

Demissões voluntárias: sentidos renovados da rotatividade em um mercado de trabalho aquecido*

Guilherme G. de F. Xavier Sobrinho**

Sheila Sara Wagner Sternberg

Doutor, Pesquisador em Sociologia da Fundação de Economia e Estatística (FEE)
Engenheira Química, Pesquisadora da FEE

Resumo

Este artigo analisa a forte expansão da participação das demissões por iniciativa do trabalhador no total de desligamentos ocorridos no mercado formal de trabalho, no Brasil, e, mais detidamente, no do Rio Grande do Sul, ao longo do ciclo expansivo da ocupação (aqui recortado no período 2003-13). Esse componente indica uma mudança no sentido tradicionalmente atribuído à rotatividade, nos estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro. As evidências estatísticas demonstram que a referida expansão se manifesta de forma generalizada nas desagregações por sexo, idade e escolaridade dos trabalhadores, nos 28 Conselhos Regionais de Desenvolvimento (Coredes) do Estado. As considerações finais enfatizam a importância de abordarem-se regularmente as causas das admissões e desligamentos nos estudos sobre mercado de trabalho, como forma de refinamento das análises.

Palavras-chave: rotatividade; demissões voluntárias; mercado de trabalho

Abstract

This article analyzes the expansion of voluntary resignations as a share of total dismissals in the formal labor market in Brazil and, more closely, in the State of Rio Grande do Sul (RS), throughout the expansive cycle of manpower occupation (here circumscribed to the period 2003-13). This expansion signals a shift in the meaning traditionally attributed to turnover in the Brazilian labor market studies. Statistical evidence shows the phenomenon occurs in a generalized way in the disaggregations by gender, age and education of workers in the 28 regions (Coredes) of the state. The concluding remarks emphasize the importance of regularly addressing the causes of admissions and dismissals in the labor market studies as a way to refine the analysis.

Keywords: turnover; voluntary resignations; labor market

1 Introdução

A despeito da sucessão de indicadores que, mais nitidamente a partir de 2014, turvaram as perspectivas da economia brasileira, com reflexos que tardaram, mas se abateram sobre o mercado de trabalho, os primeiros anos deste século caracterizaram-se por uma continuada transformação do panorama do emprego, com inequívocos avanços em pelo menos três importantes eixos: redução drástica das taxas de desemprego; aumento da parcela da ocupação coberta por relações de trabalho formais; elevação dos rendimentos médios do trabalho (Pessoa;

* Artigo recebido em 16 out. 2015.
Revisora de Língua Portuguesa: Elen Jane Medeiros Azambuja

** E-mail: sobrinho@fee.tche.br
Cumpro, aqui, a inusitada e dolorida missão de dedicar este texto à sua coautora, que nos deixou pouco antes de finalizarmos a editoração. Uma presença permanente na minha trajetória profissional, uma amiga na plena acepção do termo. Em nome de todos os colegas das duas equipes que integramos na Fundação de Economia e Estatística (FEE) — a do extinto Núcleo de Estudos do Trabalho e a do nosso atual Núcleo de Desenvolvimento Regional —, expresso a gratidão, o respeito e o carinho de todos os que trabalhamos, aprendemos e convivemos com a Sheila. *Shalom*, queridona!

Xavier Sobrinho, 2012). Na confluência desses fenômenos, evidenciou-se uma “retomada do processo de reestruturação do mercado de trabalho” (Bastos, 2013).

O presente artigo explora resultados de uma investigação que enfoca um aspecto bastante específico das transformações consolidadas ao longo desse ciclo de ventos favoráveis que não tem recebido, até o momento, grande destaque no debate sobre a temática. Em um contexto em que se chegou a debater a hipótese de o País estar vivendo um período de “pleno emprego”, observa-se que a rotatividade do trabalho se manteve em patamares relativamente elevados. Um exame mais detido das estatísticas, no entanto, traz à luz um aspecto provocativo dessa realidade: a análise dos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) referentes às demissões evidencia que a parcela de rescisões que partiram (oficialmente) da iniciativa do trabalhador cresceu persistentemente. Essa tendência se verifica de forma generalizada — com os esperados contrastes, por certo —, quando se aplicam aberturas analiticamente relevantes, como idade, sexo e escolaridade do trabalhador.¹ Da mesma forma, a desagregação dos dados do Rio Grande do Sul — no qual se concentra a análise — conforme a regionalização em Conselhos Regionais de Desenvolvimento (Coredes) permite constatar que o processo se replica em todas as múltiplas configurações territoriais do Estado.

