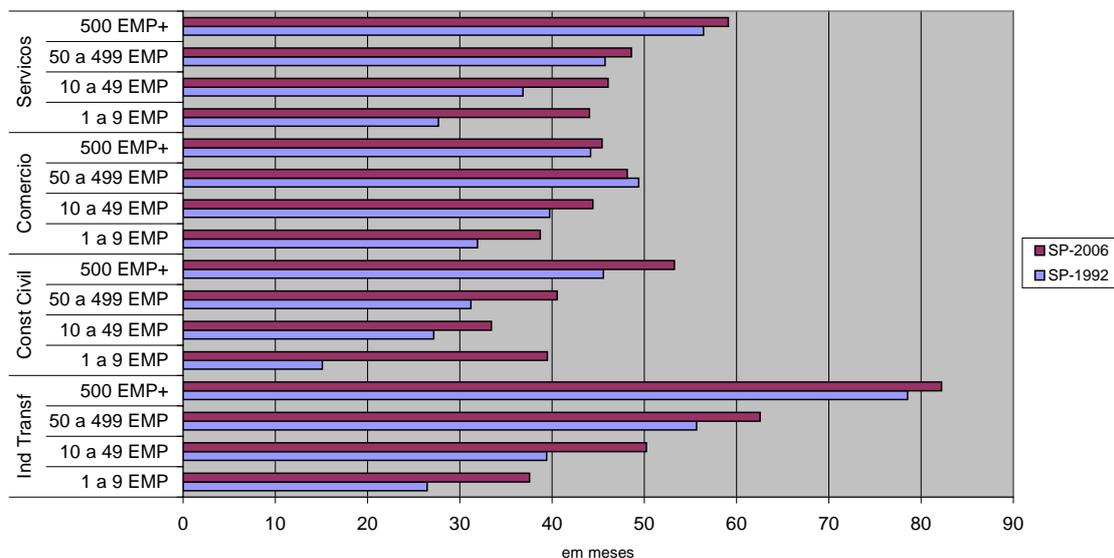
Um olhar sobre os dados desagregados simultaneamente pelo tamanho e pelo setor de atividade permite elucidar esse ponto. Observa-se em quase todos os setores que o tempo de emprego cresceu mais nas micro-empresas do que nas demais, e mais nas pequenas e médias do que nas grandes. A exceção ficou por conta da construção civil do DF, em que o tempo de emprego cresceu enormemente nas médias e grandes empresas. Em apenas duas situações (em trinta e duas) houve redução do tempo médio de emprego, e em apenas uma redução do tempo mediano.

Gráfico 9A - Tempo de emprego por setor de atividade e tamanho de empresa, região metropolitana do DF e Entorno (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Gráfico 9B - Tempo de emprego por setor de atividade e tamanho de empresa, RMS (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Ao mesmo tempo, ao se analisar a mudança na composição dos trabalhadores assalariados simultaneamente por tamanho e setor, percebe-se que o deslocamento dos empregos de grandes empresas em direção a outras de menor porte não se explica apenas pela mudança entre setores¹⁸. Especialmente em São Paulo, houve tanto perda de empregos na indústria quanto perda de participação das grandes indústrias no conjunto dos empregos remanescentes. O mesmo aconteceu, ainda que em menor intensidade, na construção civil das duas regiões. Por outro lado, o setor de serviços, que cresceu em termos da participação no emprego total, praticamente não apresentou variação em termos da distribuição dos empregos por tamanho de empresa.

Conclui-se que ambos os movimentos ocorreram. De um lado, as grandes indústrias reduziram seu contingente de empregados, e incrementaram a subcontratação junto a empresas menores, que passaram a concentrar uma parcela maior do emprego. De outro lado, a maior parte dos novos empregos foi gerada nos setores de comércio e serviços, nos quais predominam as pequenas e micro-empresas.

Assim, há evidência sólida de que o tempo de emprego nas menores empresas aumentou mais em termos relativos que nas médias e grandes, convergindo para os valores destas sem igualá-los, todavia. O tempo de emprego continua sendo maior conforme o tamanho das empresas, em todos os setores.

¹⁸ Ver Anexo 5.

De modo geral, os resultados observados apontam tanto para uma diminuição da rotatividade em cada tipo de empresa (definido por tamanho e setor), quanto para o deslocamento entre tipos de empresa. Olhando pela ótica das empresas, a duração dos empregos de fato aumentou. Já da ótica dos trabalhadores, a rotatividade diminuiu, mas em menor medida, pois as oportunidades de emprego migraram justamente para os tipos de empresa que oferecem empregos de menor duração.

Os resultados refletem, além disso, as dinâmicas geográficas e setoriais distintas nas duas regiões. De um lado, a RMSP caracterizou-se pela trajetória de um centro industrial consolidado, que enfrentou os problemas decorrentes da racionalização produtiva e conseqüente diminuição dos empregos no setor. Esse movimento foi mais brusco do que no DF, onde a indústria era menor e não era o setor responsável pela dinâmica do emprego, já que se trata sobretudo de um centro administrativo. Além da própria administração pública ainda ser uma fonte de expansão, toda a economia da região Centro-Oeste apresentou rápido crescimento (acima da média nacional) no período em tela. O crescimento mais acentuado dos empregos assalariados no DF, a menor recomposição setorial do emprego e a ampliação da duração dos empregos refletem esse cenário de expansão, e não de crise de acumulação.

3.2.4 Diferenças na Duração do Emprego por Características dos Trabalhadores Assalariados

Até aqui, nos preocupamos exclusivamente com as características das empresas e empregadores, assim como do tipo de relação de trabalho que firmam com seus empregados. Neste capítulo, procura-se identificar quem são os trabalhadores mais afetados pela rotatividade e o porquê. O mecanismo para tanto será verificar a existência de correlação entre o tempo de duração do emprego e algumas características dos trabalhadores que condicionam a sua inserção no mundo do trabalho. No entanto, encontrar uma correlação não implica de imediato uma relação causal; em outras palavras, não significa que determinada característica (sexo, idade) sejam a causa da maior ou menor duração do vínculo de emprego. Será feito um esforço para evidenciar que relações sociais mediam a relação entre as diferenças entre as características dos indivíduos e as diferenças entre os respectivos tempos de permanência no emprego.

A idéia é que as diferenças entre trabalhadores não são apenas conseqüência das diferenças entre as empresas que os empregam, ou das diferenças em termos de situação contratual (com ou sem carteira assinada, RJU ou CLT). Um dos paradoxos da acumulação flexível apontados por Harvey (1992) é justamente que a aproximação e a interpenetração de

processos produtivos, hábitos de consumo, culturas etc confere valor redobrado às diferenças que subsistem. Extrapolando esta idéia para o mercado de trabalho flexibilizado, ao mesmo tempo em que diminuem as diferenças de função dentro das empresas e que processos de trabalho se assemelham em setores tão diferentes como o comércio varejista e a indústria automobilística, as características específicas de cada trabalhador sobressaem. Partindo desta hipótese, torna-se importante analisar as diferenças também entre trabalhadores – levando em conta, porém, que essas diferenças são mecanismos de seleção e segregação que operam no mercado de trabalho como consequência das práticas dos diferentes tipos de empregadores, e não decorrem “naturalmente” das diferenças entre trabalhadores. A escolha de duas variáveis que caracterizam os diferentes segmentos de trabalhadores segue esse entendimento, pois dizem respeito a características que notoriamente estão associadas a desigualdades pronunciadas no mundo do trabalho: escolaridade e idade.

No primeiro caso, a diferenciação dos trabalhadores segundo escolaridade, as mudanças trazidas pela tecnologia de base microeletrônica levaram alguns estudos a sugerir que haveria uma “requalificação” do trabalho: ao invés de tarefas cada vez mais fragmentadas, ter-se-ia um trabalhador polivalente, supostamente dotado de conhecimentos mais gerais. Em consequência, as empresas valorizariam mais trabalhadores mais instruídos. Porém, o contraponto é que, ao mesmo tempo, a flexibilização das relações de trabalho permite a essas empresas empregar esses profissionais por meio de contratos temporários ou mesmo sem qualquer vínculo trabalhista – na condição de autônomos ou de “empresa individual”. Assim, não é óbvio se o aumento dos requisitos de qualificação – aqui representada pela instrução – se traduz em maior permanência no emprego.

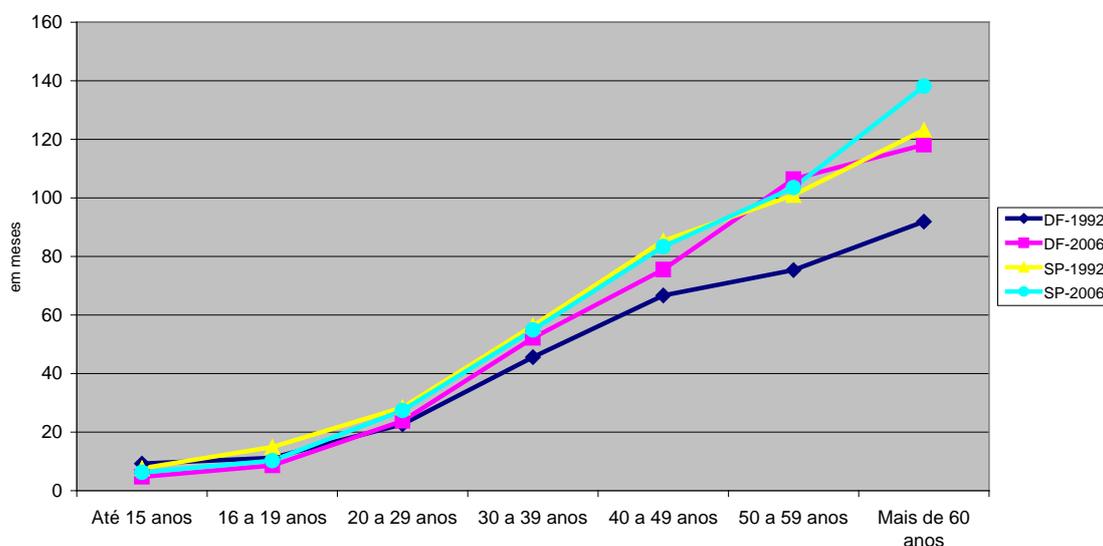
A segunda característica individual capaz de influenciar a duração do emprego é a própria idade. A análise dos dados por idade é complexa, porque sintetizam uma série de processos sociais, tais como a aquisição de experiência profissional, a socialização em determinadas comunidades de valores, a similaridade de experiências geracionais. Porém, já foi observado em outros estudos que a rotatividade dos jovens em empregos é mais alta que a dos trabalhadores adultos. Uma razão apontada para esse fato é o fato de que os jovens aceitariam empregos com menor remuneração e piores condições de trabalho em função da expectativa de ganhar experiência profissional; porém, estariam também mais dispostos a trocar de emprego pela mesma razão. Outra razão, complementar à anterior, é que o salário do jovem seria muitas vezes complementado por outras rendas familiares, tornando-o menos dependente do emprego e portanto mais disposto a trocá-lo por outro que ofereça nova

experiência ou mesmo em favor de oportunidades de estudo. Outras perspectivas relativizam essa construção, seja porque tais comportamentos variem de acordo com classe social e gênero. Em famílias pobres os salários dos jovens podem ser parte indispensável da renda familiar, anulando a suposta independência dos mesmos em relação ao emprego; e para as mulheres, além dos estudos, os cuidados familiares também se colocariam como atividades alternativas ao mercado de trabalho. Por fim, critica-se também a explicação da rotatividade dos jovens apenas por fatores subjetivos; independentemente das propensões dos jovens a manter ou a trocar de emprego, a maior parte destes só consegue ser admitida em postos temporários e de alta rotatividade.

Além disso, há uma relação direta e lógica entre tempo de emprego e idade: quanto maior a idade do trabalhador, tanto maior é a duração *possível* do seu emprego. Não há como os trabalhadores mais jovens terem empregos de duração mais longa do que um determinado número de anos; da mesma forma, um(a) trabalhador(a) de 30 anos de idade não pode ter um emprego com duração superior a 15 ou 16 anos e assim por diante. Na verdade, a diferença entre trabalhadores em empregos estáveis e trabalhadores em postos de alta rotatividade vai se tornando mais nítida à medida que a idade aumenta. Há uma combinação, portanto, entre uma relação lógica e uma relação social, que gera uma tendência aos vínculos serem mais curtos para os trabalhadores mais jovens.