Embora, neste texto, o objetivo seja fundamentalmente descritivo, é importante enunciar a questão que subjaz a essa proposta de análise: a representação que historicamente se cristalizou na literatura especializada a respeito do fenômeno da rotatividade do trabalho no Brasil pode estar a merecer uma revisão, imposta pela dinâmica mesma do mercado de trabalho. O significado social das “movimentações” (como são tratados, nos registros administrativos, as admissões e os desligamentos) nas trajetórias ocupacionais dos indivíduos deu claros sinais, no ciclo expansivo recente, de ter-se deslocado, certamente de forma parcial, mas bastante perceptível, de um polo determinado pelo arbítrio e pelas estratégias do empregador rumo a uma maior margem de “agência” do trabalhador. É uma agenda de pesquisa relacionada à sociologia econômica dos mercados de trabalho que, remotamente, inspira o interesse de desbravar essa problemática (Xavier Sobrinho, 2012).

O artigo parte, na próxima seção, de um rápido tratamento da noção de rotatividade e de alguns aspectos referentes à sua mensuração, seguindo-se uma sucinta ponderação a respeito da forma como essa problemática se consagrou nos estudos do trabalho realizados no Brasil, nas últimas décadas do século XX.

A seção seguinte inicia-se apresentando os indicadores da taxa de rotatividade no País, tal qual calculada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para, então, analisar, de forma mais restrita, as evidências estatísticas que motivaram o presente percurso analítico, as quais se concentram em um componente específico que fundamenta a persistência da rotatividade em um contexto de aquecimento do mercado de trabalho: o elevado nível de demissões e, mais especificamente, o crescente percentual de desligamentos ocorridos a pedido do empregado. Optamos, em favor da concisão, por centrar o interesse nessa grandeza — a proporção de demissões voluntárias sobre o total de desligamentos —, para percorrer os registros administrativos segundo diferentes atributos dos trabalhadores, buscando avançar na investigação do alcance da transformação captada, bem como na busca de contrastes que possam contribuir para uma compreensão mais acurada do fenômeno. O texto termina com uma breve seção conclusiva.

2 A rotatividade no emprego: breve nota sobre seu conceito, sua mensuração e uma tradição interpretativa brasileira

Uma caracterização muito breve do terreno analítico com que este artigo dialoga toma como ponto de partida a formulação de Ribeiro (2006, p. 15-17), segundo a qual a concepção de mercado de trabalho pode ser esquematicamente compreendida a partir de **estados** e de **fluxos**. A primeira noção diz respeito às situações de ocupação, desemprego e inatividade em um determinado ponto do tempo, e a segunda expressa a interligação entre diferentes estados ao longo de um percurso cronológico. Tipicamente, esses fluxos são apreendidos a partir de dois focos complementares:

[...] enquanto a análise de fluxo de trabalhadores considera primordialmente o lado da oferta no mercado de trabalho, ao focar num dos atores (os trabalhadores), a análise de fluxos de emprego foca a análise no lado da demanda por emprego, ao partir da análise das empresas (Ribeiro, 2006, p. 17).

¹ Num próximo momento, pretendemos explorar, também, aberturas setoriais e características dos estabelecimentos empregadores, notadamente o porte.

A evolução das “oportunidades de emprego”² consideraria, assim, fundamentalmente, o efeito líquido das alterações para mais e para menos no contingente empregado em cada empresa, posteriormente agregado. Analiticamente, costuma-se partir da mensuração, em separado, de uma taxa de criação (JC — do inglês *job creation*) e de uma taxa de destruição (JD — *job destruction*) de empregos, em determinado período de tempo. Cada uma dessas taxas pode ser desdobrada em dois componentes, ainda segundo Ribeiro. Primeiramente, são computados, para aferir a JC, os empregos acrescidos pela emergência de novas empresas; no caso da JD, inversamente, aqueles que deixam de existir devido ao fechamento de firmas. O segundo componente considera a variação no número de empregos das firmas “sobreviventes” — as que já existiam no início do período avaliado (t_1) e continuavam em atividade no final (t_2). Saldos positivos, evidentemente, são direcionados para o “lado” da JC; os negativos, para o da JD.

A diferença entre JC e JD constitui-se na variação líquida de empregos (NEG — *net employment growth*).

Observe que NEG_t pode ser zero e ainda assim a criação e a destruição do emprego serem positivas e significativas. Com efeito, qualquer variação em NEG pode resultar de altas, moderadas ou baixas taxas de criação e destruição de emprego.