Uma forma de minimizar a sobreposição dos efeitos das duas relações é analisar o tempo médio de duração do emprego de grupos etários o mais homogêneos possível. No limite, se os dados fossem desagregados para cada ano de idade seria possível medir a variação da duração dos empregos ao longo do tempo, isolando-se os efeitos da mudança da composição etária da população trabalhadora assalariada. Por exemplo, uma parte substancial do aumento no tempo médio de emprego pode ser resultado simplesmente da menor proporção de jovens na população assalariada. Dados os limites de amostra, não é possível chegar a esse nível de desagregação com os dados da PED; todavia, foram construídas faixas decenais que, se não evitam, ao menos minimizam o problema.

Gráfico 10 - Tempo médio de emprego por faixa etária, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

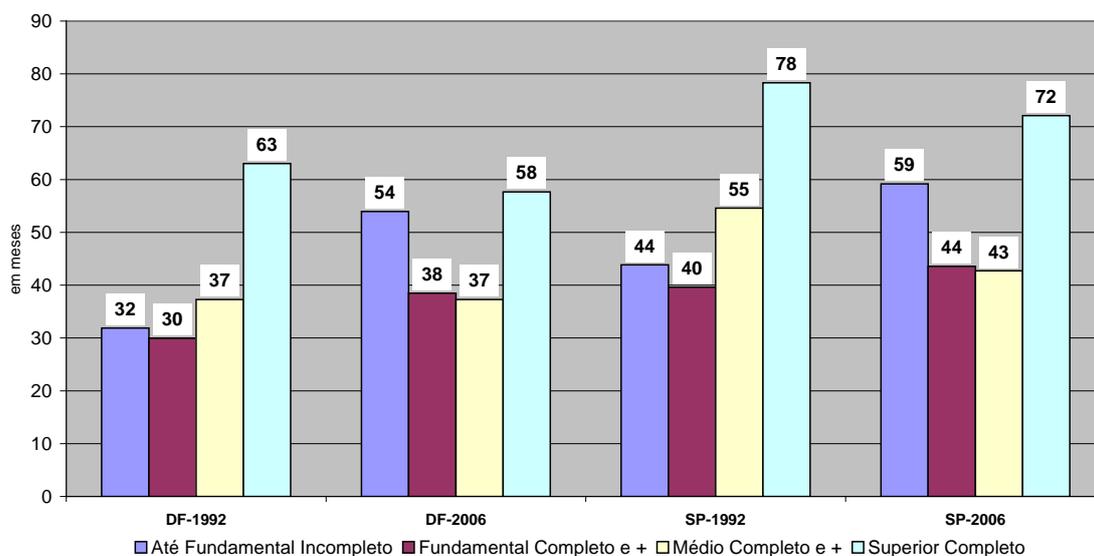
Os dados confirmam a forte correlação entre idade e tempo de emprego: à medida que se passa das faixas etárias mais jovens para as de maior idade, aumentam o tempo médio e mediano de emprego. Tanto no DF quanto na RMSP, a distância entre o tempo de emprego nas primeiras e nas últimas faixas aumentou¹⁹. A diminuição acentuada nas primeiras duas faixas reflete dificuldade dos jovens até 19 anos em conseguir um emprego mais perene. Foram os dois únicos grupos etários que cujo tempo de emprego diminuiu. Esse fato só não afetou a média geral porque a sua participação no conjunto dos assalariados diminuiu, tanto pelo aumento do desemprego nessa faixa quanto pela redução da taxa de participação. Nas demais faixas etárias, nota-se uma evolução diferente no DF em relação à RMSP. Nesta, o tempo médio nas faixas superiores manteve-se bastante estável, com variações entre 3 e -3%; não houve variação no tempo mediano. Já no DF, houve crescimento do tempo médio em todas as faixas, particularmente na faixa de 50 a 59 anos. Nas duas regiões, o tempo de emprego cresceu acentuadamente entre os assalariados com mais de 60 anos. Por fim, exceção feita à diminuição do peso dos trabalhadores com menos de 20 anos, não se observou mudanças relevantes da composição dos assalariados por faixas etárias.

Esses dados sugerem que as mudanças ocorridas durante o período 1992-2006 acentuaram o “funil” da estabilidade no emprego. Enquanto que os trabalhadores já empregados mais experientes mantiveram os seus empregos tenderam a ampliar o seu tempo de permanência, os mais jovens enfrentaram crescentes dificuldades para obter um emprego

¹⁹ Ver Anexo 6.

estável e foram submetidos a uma rotatividade ainda maior. Os dados da RMSP apontam a mesma tendência em termos das faixas etárias. No entanto, mostram também como essa tendência foi parcialmente contra-arrestada pelas demissões decorrentes de um processo de racionalização mais profundo, e que atingiu mais os trabalhadores maduros do que no DF. Assim, apenas os trabalhadores muito próximos da idade de aposentadoria ampliaram seu tempo de emprego na RMSP, e mesmo assim em uma escala inferior a do DF.

Gráfico 11 - Tempo de emprego dos assalariados do setor privado por faixas de escolaridade, regiões metropolitanas do DF e de SP (1992 e 2006)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

No que se refere à escolaridade, não se observa a princípio uma correlação direta entre os níveis de escolaridade e o tempo de emprego. Decerto há uma forte diferença entre a média dos assalariados com curso superior e os demais, mas o mesmo não acontece nas outras faixas: os assalariados com no máximo fundamental incompleto (equivalente a até sete anos completos de estudo) apresentam tempo de emprego superior aos que tem fundamental completo, e estes apresentaram nas duas regiões tempo médio (porém não mediano) superior aos assalariados com ensino médio completo ou mais.

Já a evolução das diferenças do tempo de emprego segundo os níveis de escolaridade segue um rumo de certa forma contrário ao esperado. Nas duas regiões, o tempo de emprego cresce mais justamente entre os trabalhadores de menor escolaridade (fundamental incompleto). Na outra ponta, o tempo médio de emprego dos assalariados com curso superior completo diminui ligeiramente, enquanto a mediana se mantém estável. Embora na RMSP a variação seja menor em todas as faixas e particularmente bem mais desfavorável aos assalariados com ensino médio completo (diminuição de 20% do tempo médio de emprego), o

sentido é o mesmo: quanto maior a escolaridade, mais baixa (ou mais negativa) é a variação do tempo de permanência no emprego²⁰.

Não é possível concluir daí, porém, que a relação entre escolaridade e tempo de emprego tenha se invertido. A questão é que entre esses dois anos mudou acentuadamente a distribuição da escolaridade entre os assalariados. Assim, em 2006 apenas 22% dos assalariados de ambas as regiões tinham menos que o nível fundamental, enquanto que em 1992 esse percentual era de 48% no DF e 53% na RMSP. No mesmo período, a proporção dos assalariados que tinham no mínimo o ensino médio completo pulou de 31 para 58% no DF, e de 27 para 60% na RMSP. Esse aumento na escolaridade se deu principalmente pela entrada de trabalhadores jovens mais escolarizados, mas com tempo de emprego menor.

Tomando em conjunto as duas dimensões analisadas, percebe-se que os trabalhadores não foram afetados igualmente pelas mudanças no tempo de emprego. O aumento no tempo de emprego concentrou-se sobretudo nos trabalhadores adultos mais experientes; no caso dos jovens, a rotatividade claramente aumentou. Por outro lado, os dados de escolaridade sugerem que os ganhos de credenciais de qualificação por parte dos trabalhadores não se traduziram em ganhos em termos de segurança no emprego. Ao contrário, trabalhadores com menos escolaridade, porém mais experientes, parecem ter tido mais sucesso em manter seus empregos.

Tudo isso sugere a existência de dois movimentos relacionados à duração dos empregos da ótica do trabalhador. De um lado, a flexibilização que se traduz em empregos temporários ou de duração mais curta, que atinge especialmente os novos trabalhadores, mesmo com escolaridade mais alta. De outro, o fortalecimento *seletivo* do vínculo entre os trabalhadores mais experientes e a empresa, pois à medida que o trabalhador acumula anos de trabalho junto ao mesmo empregador, cresce a probabilidade dele alcançar certa estabilidade. Vale dizer que isso não diminui a importância da demissão como instrumento de poder por parte da empresa, nem significa que todos os trabalhadores eventualmente atingirão essa condição. O efeito, porém, é o de favorecer o *consentimento* dos trabalhadores em relação às práticas da empresa, uma vez que se apresenta um relativo distanciamento em relação à ameaça do desemprego como valorização do trabalhador.

²⁰ Ver Anexo 7.

4. AS RECOMPENSAS DA PERMANÊNCIA

Até aqui, investigou-se a rotatividade dos trabalhadores e o tempo de permanência dos mesmos no emprego. No entanto, cabe questionar se, diante do contexto de flexibilização das relações de trabalho, a permanência no emprego manteve o mesmo significado ao longo do tempo. Haveria interesse por parte das empresas em incentivar a estabilidade dos vínculos de emprego? Da parte dos trabalhadores, também é razoável perguntar se a manutenção do emprego, em um momento de desemprego crescente e transformação dos processos produtivos, não se dá a custa de outras garantias, como por exemplo as de remuneração e jornada, ou mesmo à custa de uma intensificação das exigências do processo de trabalho.

Dessas dimensões, a relação entre permanência no emprego e salário merecerá uma análise mais detida aqui. Isso porque o pagamento de salários mais altos em função da antigüidade foi uma característica importante do modelo “toyotista” que inspirou as diretrizes da reestruturação produtiva ao longo dos anos 80. Essa característica também foi documentada nas grandes empresas norte-americanas e européias, como parte da constituição do “mercado interno de trabalho”. Em todos esses casos, a perspectiva de ascensão dentro da empresa era um aspecto importante da relação entre gerência e trabalhadores, ao estimular a adesão aos princípios da gestão empresarial e também ao desviar o conflito entre empresa/empregados para o interior do grupo de empregados. Embora se possa argumentar que a ascensão no interior das empresas era algo distante para a grande maioria dos trabalhadores (apenas as empresas de determinado porte poderiam oferecer tal perspectiva, e mesmo nessas a oportunidade não estava aberta a todos), a existência dessa possibilidade pode afetar as aspirações de uma grande parte desses. Da mesma forma, essa “promessa” não se sustentaria sem realmente se concretizar para pelo menos alguns dos trabalhadores.

Um segundo motivo para privilegiar os salários como indicador da valorização da permanência na empresa é a facilidade de observar, a partir de dados externos, as diferenças entre trabalhadores. Diferenças referentes a jornada, intensidade do ritmo de trabalho e posição na empresa podem ser difíceis de discernir com base em dados secundários, seja porque implicam o conhecimento das normas e das hierarquias internas à empresa (que podem ser muito diferentes entre elas), seja porque não resultam em variações significativas nos indicadores objetivos – dificilmente uma pesquisa geral captará diferenças entre os conteúdos e a intensidade dos trabalhos realizados durante uma mesma jornada de 8 horas, por exemplo.

O aumento de salário frente à antigüidade no emprego pode ser expressão de dois processos. De um lado, o fato de que os empregos de curta duração são também os mais precários, ou aqueles em que há maior concorrência entre os trabalhadores. Nesse caso, a correlação entre salário e tempo de emprego expressaria na verdade as diferenças salariais entre empregos qualitativamente diferentes, uns estáveis, outros de curta duração. Por outro lado, uma parte dos trabalhadores com pouco tempo de emprego pode ser composta de recém-contratados, e nesse caso as razões expressariam diferenças salariais efetivamente ligadas à permanência em empregos idênticos. Em qualquer um dos casos, todavia, os dados sobre ganhos salariais corroboram a existência de uma diferenciação dos trabalhadores de acordo a duração do vínculo.

Cabe lembrar que a observação desses ganhos salariais relacionados à permanência no emprego sugere, mas não implica necessariamente em ascensão profissional. Isso porque essa oportunidade depende da existência de uma hierarquia de posições graduadas segundo complexidade e responsabilidade, bem como a prática de recrutamento de quadros intermediários e superiores no interior da empresa. Em suma, ascensão profissional dentro da empresa supõe algum grau de burocratização da mesma. No limite (mas não necessariamente), a criação de normas e procedimentos pode resultar na criação de um “mercado interno de trabalho”. Por oposição, empresas familiares e empregadores individuais podem eventualmente “premiar” a lealdade de determinados empregados com salários maiores, mas isso não significa necessariamente mudança no conteúdo do trabalho exercido por estes. Necessariamente, um empreendimento de menor escala terá menor divisão interna do trabalho e portanto menores oportunidades de ascensão. Além disso, a própria natureza do empreendimento familiar implica que as posições não são distribuídas por critérios de mérito ou eficiência. Na prática, a grande parte das relações empresa/trabalhadores devem se situar em algum ponto intermediário entre esses dois pólos extremos. A distinção entre o simples “pagamento por antigüidade” e a existência de um mercado interno de trabalho interessa porque o segundo é um fenômeno muito mais amplo que o primeiro, envolvendo a constituição de normas internas de contratação, demissão e resolução de conflitos, bem como a pactuação do relacionamento entre gerência e trabalhadores. Apesar do pagamento de salários mais altos pela antigüidade ser um elemento importante da existência dos mercados internos de trabalho, procura-se evitar aqui o erro de tomar a observação daqueles como indicador automático da existência deste.

Tabela 4: Comparação do nível salarial dos assalariados do setor privado por faixas de duração do emprego atual – R\$ correntes

Rendimento nominal médio do trabalho principal (bruto) ²¹	DF-1995	DF-2005	SP-1995	SP-2005
Até 1 ano	299,48	584,51	386,73	700,78
Mais de 1 a 2 anos	371,45	710,84	509,48	890,11
Mais de 2 a 5 anos	461,05	863,73	624,16	1.064,97
Mais de 5 a 10 anos	605,59	994,39	848,07	1.391,78
Mais de 10 anos	856,63	1.336,80	1.292,76	2.067,29
TOTAL	414,21	780,33	597,08	1.053,20
Razão entre as rendas médias de cada faixa e a renda média da 1a. faixa	DF-1995	DF-2005	SP-1995	SP-2005
Até 1 ano	1,00	1,00	1,00	1,00
Mais de 1 a 2 anos	1,24	1,22	1,32	1,27
Mais de 2 a 5 anos	1,54	1,48	1,61	1,52
Mais de 5 a 10 anos	2,02	1,70	2,19	1,99
Mais de 10 anos	2,86	2,29	3,34	2,95

Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Uma observação inicial das médias salariais segundo as faixas de duração do emprego confirma que a permanência no emprego está correlacionada com salários maiores. Em 2005, um trabalhador assalariado com mais de 10 anos no mesmo emprego recebia em média um salário quase três vezes superior ao de um assalariado com menos de um ano no emprego, na região metropolitana de São Paulo; e na região do Distrito Federal e Entorno a diferença entre essas duas faixas era de 129%. Havia um ganho substancial mesmo do primeiro para o segundo ano de emprego, algo entre 22 e 27%.

Percebe-se ainda que entre 1995 e 2005 a diferença salarial por tempo de emprego diminuiu. Essa redução resultou do fato de que os salários dos trabalhadores contratados recentemente cresceram mais do que os salários dos trabalhadores com mais tempo de emprego. Em 2005, o salário médio nominal²² dos trabalhadores com mais de 10 anos (que em tese permanecerem no mesmo emprego durante todo o período) era 56% maior no DF do que um trabalhador na mesma condição em 1995; na RMSP, era 60% maior. Porém, para os assalariados com até 1 ano de emprego, o salário médio nominal havia crescido 95% no DF e

²¹ Optou-se por não utilizar os dados de renda dos anos anteriores, porque as altas taxas de inflação tornam arriscada a comparação de valores monetários entre diferentes meses do mesmo ano, variações essas suficientemente pequenas para serem desprezadas a partir de 1995. Da mesma forma, optou-se pela renda declarada bruta porque isso evita, em tese, as discrepâncias entre a renda líquida de assalariados com carteira e sem carteira assinada, decorrentes nos descontos sofridos pelos primeiros na renda bruta; além disso, há um alto nível de não declaração para a renda líquida na PED, especialmente na RMSP.

²² Como se tratam de salários nominais, isto é, não corrigidos pela inflação, esse crescimento não implica necessariamente aumento do poder de compra.

81% na RMSP, superando todas as demais faixas de duração. A princípio, esses dados podem exprimir tanto a geração de novos empregos preponderantemente em ocupações nas quais a remuneração é mais alta, quanto a diminuição da progressão salarial por antigüidade.

O quadro geral indica, portanto, que há significativa diferenciação salarial por tempo de emprego, embora esta tenha diminuído no período 1995-2005. Diante do fato de que as médias gerais podem obscurecer a heterogeneidade tanto de empresas e trabalhadores, é necessário desagregar a comparação inicial. Em particular, interessa verificar como variam nesse período os salários segundo tempo de emprego (i) por tamanho de empresa e setor de atividade e (ii) por grau de instrução do empregado.

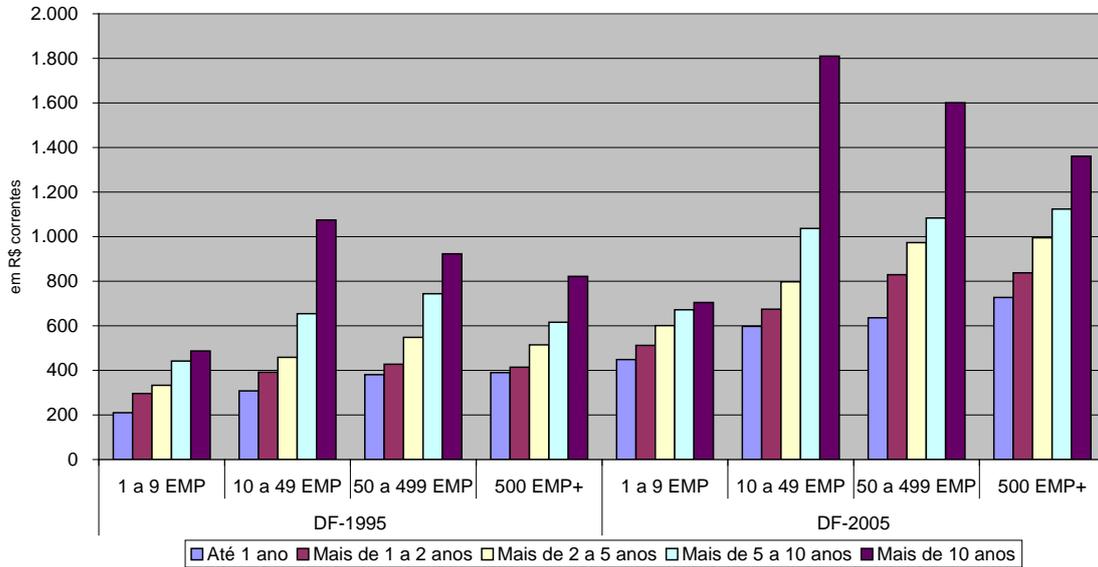
A primeira diz respeito às empresas: supõe-se que o pagamento de salários por antigüidade seja mais freqüentemente observado em empresas de tamanho maior, tomado como uma aproximação do controle que as empresas têm sobre os seus mercados de fornecedores e consumidores. Essa característica é importante porque o pagamento de salários mais elevados do que a média é normalmente relacionado às empresas monopolistas, pela possibilidade de auferir lucros também superiores à taxa média (GRAMSCI, 1991). Também pela sua capacidade de se ajustar a flutuações de demanda por outros meios que não a variação de salários e do nível de emprego e também pela sua capacidade de alcançar escalas de produção maiores, que permitem a manutenção de um conjunto de trabalhadores especializados (PIORE; SABEL, 1984).

Uma objeção a esse raciocínio é que o tamanho da empresa é uma medida imperfeita do seu controle sobre o mercado, porque não nos informa sobre as características das demais empresas concorrentes. Assim, uma empresa com 500 empregados pode ser grande em um setor e pequena em outro (por exemplo, na siderurgia). Uma forma de contornar esse problema será segmentar a análise por setor, comparando as empresas com o porte médio do setor.

A segunda hipótese é que os ganhos salariais por antigüidade sejam mais altos para os trabalhadores que tenham qualificação profissional mais, dado que o seu conhecimento de técnicas e processos específicos à empresa tornaria sua substituição onerosa. Por outro lado, se os salários fossem determinados apenas pelas credenciais de qualificação, não poderia ser observada diferenças de remuneração relacionadas com a antigüidade no emprego, para um mesmo nível de qualificação. A noção de “salário por antigüidade” não se refere diretamente à qualificação (formal ou não) do trabalhador – supõe-se que a empresa pague salários maiores em função do “tempo de casa”. Como se verá adiante, os dados sugerem que, embora

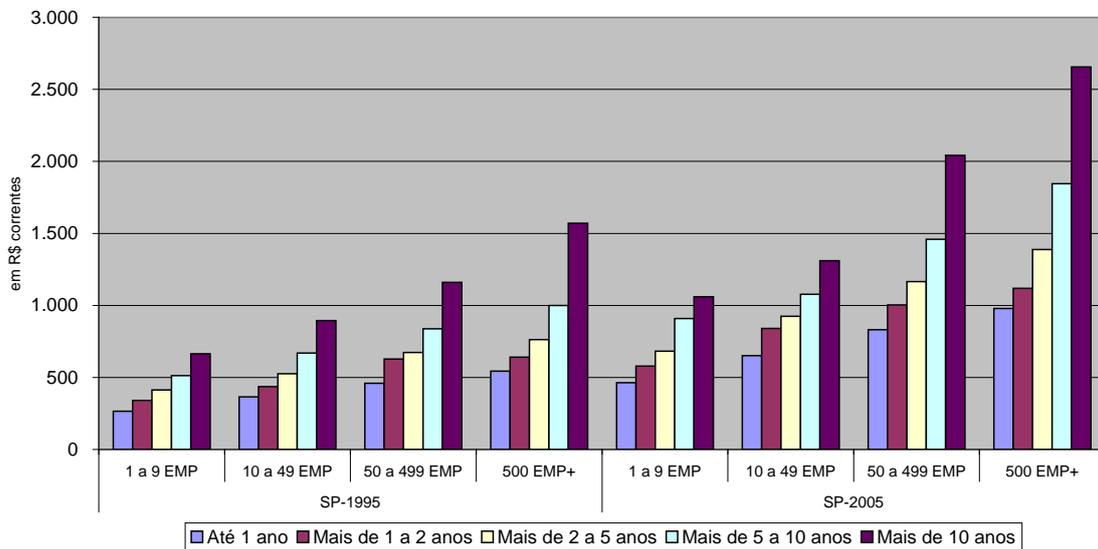
a qualificação tenha um peso considerável nas diferenças de salário entre os assalariados, também se observam diferenças salariais relacionadas à antigüidade no emprego.

Gráfico 12 - Salário médio por tempo de emprego e tamanho de empresa, DF (1995 e 2005)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Gráfico 13 - Salário médio por tempo de emprego e tamanho de empresa, RMSP (1995 e 2005)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Os gráficos 12 e 13 apresentam os salários médios por porte de empresa. A primeira observação é que há de fato uma diferenciação entre os patamares salariais das empresas: além da diferença de duração média, o porte da empresa também influi no salário médio pago em função do tempo de emprego. No entanto, não há evidência inequívoca de que o *crescimento dos salários conforme o tempo de permanência* seja maior nas empresas maiores:

o padrão de remuneração é bastante distinto entre as empresas do DF e da RMSP. Apenas na RMSP os salários por antigüidade aumentam linearmente com o tamanho da empresa. No DF, é somente os assalariados com menos de 1 ano de serviço que recebe mais em uma grande empresa do que em uma empresa pequena ou média.

Confrontando-se os dados para 1995 e 2005, percebe-se que tanto no DF quanto na RMSP parece ter havido uma *redução* dos ganhos salariais relativos ao tempo de permanência no emprego para todas as categorias de empresa²³. No primeiro caso, em apenas quatro casos as razões dos salários médios observadas em 2005 foram superiores às de 1995, e nas razões das medianas dos salários em apenas três casos; na RMSP, houve apenas três casos tanto nas razões do salário médio quanto das medianas dos salários. Além disso, em geral as diferenças foram maiores “para baixo”, isto é, nos casos em que as razões observadas em 1995 foram maiores do que em 2005, a diferença foi maior do que quando se observou o inverso. Por fim, nas poucas situações em que os ganhos salariais por tempo de permanência foram maiores em 2005, estes se concentraram nas grandes empresas (com mais de 500 empregados).