Essa observação é importante por salientar que a variação líquida de empregos (NEG_t) é um indicador incompleto das mudanças no mercado de trabalho, principalmente quando essas mudanças implicam custos de ajustamento, tanto para as empresas como para os trabalhadores. (Ribeiro, 2006, p. 19)

Por essa razão, seria necessário medir o “volume absoluto de mudanças no mercado de trabalho” por meio da taxa de realocação bruta de emprego (GJR — *gross job reallocation*), que expressaria a “rotatividade de trabalhadores entre empresas” (Ribeiro, 2006), e, matematicamente, equivaleria à soma da taxa de criação e da taxa de destruição dos empregos. Por outro lado, essa taxa bruta se “contaminaria” por uma elevação da taxa de variação global, positiva ou negativa, do emprego global (a NEG), isto é, por momentos do ciclo econômico em que a expansão ou a retração da atividade são mais acentuadas.

É aqui que fica mais nítido o interesse analítico fundamental associado à discussão sobre a rotatividade: mais do que avaliar a variação quantitativa das oportunidades de trabalho — e o movimento a ela associado de circulação de indivíduos entre as condições de (in)atividade econômica, desemprego e ocupação —, busca-se isolar e mensurar o que Ribeiro (2006, p. 19-20) assim formula:

[...] o rearranjo das oportunidades de emprego, excluindo a mobilidade de postos de trabalho necessária para acomodar a variação líquida ou a variação líquida da demanda por emprego. [...] ou seja, (mede) o quanto da realocação não pode ser explicado pelo crescimento (ou pela redução) líquida do emprego.

Essa “outra medida” é denominada de realocação de emprego excedente (EJR — *excess job reallocation*). Algebricamente, é obtida subtraindo-se, da taxa de realocação bruta de emprego (GJR), a variação líquida do emprego (NEG). O artigo de Ribeiro (2006) apresenta uma didática seção dedicada a exemplificar esses conceitos, explorando suas implicações em situações contrastantes (conjunturas de intensa “movimentação” no mercado de trabalho, que redundam em combinações diversificadas de comportamento de cada uma dessas diferentes “taxas”).

Essa mesma orientação analítica — no sentido mais estrito, de isolar os elementos — informa a opção de Orellano e Pazello (2006) por fechar o foco no chamado *churn* (ou *churning*), que é o componente da rotatividade que expressa a intensidade com que trabalhadores são **substituídos** em empresas, descontada a variação quantitativa de pessoal por que elas eventualmente passem. O mesmo raciocínio vale para o conjunto de uma economia, quando se trata de movimentações agregadas de força de trabalho.

Vale notar que a rotatividade da mão-de-obra de uma firma é muitas vezes definida como a **soma** de a_{it} [admitidos pela firma no período] e d_{it} [desligados pela firma no período] dividida pelo tamanho médio da força de trabalho no período. Adotando-se essa definição, porém, aumentos e quedas da força de trabalho da firma seriam contabilizados como rotatividade. Já na definição alternativa anteriormente colocada, e que foi adotada neste estudo, isso não ocorre.

Como exemplo, digamos que uma determinada firma tenha, em média, no período t , um total de 100 empregados. Digamos ainda que, ao longo do período t , 20 trabalhadores tenham sido admitidos e 30 tenham saído da firma (por iniciativa própria ou dispensados). A rotatividade dessa firma no período t seria, portanto, segundo a definição adotada neste estudo, igual a 20/100 (ou 0,20). É o total de 20 contratados que entra no numerador para o cálculo do índice, e não o total de 30 que saíram. Isso ocorre porque o índice deve levar em conta apenas a quantidade de trabalhadores que foi substituída no período. Por esse motivo, o número total de contratados só é considerado, ao medir a rotatividade, se um número pelo menos equivalente de trabalhadores sair da firma, e vice-versa. (Orellano; Pazello, 2006, p. 181-182, grifo nosso)

² O autor esclarece que utiliza a noção de emprego em seu sentido mais restrito, “[...] representando apenas assalariamento ou um posto de trabalho remunerado, preenchido por um trabalhador”. Adverte que, em seu texto, postos de trabalho são entendidos “como o número de vagas ocupadas na empresa apenas” (Ribeiro, 2006, p. 16).

É isso que faz com que a fórmula adotada considere, no numerador, o valor **menor** (ou o **mínimo**), confrontados o total de admitidos e o de desligados. É essa a abordagem que informa o cálculo da rotatividade no mercado formal de trabalho do Brasil, apurada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o qual, em seu *site*, assim a define:

É a porcentagem dos trabalhadores substituídos mensalmente em relação ao estoque vigente no primeiro dia do mês de referência em termos geográfico e setorial, não incluindo o nível ocupacional. Dessa forma limita-se a medir a movimentação do trabalhador e não quantifica a substituição dos trabalhadores com o mesmo perfil ocupacional. **A taxa de rotatividade mensal é obtida mediante a divisão do menor valor entre o total de admissões ou desligamentos pelo total de empregos no 1º dia do mês** (Brasil, 2015a, grifo nosso).