Sumarizando o que foi constatado até agora, confirma-se que o tamanho das empresas permite salários mais elevados para os trabalhadores com empregos mais duradouros, mas apenas porque pagam salários mais altos para o conjunto dos seus trabalhadores do que empresas menores. Proporcionalmente ao seu nível de remuneração, as pequenas e médias empresas oferecem incrementos salariais ao longo do tempo quase tão significativos quanto as grandes empresas. Além disso, esses incrementos parecem ter se reduzido no período 1995-2005, o que confirma a idéia mais geral de que a flexibilização faz com que as empresas diminuam os incentivos à permanência dos trabalhadores.

A fim de verificar se o critério de tamanho da empresa pode distorcer em alguma medida os resultados, dadas as diferentes escalas em que operam diferentes setores produtivos, faz-se necessário uma desagregação adicional. A análise foi segmentada pelos setores de atividade para os quais é possível alguma representatividade estatística nos dados da PED para o ano de 2005: comércio, serviços (exclusive serviços domésticos) e indústria. No caso do setor de construção civil, o número de trabalhadores nas amostras tanto do DF quanto da RMSP foi muito pequeno para permitir estimativas salariais confiáveis; o mesmo acontece com o setor industrial no DF²⁴.

²³ Ver Anexo 8.

²⁴ Ver Anexo 9.

No caso do setor comércio, nota-se que no DF há uma correlação forte entre tamanho da empresa e “salários por antigüidade”. Os salários da primeira faixa (menos de 1 ano de emprego) até a terceira (mais de 2 a 5 anos) são próximos para todos os tamanhos de empresa; os salários para as duas faixas subseqüentes são significativamente mais elevados conforme aumenta o tamanho da empresa. Algo semelhante se observa na RMSP, com a ressalva de que as micro empresas (até 9 empregados) têm crescimento de salários por tempo de permanência mais alto que suas contrapartes no DF e mesmo que as empresas com 10 a 49 empregados na sua região. Os salários médios para os trabalhadores com mais de 10 anos de emprego nas empresas com 50 empregados ou mais em ambas regiões não apenas são substancialmente maiores do que nas demais faixas, mas também estão bem mais distantes da mediana. Isso sugere que há uma dispersão bem mais significativa de salários nesse subconjunto, com alguns trabalhadores recebendo salários bem superiores aos demais. Considerando-se que para todos os tamanhos de empresa verificam-se taxas de rotatividade altas, tais dados sugerem uma segmentação acentuada entre os trabalhadores do comércio quanto à segurança do emprego e oportunidades de ganhos salariais.

Já no setor serviços, o quadro é bem mais disperso, e a correlação entre tamanho de empresa e “salários por antigüidade” é mais fraca. O patamar geral de salários é significativamente mais alto para as empresas com 50 empregados ou mais, e nas primeiras duas faixas de duração fica claro que as empresas maiores pagam salários maiores. No DF, o mesmo não pode ser dito para os trabalhadores com mais de 2 anos de empresa, todavia: tanto o salário médio quanto a mediana dos salários estão muito próximas em todas as empresas, exceto as micro. Os maiores salários para trabalhadores com mais de 10 anos de emprego são encontrados nas empresas com 10 a 49 empregados. Já na RMSP, percebe-se uma tendência praticamente monotônica de salários mais altos à medida que cresce o tamanho da empresa. Em ambas as regiões, porém, não há indícios de que a curva de crescimento dos salários em função da permanência no emprego seja mais acentuada nas empresas grandes do que nas pequenas. Tendo em vista que não é possível desagregar as informações dos trabalhadores do setor serviços, é possível que ainda subsistam situações de emprego e empresas bastante diferentes nessa amostra, por exemplo trabalhadores em instituições financeiras e serviços de limpeza, por exemplo. Portanto, esse resultado deve ser olhado com cuidado.

Na indústria da RMSP, observa-se mais uma vez uma relação monotônica entre tamanho de empresa, tempo de emprego e salários. O patamar de salários é maior conforme cresce o tamanho da empresa, e observa-se o crescimento consistente dos salários conforme o

tempo de permanência no emprego. O mais interessante, porém, é que as razões entre salários médios e medianos por faixa de duração crescem conforme aumenta o tamanho da empresa, indicando que de fato há uma correlação entre pagamento de “salários por antigüidade” e tamanho da empresa na indústria paulistana. Deve ser ressaltado ainda que nesse setor verificam-se níveis de rotatividade inferiores ao do comércio e do setor serviços, diferença que cresce conforme se passa das empresas menores para as maiores. Essa diferença se reflete nos salários, cujo nível é mais elevado nas indústrias com mais de 500 empregados do que nas empresas comerciais e de serviços do mesmo porte, particularmente para os trabalhadores com mais de 5 anos de emprego.

A análise segmentada por setor nos permitiu traçar um quadro mais preciso da relação entre tipo de empresas e os “salários por antigüidade”. Os dados sugerem que apenas nos setores da indústria e do comércio (mais no DF do que na RMSP) houve indicações inequívocas de que a progressão salarial está relacionada com o tamanho da empresa. Ou seja, parece que em alguns setores é possível identificar essa relação claramente, enquanto em outros os ganhos salariais por antigüidade são mais ou menos indistintos nas pequenas e nas grandes empresas.

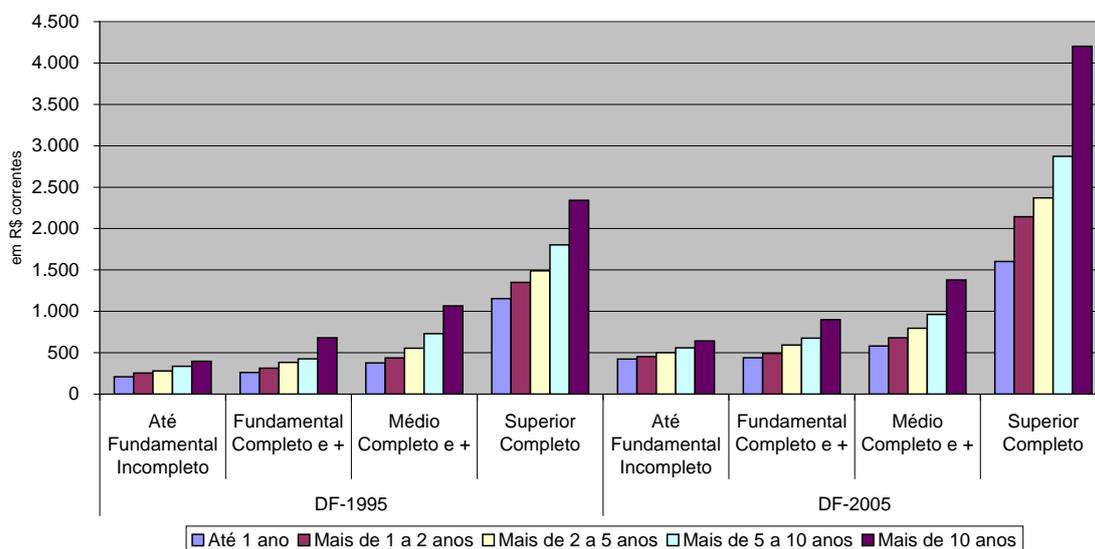
A segunda hipótese formulada no início era de que os ganhos salariais por antigüidade no emprego não se deviam somente à qualificação dos trabalhadores; isto é, que seria possível observar salários maiores relacionados com o tempo de permanência no emprego independentemente do grau de qualificação. Para fazer um teste empírico dessa hipótese, optou-se pela variável de anos de estudo completados como uma aproximação das diferenças de qualificação dos trabalhadores²⁵. Os assalariados (incluindo os do setor público) foram divididos em quatro faixas de instrução. A primeira engloba todas as pessoas com no máximo sete anos de estudo completados, incluindo aí os que se declararam sem instrução ou analfabetos. A segunda abrange aqueles com nível fundamental de ensino e os que tenham completado 1 ou 2 anos do nível médio. A terceira reúne aqueles que completaram o ensino médio e os que tenham cursado alguns anos no ensino superior, sem contudo concluí-lo. A quarta refere-se apenas aos que concluíram o ensino superior.

²⁵ O número de anos de estudo completados é uma medida imperfeita da qualificação do trabalhador, pois não consideram as habilidades adquiridas em estabelecimentos de formação profissional que não conferem graus escolares, nem os conhecimentos adquiridos ao longo da vida profissional. Um trabalhador especializado, mas que não completou o nível fundamental de ensino, pode ser mais “valorizado” pela empresa do que outro, dotado de maior instrução porém inexperiente. Em geral, todavia, há uma forte correlação entre “qualificação” e “escolaridade”, o que justifica a escolha dessa variável.

A razão para esses recortes é que os níveis completos de escolaridade alteram de forma um tanto mais abrupta as oportunidades de emprego e as remunerações correspondentes, provavelmente porque as empresas valorizam bastante os diplomas escolares como credenciais para o acesso a determinados postos de trabalho.

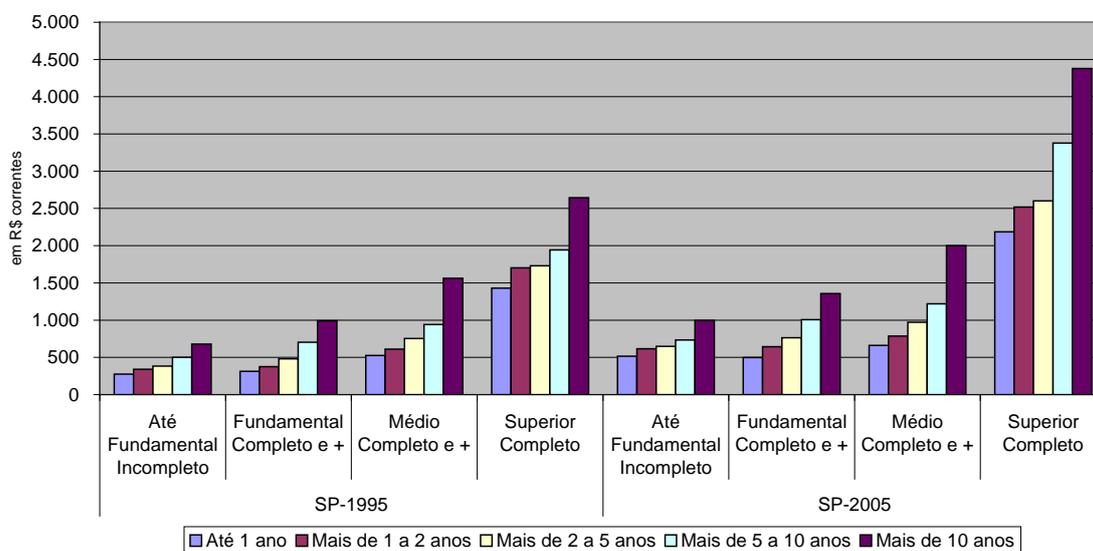
A partir dessa categorização, aplicou-se a mesma técnica utilizada para os diferentes tamanhos de empresa. Foram calculados o salário médio e a mediana dos salários por faixas de duração em cada uma das faixas de instrução mencionadas acima, na região do DF e Entorno e na RMSP, para os anos de 1995 e 2005. Os resultados podem ser observados nos gráficos abaixo.

Gráfico 14 - Salário médio por tempo de emprego e nível de escolaridade, DF (1995 e 2005)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Gráfico 15 - Salário médio por tempo de emprego e nível de escolaridade, RMSP (1995 e 2005)



Fonte: DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego – microdados. Elaboração própria.

Posteriormente, calculou-se a razão entre o salário médio de cada uma das faixas de duração e o salário médio da primeira faixa (assalariados com menos de 1 ano de emprego). O mesmo foi feito para os valores medianos para verificar se as médias não haviam sido distorcidas por valores excepcionalmente altos. As razões assim obtidas expressam, para cada faixa de instrução, o quanto os salários dos trabalhadores com mais tempo de emprego são superiores aos trabalhadores iniciantes ou de alta rotatividade²⁶.

A primeira constatação importante é que há ganhos salariais substanciais relacionados à permanência no emprego, mesmo dentro de faixas de instrução razoavelmente homogêneas (e com patamares salariais diferenciados entre si). Isso é observado para todas as faixas, tanto no DF quanto na RMSP. Isso significa que os salários maiores auferidos pelos trabalhadores com maior permanência no emprego não são apenas consequência da sua “qualificação”, que os tornaria mais “indispensáveis”. Da mesma forma, a mudança de emprego tende a ser uma mobilidade “descendente”, isto é, resulta em salários significativamente inferiores para a média dos assalariados em quase todos os níveis de instrução.

A segunda constatação interessante é que os ganhos por permanência são justamente menores no grupo de assalariados com ensino superior completo. A razão imediata é que nessa faixa os salários para os trabalhadores com menos de 1 ano de emprego são significativamente mais altos do que nas outras faixas de instrução. Esse fato pode sugerir que

²⁶ Ver Anexo 10.

para esse grupo a mobilidade no mercado de trabalho pode ter aspectos positivos, permitindo o acesso a postos de trabalho mais bem remunerados. Inversamente, para os assalariados que não têm curso superior, a permanência no emprego parece ser a via mais confiável para a busca de melhores salários.

O terceiro ponto a ser destacado é que entre os anos de 1995 e 2005, os ganhos salariais por permanência se reduziram consistentemente para os assalariados com fundamental incompleto, ao mesmo tempo em que se elevavam para os assalariados com instrução de nível superior. Esse dado sugere que a dinâmica apontada no parágrafo anterior pode estar se invertendo: os assalariados de escolaridade mais baixa estariam cada vez mais confinados em empregos de pouca perspectiva de ascensão, enquanto que as possibilidades de ascensão dentro das empresas estariam cada vez mais filtradas pelas credenciais escolares, especialmente o nível superior.

O que é possível afirmar a partir da relação entre permanência no emprego e incrementos salariais? Em primeiro lugar, os dados sugerem que há significativos incrementos salariais para os trabalhadores que permanecem nos seus empregos, independente das características do setor de atividade, do porte da empresa ou mesmo da qualificação e ocupação do trabalhador. Esse fato corrobora a hipótese inicial de que as empresas mantêm mecanismos efetivos para buscar o consentimento do trabalhador, por meio de incentivos que geram a perspectiva de ascensão. Paralelamente, introduzem práticas de flexibilização que, no caso da rotatividade, negam justamente essa perspectiva, restringindo seu alcance a um segmento limitado de trabalhadores.

Em segundo lugar, há indicações de que essa prática é diferenciada conforme o segmento da classe trabalhadora. Os dados sugerem que os trabalhadores com nível de escolaridade mais alto recebem salários diferenciados mais pelo nível de qualificação e pelo fato de desempenharem funções gerenciais ou especializadas do que pelo seu tempo de permanência no emprego. É possível que isso ocorra pela menor disponibilidade de trabalhadores qualificados em relação aos não-qualificados; em consequência, as empresas seriam compelidas a oferecer salários maiores desde a admissão do trabalhador, assim como a expectativa de maior estabilidade no emprego.

Como mencionado no capítulo 1, para Gramsci (1991) o pagamento de salários mais altos seria uma estratégia temporária para legitimar a introdução dos métodos fordistas de produção. Raciocínio semelhante é aplicado por Oliveira (2004, p. 53) em relação à introdução do toyotismo:

Sob as condições determinadas pelo 'toyotismo', o salário continua sendo um elemento fundante dos esquemas de seleção dos trabalhadores e de manutenção da estabilidade da produção. No entanto, o pagamento de altos salários, por si só, não é explicativo da integração do trabalhador regular. O salário por antigüidade e o emprego vitalício têm essa função de manutenção de um 'núcleo orgânico trabalhosamente constituído', enquanto o movimento operário ainda está combativo.

Na medida em que as novas técnicas se generalizam, os salários diferenciados desapareceriam, seja porque se tornam uma experiência de trabalho percebida como "natural" e que não exige compensação especial, seja porque as empresas pioneiras passam a sofrer a concorrência das demais e por isso não auferem mais os lucros extraordinários típicos do momento da inovação.

O que os dados sobre salários e tempo de emprego sugerem é que a diferenciação de salários é um mecanismo permanente e usual de gestão da força de trabalho das empresas. Constitui-se em uma forma de estimular o consentimento às normas do trabalho. Nesse sentido, trata-se de uma recompensa "real", isto é, não se trata simplesmente de uma promessa falsa. Porém, é também um mecanismo *ideológico*, no sentido de que contribui para formar uma determinada visão de mundo, a qual encobre o antagonismo na relação de trabalho ao ressaltar o vínculo entre o desempenho individual e a remuneração.

Cabe lembrar, porém, que a existência de diferenciação de salários, seja pelo tempo de emprego, seja por outro motivo, não nega a proposição de que os salários em geral são determinados pelo nível de subsistência (ou de reprodução) da força de trabalho. Isto porque não há nenhuma evidência de que esses valores estão relacionados de qualquer forma à evolução da taxa de mais-valia, isto é, com a quantidade de valor produzido pelo trabalho excedente. Mesmo os trabalhadores mais bem remunerados podem estar gerando uma quantidade de riqueza nova superior ao seu salário. Além disso, o próprio fato de que apenas uma minoria tem acesso à condição de emprego duradouro mostra que esse fato não é contraditório com a existência de uma reserva de trabalhadores que pressionam os salários da maioria para baixo. Até porque a permanência no emprego não significa *garantia de emprego*: a ameaça do desemprego está sempre presente para todos aqueles que não tem uma proteção jurídica da sua condição de empregado (como é o caso dos servidores públicos estáveis).

Percebe-se, assim, que a diferenciação de salários por permanência no emprego constitui-se na *contrapartida* da precariedade da própria relação de emprego. É só porque predominam os empregos de curta duração, e porque a busca de um novo emprego quase certamente redundará em perda salarial expressiva, que essa diferenciação pode ser tão pronunciada. Da mesma forma, o fato de que alguns trabalhadores conseguem manter seus empregos por mais que alguns anos alimenta a idéia de que essa diferenciação se deve às características especiais desses trabalhadores, e não ao próprio funcionamento do mercado de trabalho capitalista.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho partiu da constatação de que havia razões de ordem teórica e metodológica para aprofundar o estudo da duração dos empregos no Brasil. Paradoxalmente, há poucos estudos empíricos abrangentes sobre o tema, embora seja um das características específicas das relações de trabalho no Brasil: a grande flexibilidade quantitativa ou numérica nos empregos assalariados. Sua importância foi destacada durante o momento recente de crescimento econômico (2004-2008), quando em paralelo com a expansão do nível de emprego observou-se também a elevação da taxa de rotatividade. Embora a taxa de desemprego estivesse em queda, o número de trabalhadores demitidos (na sua maioria, contra sua vontade) continuou se elevando, levando ao questionamento dos motivos pelos quais há um número tão elevado de contratações e demissões no Brasil.

Embora estudos sobre as relações de trabalho no Brasil tenham apontado a alta rotatividade nos empregos como um dos aspectos centrais, há muitas discordâncias sobre as formas de mensurar o fenômeno. Este trabalho discutiu essas formas, focando na duração dos empregos como indicador da flexibilidade numérica. Procedendo assim, foi possível comparar, nas regiões metropolitanas de São Paulo e do Distrito Federal e Entorno, a duração dos empregos por situação de trabalho, por grupos de empresas e por características dos trabalhadores assalariados. Também foi possível observar a existência de diferenças salariais relacionadas à duração do emprego.

Ao fim do itinerário de análise dos dados empíricos, o que se pode afirmar sobre a duração dos empregos? Nas duas regiões metropolitanas, houve um crescimento pequeno no tempo médio de emprego; mais pronunciado no DF, em que aumentou 9 meses em termos absolutos e 26,4% em termos relativos, do que em SP, onde esse aumento foi de 3 meses e 6,2%, respectivamente. Esse crescimento, observado entre os trabalhadores empregados no momento da pesquisa, não é reportado pelos desempregados entrevistados na mesma pesquisa. Isso sugere que a diferenciação entre diferentes grupos de trabalhadores possa ter se ampliado durante o período.

Percebeu-se uma grande diferença, internamente aos assalariados do setor privado, entre os empregados com carteira assinada e os sem carteira. Curiosamente, essa diferença diminuiu ao longo do período estudado, em virtude do prolongamento do tempo médio de emprego dos sem carteira. A comparação entre os assalariados do setor privado e os do setor

público, mostrou que o crescimento no tempo de emprego dos primeiros ficou um pouco aquém do verificado entre os segundos (principalmente na RMSP), apesar dos patamares de duração do emprego destes serem muito superiores aos do setor privado. Enquanto o tempo de emprego médio dos assalariados do setor público aumentou em quase três anos no DF e dois anos na RMSP, no caso dos assalariados do setor privado esse aumento foi de nove e três meses, respectivamente.

No que se refere às empresas, observou-se uma correlação nítida com o porte da empresa. Empresas maiores mantêm seus trabalhadores empregados por mais tempo, e também os remuneram melhor do que empresas de menor porte, mesmo considerando-se trabalhadores com o mesmo tempo de emprego. Atribuiu-se esse fato a maior capacidade que grandes empresas têm de lidar com flutuações na demanda por seus produtos e serviços. Porém, desde microempresas até grandes empresas pagam salários mais elevados para trabalhadores com o mesmo tempo de emprego, em razões mais ou menos semelhantes – o salário de um trabalhador com 10 anos ou mais de emprego é em média de duas a três vezes maior do que o salário de um trabalhador com menos de 1 ano de emprego.

Nos principais setores de atividade, a indústria de transformação se destacava por ter os empregos de duração mais longa: em 2006, a média de tempo de emprego na RMSP era de 61 meses, e no DF era de 49 meses. Todos os setores apresentaram crescimento no tempo de emprego, sendo este maior na construção civil e menor no comércio, em termos relativos. No entanto, em paralelo diminuiu a participação da indústria no total de empregos (especialmente na RMSP), enquanto crescia a dos serviços. Isso correspondeu ao deslocamento de empregos dos setores onde o tempo médio de emprego era maior para setores onde o mesmo era menor. É possível que o tempo de emprego relativamente mais longo na indústria se deva à natureza contínua de muitas atividades, o que por sua vez favorece os ganhos de produtividade decorrentes da experiência no trabalho; porém, o fato de que na grande indústria da RMSP os salários crescem mais com o tempo de emprego do que nas empresas menores do mesmo setor sugere que também há um fator relacionado à capacidade de organização dos trabalhadores (notoriamente superior nesse segmento), que poderia explicar tanto os vínculos mais longos quanto os salários mais elevados.

No referente à interação entre as características de idade e escolaridade dos trabalhadores, constatou-se que o aumento da duração dos empregos se deu sobretudo entre os trabalhadores adultos mais experientes, enquanto que entre os jovens a duração dos empregos diminuiu. Também foi observado que as credenciais educacionais, em particular o nível de

instrução superior, estão relacionadas a maior duração do emprego e a salários mais elevados; porém, os ganhos salariais por antigüidade são menores, o que sugere que há um processo diferente de inserção no mercado de trabalho para esse segmento. Ou seja, há um conjunto de trabalhadores com alto grau de qualificação cujos rendimentos são relativamente mais elevados já na entrada na empresa, mas que também circulam entre empregos de duração mais curta.

Certamente não houve nenhuma ruptura radical com o passado: qualquer que seja o prisma escolhido, poucas alterações foram observadas na taxa de rotatividade, na perspectiva de permanência no emprego ou mesmo no significado dessa permanência em termos de recompensas salariais. Da mesma forma, mantêm-se as diferenças entre segmentos de trabalhadores quanto à duração do emprego e à relação entre tempo de emprego e salários. Assim, o que reclama uma interpretação não é a transformação das características do emprego assalariado, mas sim a aparente perenidade das mesmas.

O que transparece é que o controle do processo de trabalho pelas empresas continua fundado em uma combinação entre coerção, garantida pelo medo do desemprego, e consentimento, obtido a partir de recompensas salariais seletivas. A possibilidade do recurso à demissão arbitrária é evidenciada pela própria recorrência com que ocorre, atingindo cerca de 40% dos empregados com carteira assinada a cada ano. Ainda que as demissões não sejam motivadas diretamente por questões disciplinares ou como resposta à reivindicação coletiva, a consequência da banalização do desligamento é tornar sempre presente a ameaça do desemprego, cujo efeito em termos de garantir a aquiescência às condições de trabalho é tanto mais efetivo quanto mais seja difícil ao trabalhador demitido encontrar outro emprego equivalente.