A essas taxas, no período aqui analisado, retornaremos no início da próxima seção. Vale reiterar que a metodologia de cálculo não é indisputada. Sem qualquer intenção de resenhar o debate, citamos aqui, como exemplo, Silva Filho e Santos (2013), que optam por utilizar, como medida de rotatividade, o somatório de admissões e desligamentos como numerador, em vez do mínimo — o qual, por sua vez, como vimos, tem o efeito de “isolar” matematicamente as demissões que tiveram contrapartida numérica em admissões (ou vice-versa), ou seja, as substituições.

Ao delimitar o interesse pelo fenômeno da rotatividade a esse componente das substituições, a bibliografia teórica de linhagem mais ortodoxa da Economia, dentre seus principais elementos explicativos, reconhece: (a) imperfeições da informação no mercado, que levam o contratante, muitas vezes, a selecionar trabalhadores com produtividade insuficiente; (b) mudanças tecnológicas, que imporiam às empresas a adequação de sua força de trabalho a novos requisitos de qualificação; (c) o comportamento das taxas de desemprego, cuja redução estimula um número maior de trabalhadores a desligarem-se voluntariamente das firmas em que trabalham para disputar vagas mais vantajosas, fazendo com que seja esperada uma evolução inversa das taxas de rotatividade (no sentido do *churning*) e das taxas de desocupação.

É importante registrar que, embora a teoria econômica de matiz neoclássica preveja uma correlação inversa — de resto, intuitiva — entre as taxas de desemprego e a proporção de demissões voluntárias, tal problemática esteve a anos-luz de distância da tradição analítica brasileira, possivelmente por influência de preferências teóricas, mas, sem dúvida, por não ter a mais remota pertinência para a agenda imposta pela realidade do mercado de trabalho. Para além da assimetria estrutural de poder de escolha que distancia trabalhadores de empregadores, o País enfrentou sucessivas crises de naturezas diversas, que, ao longo de praticamente três décadas, estancaram uma trajetória — então recente, vale dizer — de estruturação do mercado de trabalho. É apenas no período aqui analisado que voltamos a vivenciar uma trajetória mais duradoura de expansão da ocupação, elevação dos níveis de assalariamento, crescimento da formalização dos vínculos de trabalho e aumento dos rendimentos médios.

Assim, os “estudos do trabalho” no País, com sua característica interdisciplinaridade, visualizaram, por um longo tempo, a fisionomia desse mercado, em termos que se encontram bem representados no consagrado artigo de Paulo Baltar e Marcelo Proni (1996). Preocupados com a agenda — então hegemônica, em escala internacional — da flexibilização do trabalho, esses autores destacavam os diferentes desdobramentos que essa agenda poderia implicar, com base nas experiências de países avançados, rebatendo-os com a realidade do “regime de trabalho” no Brasil. Esse teria, como principais características — no olhar retrospectivo que Baltar e Proni lhe lançaram, na década de 90 —, precisamente, uma elevada **rotatividade** da mão de obra e um conjunto pouco expressivo de trabalhadores estáveis nas empresas, além de falta de especialização técnica dos trabalhadores e baixas remunerações.

Um fundamento bastante enfatizado para essa configuração é político: nosso regime de trabalho de então tinha sua emergência datada na metade dos anos 60, e o papel do golpe de Estado (e dos consequentes governos militares) era destacado a partir da ótica da “brutal repressão contra os sindicatos e partidos políticos de oposição, exatamente no momento em que a estrutura produtiva gestada anteriormente consolidava seus principais mercados” (Baltar; Proni, 1996, p. 114). Com isso, esse regime de trabalho marca-se pelo livre-arbítrio do empregador, em virtude da “ausência de uma regulação coletiva do uso e da remuneração da mão-de-obra”.

A essa moldura (ou torniquete) fornecida pelas relações de trabalho, somava-se o insuficiente dinamismo da geração de empregos. Nos anos 90, no Brasil, o fantasma do “crescimento sem emprego” dominou boa parte do debate sobre a endogeneização de mudanças tecnológicas e organizacionais que se afirmavam globalmente, em um contexto que se seguia, no País, a uma “década perdida” e à recessão do início daquele decênio.