Por outro lado, é preciso admitir que apenas a ameaça da demissão é insuficiente para garantir o alinhamento dos trabalhadores aos objetivos da gerência capitalista. Isto porque esse alinhamento não se confunde mais com a simples obediência às regras estipuladas internamente pela empresa. Esse aspecto continua presente, mas cada vez mais é complementado pela busca de “participação”, isto é, de práticas que procuram fazer o trabalhador colaborar com as metas gerenciais. Nesse sentido, a premiação dos trabalhadores com mais tempo “de casa” na forma de salários mais elevados integra-se perfeitamente a essa prática gerencial, pois sugere que a permanência no emprego e o crescimento da remuneração é fruto do desempenho individual. Logicamente, ajuda também a legitimar junto aos

trabalhadores a demissão dos colegas, que também pode ser atribuída ao seu desempenho individual.

Uma objeção possível a esse argumento é que a diferenciação de salários internamente às empresas, premiando os trabalhadores de experiência mais longa, não é um mecanismo típico do capitalismo contemporâneo – na verdade, práticas desse tipo também podiam ser observadas em momentos históricos anteriores, em particular no próprio período “fordista”. Porém, a permanência no emprego e os ganhos salariais a ela associados agora se inserem em um contexto de flexibilização do trabalho, em que tal condição está cada vez mais distante de um grande número de trabalhadores.

Ao contrário dos países europeus, não havia no Brasil no início dos anos 90 um poder sindical consolidado, ou uma rede de seguridade social abrangente. Historicamente, a liberdade gerencial está alicerçada na flexibilidade numérica, isto é, liberdade de contratar e demitir. A ampla facilidade dessa prática substitui até certo ponto a flexibilidade funcional, dado que a “qualidade” da força de trabalho pode ser ajustada modificando-se a sua “quantidade”. Essa característica, já presente durante o período de industrialização acelerada, mostrou-se propícia à reestruturação produtiva das empresas nos anos 90. Em grande medida, permitiu que as empresas se adaptassem sem necessidade de pactos com o Estado ou com os sindicatos.

Diante disso, é possível dizer que não houve mudanças no “regime de trabalho” brasileiro? Ao contrário, as mudanças são perceptíveis: o enorme aumento dos requisitos educacionais dos empregos aponta para uma força de trabalho mais qualificada; o crescimento do tempo de emprego entre os trabalhadores adultos em todos os tipos de empresas indica que há um aspecto real na idéia de valorizar o conhecimento acumulado pelo trabalhador.

Em certa medida, esse quadro poderia sugerir a volta a um regime fabril “hegemônico”, tal como definido por Burawoy (1990) – uma situação em que o consentimento dos trabalhadores frente às relações de produção deixa de ser construído pela ameaça do desemprego e passa a depender mais de incentivos internos à empresa; por exemplo, a expectativa de ascensão a postos de maior prestígio e maior remuneração. Porém, não procede a idéia de que a extensão da permanência no emprego beneficia todos os trabalhadores indistintamente. Como procuramos indicar ao longo da análise dos dados, continua existindo uma periferia de trabalhadores que circulam entre empregos de curta duração. Dado que na formulação de Burawoy a redução da dependência do trabalhador em relação à venda da sua força de trabalho é um componente fundamental do regime

hegemônico, a existência de expressivo contingente de empregos de curta duração – mais de 1/3 de todos assalariados, considerando os que têm menos de 1 ano de vínculo – favorece a interpretação contrária: na verdade, não houve ruptura da dependência do trabalhador.

Seria esse um sinal do “novo despotismo” (ou “despotismo hegemônico”)? Nessa formulação, a mobilidade incrementada dos capitais reforça a coerção sobre os trabalhadores – não mais como indivíduos, mas como coletivo – ao mesmo tempo em que as gerências se apóiam nos espaços de negociação criados pelos regimes fabris hegemônicos para tentar obter a cooperação dos trabalhadores para a elevação da produtividade. No entanto, a interpretação de que essas mudanças representam a transição para um novo regime fabril não explica a heterogeneidade de situações entre os trabalhadores assalariados.

Mesmo autores como Freyssinet (2006), que assinalam que a flexibilização não é uma tendência linear no mundo do trabalho, também não conseguem propor uma interpretação que vá além das diferentes características dos próprios trabalhadores, particularmente do seu grau de qualificação ou especialização. Porém, como lembrado por Wood (1989), não se pode assumir uma correspondência entre flexibilidade numérica e ausência de qualificação, ou entre flexibilidade funcional e segurança no emprego. Segue-se que as diferenças entre trabalhadores quanto ao tempo de emprego não podem ser atribuídas unicamente às diferenças em termos de qualificação individual ou a características do posto de trabalho.

Por conta disso, é preciso recuperar o sentido preciso do termo “acumulação flexível”, proposto por Harvey (1992). Não implica necessariamente um tipo exclusivo de produção ou de relação de trabalho (por exemplo, o modelo “toyotista”), a exemplo da simbiose entre produção padronizada em massa e emprego estável no fordismo dos países centrais. Sendo uma resposta à queda de taxa de lucro mediante diminuição do tempo de rotação do capital, a acumulação flexível no plano produtivo implica a concorrência de vários regimes de trabalho. São as próprias diferenças entre esses regimes que permitem oportunidades de ganho: determinadas empresas e setores podem se especializar em bens e serviços gerados por métodos de trabalho “tayloristas”, enquanto em outros casos as gerências lançam mão de métodos participativos que visam “capturar” a subjetividade dos trabalhadores. É nesse sentido que podem coexistir trabalhadores com perspectivas de estabilidade e ascensão no emprego tão diferenciadas. Daí se explica também a simbiose entre flexibilização do trabalho e individualização das recompensas: à medida que se enfraquecem antigas formas de consentimento mediadas por direitos e ganhos coletivos, a diferenciação das perspectivas de

ascensão profissional e ampliação do salário passa a ser o principal meio de garantir adesão às determinações gerenciais.

No caso brasileiro, a formação histórica do regime de trabalho, tal como ressaltado por Baltar e Proni (1996) e Krein (2007), já trazia em si um alto grau de flexibilidade do trabalho, tanto pela ausência de restrições à demissão arbitrária e, conseqüentemente, a manutenção de altas taxas de rotatividade, quanto pela possibilidade de simplesmente desconsiderar as normas trabalhistas. Tal combinação permite justamente a variedade de situações de trabalho mencionada como característica da acumulação flexível. Daí que as diferenças de tempo de emprego, permitindo a coexistência de trabalhadores com vínculos estáveis e outros em postos temporários ou de alta rotatividade, podem ser interpretadas como uma característica histórica do regime de trabalho brasileiro, a qual se coadunou com as características mais gerais do capitalismo contemporâneo.

Por fim, cabe ressaltar que a garantia do consentimento no local de trabalho continua relacionada à coerção do próprio mercado de trabalho, por força da existência de um contingente de trabalhadores excedentes cujo desemprego modera a capacidade de contestação dos demais. Nesse sentido, há uma continuidade entre as características históricas do regime de trabalho brasileiro e o capitalismo avançado no momento da acumulação flexível.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- AMORIM, Brunu; CORSEUIL, Carlos Henrique; SERVO, Luciana Mendes; FURTADO, Paulo; RIBEIRO, Eduardo Pontual; SOUZA, André. Resultados para outros países e análise das medidas para o Brasil: agregadas por tamanho e região. In: CORSEUIL, Carlos Henrique; SERVO, Luciana Mendes (Org.). **Criação, Destruição e Realocação de Empregos no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006.
- BALTAR, Paulo; PRONI, Marcelo W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos A.; MATTOSO, Jorge (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 3. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.
- BENDIX, Reinhard. Concepts and Generalizations in Comparative Sociological Studies. In: **American Sociological Review**, Washington, v. 28, n° 4, ago. 1963.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a Degradação do Trabalho no Século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- BURAWOY, Michael. **Manufacturing Consent**. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.
- BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 5, n. 13, jun. 1990.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Trabalhar, verbo transitivo**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. **As Normas e os Fatos**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CARDOSO Jr., José Celso. **Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil**. Brasília: IPEA, ago. 2001. (Série Texto para Discussão, 814).
- CARNEIRO, Ricardo. **Desenvolvimento em Crise**. São Paulo: UNESP / IE-UNICAMP, 2002.
- CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DUBAR, Claude. **A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- DURKHEIM, Émile. **As Regras do Método Sociológico**. São Paulo: Nacional, 1984.
- FREYSSINET, Jacques. Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l'Union Européenne. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL NOVAS FORMAS DO TRABALHO E DO DESEMPREGO -

- BRASIL, JAPÃO E FRANÇA NUMA PERSPECTIVA COMPARADA, 2006, São Paulo. Disponível em: <<http://www.centrodametropole.org.br>>. Acesso em: 26 mai. 2008.
- GITAHY, Leda. Inovação Tecnológica, Subcontratação e Mercado de Trabalho. In: **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 1994.
- GONZAGA, Gustavo. **Rotatividade, qualidade do emprego e distribuição de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: Depto. Economia PUC-RJ, abr. 1996. (Série Texto para Discussão, 355).
- GRAMSCI, Antonio. Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a Política e o Estado Moderno**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: Ed. 34, 2004.
- HAMERMESH, Daniel S.; HASSINK, Wolter; VAN OURS, Jan C. Job Turnover and Labor Turnover: a taxonomy of employment dynamics. **Memorando de Pesquisa** n°1994-50. Amsterdã: Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometric, nov. 1994.
- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.
- HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Força e fragilidade do modelo japonês. In: **Estudos Avançados** n. 12(5), 1991.
- HUMPHREY, John. **Fazendo o “Milagre”**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes / São Paulo: CEBRAP, 1982.
- KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo W.; HENRIQUE, Wilnês (Org.). **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90**. São Paulo: Ed. UNESP / Campinas: IE-UNICAMP, 2003.
- KREIN, José Dari. **Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil (1990-2005)**. Campinas: IE-UNICAMP, 2007. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Economia. Universidade de Campinas, Campinas, SP.
- KUMAZAWA, Makoto; YAMADA, Jun. Jobs and skills under the lifelong *nenkō* employment practice. In: WOOD, Stephen. **The transformation of work?** Londres/Nova Iorque: Routledge, 1989 (pp. 102-126).
- LIPIETZ, Alain. **Miragens e milagres: o problema da industrialização no Terceiro Mundo**. São Paulo: Nobel, 1988.
- MARX, Karl H. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.
- MATTOSO, Jorge. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- MATTOS, Fernando Augusto M. Fim dos Empregos? In: **Revista de economia contemporânea**, v. 8, n. 1. Rio de Janeiro, jan./jun. 2004.
- OLIVEIRA, Eurenice de. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- PELIANO, José Carlos (Org.). **Automação e trabalho na indústria automobilística**. Brasília: UnB, 1987.

- PERO, Valéria. Duração do (des)emprego formal e mobilidade ocupacional. In: GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena. **Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: SENAC, 2006.
- PICCININI, Valmíria; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; RÜBENICH, Nilson Varella. Formal, flexível ou informal? – reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, Valmíria; HOLZMANN, Lorena; KOVÁCS, Ilona; GUIMARÃES, Valeska Nahas (Org.). **O Mosaico do Trabalho Contemporâneo: persistências e inovações**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- PIORE, Michael. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In: EDWARDS, Richard; REICH, Michael; GORDON, David. **Labor Market Segmentation**. Lexington: D.C. Heath and Company, 1975.
- PIORE, Michael; SABEL, Charles. **The second industrial divide: possibilities for prosperity**. Nova Iorque: Basic Books, 1984.
- POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.
- RAGIN, Charles; ZARET, David. Theory and Method in Comparative Research: Two Strategies. In: **Social Forces**, Chapel Hill, v. 61, n. 3, mar. 1983.
- RIBEIRO, Eduardo Pontual. Criação, destruição e realocação de empregos: conceitos e medidas. In: CORSEUIL, Carlos Henrique; SERVO, Luciana Mendes (Org.). **Criação, Destruição e Realocação de Empregos no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006.
- SILVA, Elizabeth Bortolaia. **Refazendo a fábrica fordista: contrastes da indústria automobilística no Brasil e na Grã-Bretanha**. São Paulo: HUCITEC, 1991.
- VOUDORIS, Irini. The co-evolution of functional and numeric flexibility: do technology and networking matter? In: **New Technology, Work and Employment**, Oxford (Reino Unido), Malden (Estados Unidos), v. 22, n. 3, nov. 2007.
- WOOD, Stephen. **The transformation of work?** Londres/Nova Iorque: Routledge, 1989.
- WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 6, n. 17, out. 1991.

Anexo 1 - Tempo no último emprego dos desempregados e tempo no emprego atual dos trabalhadores assalariados do setor privado (em meses).

		Desempregados	Assalariados			Desempregados	Assalariados
DF-1992	Média	19,8	34,4	SP-1992	Média	22,6	47,7
	1º Quartil	3	6		1º Quartil	3	8
	Mediana	8	16		Mediana	9	24
	3º Quartil	21	42		3º Quartil	24	60
DF-2006	Média	20,5	43,4	SP-2006	Média	22,8	50,7
	1º Quartil	3	7		1º Quartil	3	8
	Mediana	8	24		Mediana	8	24
	3º Quartil	24	60		3º Quartil	24	60
Var DF	Média	4%	26%	Var SP	Média	1%	6%
	Mediana	0%	50%		Mediana	-11%	0%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 2 - Tempo de emprego dos trabalhadores assalariados do setor público (em meses).

		Todos Assalariados	Estatutários	CLT	Sem Carteira
DF-1992	Média	119,5	129,4	107,0	38,0
	Mediana	108	120	96	12
	Composição	100%	64%	34%	3%
DF-2006	Média	156,2	174,6	148,2	35,3
	Mediana	144	168	120	18
	Composição	100%	76%	14%	11%
Var DF	Média	31%	35%	38%	-7%
	Mediana	33%	40%	25%	50%
SP-1992	Média	103,0	120,8	96,9	41,8
	Mediana	72	96	72	24
	Composição	100%	48%	42%	10%
SP-2006	Média	127,2	159,5	110,9	34,7
	Mediana	108	168	72	9
	Composição	100%	56%	30%	14%
Var SP	Média	24%	32%	14%	-17%
	Mediana	50%	75%	0%	-63%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 3 - Tempo de emprego (em meses) e composição dos trabalhadores assalariados do setor privado por tamanho de empresa.

Tamanho Empresa	DF-1992		DF-2006		Var DF		SP-1992		SP-2006		Var SP	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
1 a 9 EMP	23	11	34	16	46%	45%	28	12	42	18	47%	50%
10 a 49 EMP	32	15	39	24	23%	60%	38	18	46	24	22%	33%
50 a 499 EMP	39	18	49	24	24%	33%	51	24	54	30	6%	25%
500 EMP+	45	24	58	36	27%	50%	66	36	64	36	-4%	0%
Total	35	16	45	24	28%	50%	50	24	53	24	5%	0%

Tamanho Empresa	DF1992	DF2006	SP1992	SP2006
1 a 9 EMP	30%	28%	19%	21%
10 a 49 EMP	19%	24%	19%	23%
50 a 499 EMP	22%	22%	23%	25%
500 EMP+	28%	25%	39%	31%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 4 - Tempo de emprego (em meses) e composição dos trabalhadores assalariados do setor privado por setor de atividade econômica.

Setor de Atividade	DF-1992		DF-2006		Var DF		SP-1992		SP-2006		Var SP	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
Indústria Transf.	37	16	49	24	32%	50%	60	32	61	36	3%	13%
Construção Civil	23	8	40	13	74%	73%	31	10	38	12	25%	20%
Comércio	30	12	34	18	15%	50%	39	18	42	24	10%	33%
Serviços	38	18	46	24	22%	33%	42	20	48	24	16%	20%
Total	35	16	43	24	25%	50%	48	24	50	24	5%	0%

Setor de Atividade	DF1992	DF2006	SP1992	SP2006
Indústria Transf.	8%	5%	41%	28%
Construção Civil	9%	4%	5%	3%
Comércio	23%	23%	15%	17%
Serviços	58%	67%	38%	51%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 5 - Tempo de emprego (em meses) e composição dos trabalhadores assalariados do setor privado por setor de atividade econômica e tamanho de empresa.

Setor	Tamanho	DF-1992		DF-2006		Var DF		SP-1992		SP-2006		Var SP	
		Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
Indústria Transf	1 a 9 EMP	21	10	38	18	80%	80%	26	11	38	18	42%	64%
	10 a 49 EMP	33	12	42	24	28%	100%	39	18	50	24	27%	33%
	50 a 499 EMP	43	21	57	24	32%	14%	56	30	63	36	12%	20%
	500 EMP+	54	24	66	36	23%	50%	79	48	82	48	5%	0%
Const Civil	1 a 9 EMP	14	3	25	9	75%	200%	15	5	39	8	161%	68%
	10 a 49 EMP	30	9	30	12	1%	33%	27	10	33	12	23%	23%
	50 a 499 EMP	24	7	43	18	74%	157%	31	12	41	16	30%	29%
	500 EMP+	24	10	60	36	145%	260%	46	18	53	20	17%	11%
Comercio	1 a 9 EMP	23	11	29	14	29%	27%	32	12	39	18	21%	50%
	10 a 49 EMP	30	14	36	23	22%	64%	40	18	44	24	12%	33%
	50 a 499 EMP	38	18	41	24	8%	33%	49	24	48	24	-3%	0%
	500 EMP+	41	23	38	24	-7%	3%	44	20	45	24	3%	20%
Serviços	1 a 9 EMP	25	12	36	17	47%	42%	28	12	44	20	59%	67%
	10 a 49 EMP	33	17	42	24	24%	41%	37	18	46	24	25%	33%
	50 a 499 EMP	42	23	52	30	24%	30%	46	24	49	24	6%	0%
	500 EMP+	49	29	60	36	22%	24%	56	35	59	31	5%	-11%

Setor	Tamanho	DF1992	DF2006	SP1992	SP2006
Ind Transf	1 a 9 EMP	28%	27%	8%	10%
	10 a 49 EMP	23%	28%	16%	23%
	50 a 499 EMP	24%	23%	29%	34%
	500 EMP+	26%	22%	47%	32%
Const Civil	1 a 9 EMP	16%	8%	16%	16%
	10 a 49 EMP	12%	22%	17%	27%
	50 a 499 EMP	28%	50%	31%	36%
	500 EMP+	43%	20%	35%	20%
Comercio	1 a 9 EMP	40%	35%	37%	32%
	10 a 49 EMP	26%	31%	25%	25%
	50 a 499 EMP	20%	22%	19%	20%
	500 EMP+	14%	12%	20%	23%
Serviços	1 a 9 EMP	27%	27%	25%	23%
	10 a 49 EMP	17%	22%	20%	23%
	50 a 499 EMP	23%	21%	18%	20%
	500 EMP+	33%	31%	37%	35%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 6 - Tempo de emprego (em meses) e composição dos trabalhadores assalariados do setor privado por faixa etária.

Idade	DF-1992		DF-2006		Var DF		SP-1992		SP-2006		Var SP	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
Até 15 anos	9	4	5	2	-49%	-50%	8	5	6	3	-18%	-40%
16 a 19 anos	11	7	9	6	-23%	-14%	15	10	10	6	-31%	-40%
20 a 29 anos	23	13	24	14	5%	8%	28	18	27	18	-3%	0%
30 a 39 anos	46	24	52	36	14%	50%	56	36	55	36	-2%	0%
40 a 49 anos	67	36	76	55	13%	53%	85	48	83	48	-2%	0%
50 a 59 anos	75	48	106	72	41%	50%	101	60	104	60	3%	0%
Mais de 60 anos	92	54	118	84	29%	56%	123	76	138	96	12%	26%

Composição	DF-1992	DF-2006	SP-1992	SP-2006
Até 15 anos	2%	0%	3%	1%
16 a 19 anos	11%	7%	12%	8%
20 a 29 anos	48%	46%	38%	38%
30 a 39 anos	23%	26%	25%	28%
40 a 49 anos	11%	14%	14%	17%
50 a 59 anos	4%	5%	6%	7%
Mais de 60 anos	1%	1%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 7 - Tempo de emprego (em meses) e composição dos trabalhadores assalariados do setor privado por grau de instrução.

Escolaridade	DF-1992		DF-2006		Var DF		SP-1992		SP-2006		Var SP	
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
Até Fundamental Incompleto	32	13	54	24	69%	85%	44	18	59	30	35%	67%
Fundamental Completo e +	30	14	38	18	28%	29%	40	19	44	18	10%	-5%
Médio Completo e +	37	19	37	22	0%	16%	55	30	43	24	-22%	-20%
Superior Completo	63	36	58	36	-9%	0%	78	48	72	48	-8%	0%

Composição	DF-1992	DF-2006	SP-1992	SP-2006
Até Fundamental Incompleto	48%	22%	53%	22%
Fundamental Completo e +	21%	20%	20%	18%
Médio Completo e +	25%	48%	19%	47%
Superior Completo	6%	11%	8%	13%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 8 – Renda bruta do trabalho principal dos assalariados do setor privado por tamanho de empresa e faixas de tempo de emprego.

Tamanho Empresa (Agr)	Faixas de Tempo de Emprego	DF-1995				DF-2005			
		Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)
1 a 9 EMP	Até 1 ano	209,99	150,00	1,00	1,00	448,24	400,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	296,51	200,00	1,41	1,33	512,48	417,00	1,14	1,04
	Mais de 2 a 5 anos	332,99	250,00	1,59	1,67	600,71	480,00	1,34	1,20
	Mais de 5 a 10 anos	441,75	300,00	2,10	2,00	671,63	509,00	1,50	1,27
	Mais de 10 anos	486,77	300,00	2,32	2,00	704,39	590,00	1,57	1,48
10 a 49 EMP	Até 1 ano	308,25	200,00	1,00	1,00	597,40	450,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	391,50	290,00	1,27	1,45	674,32	500,00	1,13	1,11
	Mais de 2 a 5 anos	458,24	300,00	1,49	1,50	797,53	600,00	1,34	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	654,76	450,00	2,12	2,25	1.036,92	800,00	1,74	1,78
	Mais de 10 anos	1.074,26	560,00	3,49	2,80	1.810,44	900,00	3,03	2,00
50 a 499 EMP	Até 1 ano	381,04	241,00	1,00	1,00	635,57	450,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	427,89	300,00	1,12	1,24	829,24	543,00	1,30	1,21
	Mais de 2 a 5 anos	548,02	359,07	1,44	1,49	973,39	624,00	1,53	1,39
	Mais de 5 a 10 anos	744,00	450,00	1,95	1,87	1.083,67	750,00	1,71	1,67
	Mais de 10 anos	923,40	600,00	2,42	2,49	1.600,47	950,00	2,52	2,11
500 EMP+	Até 1 ano	389,86	250,00	1,00	1,00	726,84	480,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	414,57	280,00	1,06	1,12	837,36	550,00	1,15	1,15
	Mais de 2 a 5 anos	514,33	300,00	1,32	1,20	994,86	620,00	1,37	1,29
	Mais de 5 a 10 anos	615,88	380,00	1,58	1,52	1.124,18	730,00	1,55	1,52
	Mais de 10 anos	821,43	504,00	2,11	2,02	1.360,96	811,00	1,87	1,69

Tamanho Empresa (Agr)	Faixas de Tempo de Emprego	SP-1995				SP-2005			
		Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)
1 a 9 EMP	Até 1 ano	265,52	200,00	1,00	1,00	463,90	400,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	339,96	250,00	1,28	1,25	578,47	500,00	1,25	1,25
	Mais de 2 a 5 anos	413,56	308,00	1,56	1,54	682,21	550,00	1,47	1,38
	Mais de 5 a 10 anos	512,85	330,00	1,93	1,65	908,95	677,69	1,96	1,69
	Mais de 10 anos	664,32	400,00	2,50	2,00	1.060,25	800,00	2,29	2,00
10 a 49 EMP	Até 1 ano	364,76	250,00	1,00	1,00	651,39	505,07	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	436,82	300,00	1,20	1,20	840,89	600,00	1,29	1,19
	Mais de 2 a 5 anos	525,13	350,00	1,44	1,40	924,67	670,00	1,42	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	669,78	500,00	1,84	2,00	1.077,06	800,00	1,65	1,58
	Mais de 10 anos	894,78	600,00	2,45	2,40	1.309,72	1.000,00	2,01	1,98
50 a 499 EMP	Até 1 ano	459,26	300,00	1,00	1,00	830,78	600,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	628,00	380,00	1,37	1,27	1.003,48	680,90	1,21	1,13
	Mais de 2 a 5 anos	673,14	422,00	1,47	1,41	1.165,77	800,00	1,40	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	837,33	600,00	1,82	2,00	1.458,92	950,00	1,76	1,58
	Mais de 10 anos	1.160,13	760,00	2,53	2,53	2.041,58	1.400,00	2,46	2,33
500 EMP+	Até 1 ano	543,78	343,00	1,00	1,00	978,22	600,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	641,37	414,00	1,18	1,21	1.118,93	770,00	1,14	1,28
	Mais de 2 a 5 anos	762,69	500,00	1,40	1,46	1.387,73	900,00	1,42	1,50
	Mais de 5 a 10 anos	999,91	700,00	1,84	2,04	1.845,32	1.200,00	1,89	2,00
	Mais de 10 anos	1.570,17	1.100,00	2,89	3,21	2.655,20	1.853,28	2,71	3,09

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 9 – Renda bruta do trabalho principal dos assalariados do setor privado por tamanho de empresa, setor de atividade econômica e faixas de tempo de emprego.

Comércio		DF-2005				SP-2005			
Tamanho Empresa (Agr)	Faixas de Tempo de Emprego	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)
1 a 9 EMP	Até 1 ano	458,54	418,00	1,00	1,00	454,44	400,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	546,46	425,00	1,19	1,02	546,01	450,00	1,20	1,13
	Mais de 2 a 5 anos	605,82	500,00	1,32	1,20	664,45	530,00	1,46	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	736,23	600,00	1,61	1,44	859,31	609,08	1,89	1,52
	Mais de 10 anos	749,04	600,00	1,63	1,44	1.111,27	810,45	2,45	2,03
10 a 49 EMP	Até 1 ano	589,05	480,00	1,00	1,00	598,52	519,44	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	616,74	500,00	1,05	1,04	717,99	600,00	1,20	1,16
	Mais de 2 a 5 anos	703,36	570,00	1,19	1,19	838,34	602,84	1,40	1,16
	Mais de 5 a 10 anos	967,83	800,00	1,64	1,67	1.010,10	800,00	1,69	1,54
	Mais de 10 anos	1.085,41	800,00	1,84	1,67	1.266,08	923,96	2,12	1,78
50 a 499 EMP	Até 1 ano	516,03	418,00	1,00	1,00	803,11	549,31	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	685,87	500,00	1,33	1,20	887,11	668,12	1,10	1,22
	Mais de 2 a 5 anos	781,78	550,00	1,51	1,32	1.162,30	800,00	1,45	1,46
	Mais de 5 a 10 anos	1.189,57	811,00	2,31	1,94	1.326,21	900,00	1,65	1,64
	Mais de 10 anos	1.277,24	960,00	2,48	2,30	2.356,68	1.213,90	2,93	2,21
500 EMP+	Até 1 ano	517,41	438,00	1,00	1,00	732,05	530,40	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	660,66	450,00	1,28	1,03	835,87	600,00	1,14	1,13
	Mais de 2 a 5 anos	684,10	529,00	1,32	1,21	1.044,75	700,00	1,43	1,32
	Mais de 5 a 10 anos	959,87	840,00	1,86	1,92	1.369,92	840,30	1,87	1,58
	Mais de 10 anos	1.744,25	1.000,00	3,37	2,28	2.612,35	1.457,50	3,57	2,75

Serviços		DF-2005				SP-2005			
Tamanho Empresa (Agr)	Faixas de Tempo de Emprego	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)
1 a 9 EMP	Até 1 ano	442,03	360,00	1,00	1,00	479,64	400,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	500,34	400,00	1,13	1,11	600,57	500,00	1,25	1,25
	Mais de 2 a 5 anos	599,35	460,00	1,36	1,28	696,45	575,22	1,45	1,44
	Mais de 5 a 10 anos	643,68	500,00	1,46	1,39	959,47	700,00	2,00	1,75
	Mais de 10 anos	713,88	590,00	1,62	1,64	1.071,11	800,00	2,23	2,00
10 a 49 EMP	Até 1 ano	604,25	420,00	1,00	1,00	691,75	500,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	738,36	527,00	1,22	1,25	939,89	600,00	1,36	1,20
	Mais de 2 a 5 anos	863,32	600,00	1,43	1,43	999,08	700,00	1,44	1,40
	Mais de 5 a 10 anos	1.001,70	758,00	1,66	1,80	1.161,51	800,00	1,68	1,60
	Mais de 10 anos	2.138,33	1.000,00	3,54	2,38	1.280,28	985,82	1,85	1,97
50 a 499 EMP	Até 1 ano	670,92	485,00	1,00	1,00	829,27	600,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	890,61	600,00	1,33	1,24	1.157,33	700,00	1,40	1,17
	Mais de 2 a 5 anos	1.045,85	680,00	1,56	1,40	1.158,64	800,00	1,40	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	1.001,77	700,00	1,49	1,44	1.574,59	1.000,00	1,90	1,67
	Mais de 10 anos	1.716,02	843,00	2,56	1,74	2.163,68	1.500,00	2,61	2,50
500 EMP+	Até 1 ano	785,29	500,00	1,00	1,00	955,56	600,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	865,43	600,00	1,10	1,20	1.142,12	778,13	1,20	1,30
	Mais de 2 a 5 anos	1.011,90	680,00	1,29	1,36	1.321,32	900,00	1,38	1,50
	Mais de 5 a 10 anos	1.128,76	730,00	1,44	1,46	1.737,89	1.100,00	1,82	1,83
	Mais de 10 anos	1.302,37	801,00	1,66	1,60	2.426,98	1.591,27	2,54	2,65

Indústria		SP-2005			
Tamanho Empresa (Agr)	Faixas de Tempo de Emprego	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (médias)	Razões (medianas)
1 a 9 EMP	Até 1 ano	430,16	398,96	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	538,86	500,00	1,25	1,25
	Mais de 2 a 5 anos	674,59	520,15	1,57	1,30
	Mais de 5 a 10 anos	768,31	600,00	1,79	1,50
	Mais de 10 anos	868,60	700,00	2,02	1,75
10 a 49 EMP	Até 1 ano	611,05	507,42	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	801,44	564,20	1,31	1,11
	Mais de 2 a 5 anos	866,18	657,91	1,42	1,30
	Mais de 5 a 10 anos	1.016,09	799,39	1,66	1,58
	Mais de 10 anos	1.299,43	1.000,00	2,13	1,97
50 a 499 EMP	Até 1 ano	861,77	580,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	902,57	650,00	1,05	1,12
	Mais de 2 a 5 anos	1.178,74	800,00	1,37	1,38
	Mais de 5 a 10 anos	1.390,45	950,00	1,61	1,64
	Mais de 10 anos	1.888,97	1.300,00	2,19	2,24
500 EMP+	Até 1 ano	1.193,32	700,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	1.223,34	800,00	1,03	1,14
	Mais de 2 a 5 anos	1.668,08	1.000,00	1,40	1,43
	Mais de 5 a 10 anos	2.157,95	1.400,00	1,81	2,00
	Mais de 10 anos	2.908,56	2.000,00	2,44	2,86

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.

Anexo 10 – Renda bruta do trabalho principal dos assalariados do setor privado por níveis de escolaridade e faixas de tempo de emprego.

Faixas de Escolaridade	Faixas de Tempo de Emprego	DF-1995				DF-2005			
		Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (Médias)	Razões (Medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (Médias)	Razões (Medianas)
Até Fundamental Incompleto	Até 1 ano	208,96	170,00	1,00	1,00	424,30	380,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	254,45	209,00	1,22	1,23	454,03	400,00	1,07	1,05
	Mais de 2 a 5 anos	279,72	230,00	1,34	1,35	500,30	400,00	1,18	1,05
	Mais de 5 a 10 anos	335,40	261,00	1,61	1,54	559,27	480,00	1,32	1,26
	Mais de 10 anos	397,71	320,00	1,90	1,88	642,67	500,00	1,51	1,32
Fundamental Completo e +	Até 1 ano	261,62	200,00	1,00	1,00	440,23	380,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	312,82	250,00	1,20	1,25	491,77	419,00	1,12	1,10
	Mais de 2 a 5 anos	383,04	300,00	1,46	1,50	593,12	498,00	1,35	1,31
	Mais de 5 a 10 anos	426,21	348,00	1,63	1,74	675,58	600,00	1,53	1,58
	Mais de 10 anos	681,06	500,00	2,60	2,50	898,02	750,00	2,04	1,97
Médio Completo e +	Até 1 ano	376,64	270,00	1,00	1,00	581,67	450,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	436,47	320,00	1,16	1,19	679,99	520,00	1,17	1,16
	Mais de 2 a 5 anos	554,04	400,00	1,47	1,48	795,91	604,00	1,37	1,34
	Mais de 5 a 10 anos	729,14	500,00	1,94	1,85	961,16	800,00	1,65	1,78
	Mais de 10 anos	1.066,64	800,00	2,83	2,96	1.379,29	1.000,00	2,37	2,22
Superior Completo	Até 1 ano	1.153,83	910,00	1,00	1,00	1.603,05	1.100,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	1.348,91	1.100,00	1,17	1,21	2.143,43	1.500,00	1,34	1,36
	Mais de 2 a 5 anos	1.488,72	1.200,00	1,29	1,32	2.371,56	1.700,00	1,48	1,55
	Mais de 5 a 10 anos	1.803,62	1.590,00	1,56	1,75	2.873,69	2.500,00	1,79	2,27
	Mais de 10 anos	2.340,56	2.000,00	2,03	2,20	4.202,62	3.000,00	2,62	2,73

Faixas de Escolaridade	Faixas de Tempo de Emprego	SP-1995				SP-2005			
		Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (Médias)	Razões (Medianas)	Salário Médio	Mediana dos Salários	Razões (Médias)	Razões (Medianas)
Até Fundamental Incompleto	Até 1 ano	275,21	230,00	1,00	1,00	515,87	460,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	339,34	280,00	1,23	1,22	615,28	540,00	1,19	1,17
	Mais de 2 a 5 anos	383,67	320,00	1,39	1,39	649,62	565,98	1,26	1,23
	Mais de 5 a 10 anos	501,60	400,00	1,82	1,74	733,26	629,10	1,42	1,37
	Mais de 10 anos	677,36	530,00	2,46	2,30	997,30	831,64	1,93	1,81
Fundamental Completo e +	Até 1 ano	311,87	250,00	1,00	1,00	498,00	450,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	376,29	300,00	1,21	1,20	644,03	523,46	1,29	1,16
	Mais de 2 a 5 anos	480,55	384,00	1,54	1,54	762,62	600,00	1,53	1,33
	Mais de 5 a 10 anos	703,63	600,00	2,26	2,40	1.005,35	800,00	2,02	1,78
	Mais de 10 anos	991,94	800,00	3,18	3,20	1.356,00	1.150,00	2,72	2,56
Médio Completo e +	Até 1 ano	524,84	389,00	1,00	1,00	660,50	527,00	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	611,07	466,00	1,16	1,20	785,93	634,69	1,19	1,20
	Mais de 2 a 5 anos	752,88	561,00	1,43	1,44	970,41	750,00	1,47	1,42
	Mais de 5 a 10 anos	942,47	800,00	1,80	2,06	1.218,87	1.000,00	1,85	1,90
	Mais de 10 anos	1.562,70	1.200,00	2,98	3,08	2.000,89	1.500,00	3,03	2,85
Superior Completo	Até 1 ano	1.428,68	1.000,00	1,00	1,00	2.184,76	1.424,65	1,00	1,00
	Mais de 1 a 2 anos	1.703,65	1.300,00	1,19	1,30	2.519,42	1.700,00	1,15	1,19
	Mais de 2 a 5 anos	1.730,28	1.300,00	1,21	1,30	2.600,74	2.000,00	1,19	1,40
	Mais de 5 a 10 anos	1.943,79	1.500,00	1,36	1,50	3.377,85	2.500,00	1,55	1,75
	Mais de 10 anos	2.644,78	2.050,00	1,85	2,05	4.378,66	3.500,00	2,00	2,46

Fonte: PED, microdados. Elaboração própria.