Os resultados desta fluidez nas relações de trabalho podem ser percebidos em pelo menos três dimensões: i) na baixa participação dos salários no custo da produção e no valor agregado; ii) no baixo nível e ampla diferenciação das remunerações dos trabalhadores; e iii) na exclusão do emprego produtivo de uma significativa parcela da PEA urbana. Em consequência, prevaleceu uma acentuada desigualdade socioeconômica, na qual uma parcela dos trabalhadores, embora não totalmente excluída, não fez parte da base do mercado de consumo de massa. (Baltar; Proni, 1996, p. 119)

Muitos outros exemplos poderiam ser dados. Colhemos, em Cardoso (2000), uma segunda (e, aqui, última) manifestação dessa tradição interpretativa sobre a rotatividade, que nos permite pôr em relevo o elemento que remete ao **sujeito** ou à **agência** a produzir essa instabilidade dos vínculos de trabalho: “É conhecido de todos que o Brasil pratica as mais altas taxas de rotatividade do mundo, de 37% em média desde 1986 até 1995. Esse é um aspecto saliente do uso *predatório* da força de trabalho na economia brasileira, fortemente associado aos baixos salários” (Cardoso, 2000, p. 70, grifo nosso).

A ideia que já aparecia na noção de “livre-arbítrio” mobilizada por Baltar e Proni reaparece em Cardoso, com o adjetivo “predatório”. A racionalidade dos empregadores por trás dos altos níveis de rotatividade é claramente associada às metas de controle da força de trabalho (via desestruturação das possibilidades de organização no local de trabalho e de produção de insegurança e subordinação nos empregados) e de redução dos salários, por meio da obstrução de carreiras ascendentes internas à organização. De forma alguma pretendemos retomar aqui a discussão (tão prolífica, em seu contexto dos anos 90) sobre as formas de flexibilidade do trabalho e os *trade-offs* a cada uma delas associados. Ainda assim, queremos assinalar o virtual consenso analítico estabelecido na leitura do fenômeno da rotatividade no Brasil, que converge para a posição assim expressa por Gonzaga (1998, p. 122): “[...] no Brasil a flexibilidade do emprego é excessiva, situando-se acima do nível ótimo referente à flexibilidade alocativa. Além do mais, essa flexibilidade excessiva tem consequências perversas sobre a produtividade da economia”. Nesse texto, o autor enfatiza as conhecidas perdas de eficiência produtiva decorrentes da impossibilidade de investir em treinamento e de fomentar o desenvolvimento de “[...] capital humano específico [...] através de treinamento dentro do ambiente de trabalho” (Gonzaga, 1998, p. 120).

A forma como, historicamente, a rotatividade no trabalho enraizou-se e foi analisada no mercado de trabalho brasileiro induz-nos a enxergá-la — como indicávamos acima — a partir da ação e dos interesses de um único ator do mercado de trabalho, o empregador, como exemplifica este estudo recente:

A duração do vínculo empregatício é considerada como o *resultado das práticas de admissão e demissão das empresas*, tomadas com base em um conjunto de decisões gerenciais geradas em resposta aos movimentos do ambiente econômico e das modificações na relação entre custos e produtividade. (Borges; Caumo; Pichler, 2012, p. 9, grifo nosso)

O que o presente texto certamente **não** objetiva é contestar a acuidade do legado interpretativo que vimos de esboçar. Seu interesse, entretanto, é estimular a discussão de uma transformação importante, que, sob nosso ponto de vista, merece ainda o esforço de reflexão e o aprofundamento dos pesquisadores, com respeito aos padrões de “movimentação” no mercado de trabalho nacional ao longo do ciclo expansivo que optamos por recortar aqui, para fins analíticos, entre os anos de 2003 e 2013. Padrões novos, ou renovados, demonstraram inegável continuidade e vigor, no que tange ao desligamento de trabalhadores de seus empregos formais. É esse componente da rotatividade — e, mais especificamente, do assim chamado *churning* — relacionado às demissões voluntárias que veio cobrar progressiva importância, desafiando “cacoetes” recentes que a realidade vinha contribuindo para imprimir em nossas análises.

3 As demissões voluntárias: inflexão no comportamento do mercado formal de trabalho do Brasil e do Rio Grande do Sul no período 2004-13

As séries estatísticas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho e Emprego, contemplam a taxa de rotatividade, cuja metodologia de cálculo foi enunciada acima e é aqui adotada em consonância com a rápida revisão apresentada.³ No período 2004-13 (Tabela 1), podemos observar, primeiramente, que a amplitude de variação dessa grandeza, tanto no Brasil quanto no Rio Grande do Sul, foi relativamente restrita. Em ambos os recortes territoriais, o nível máximo atingido na série temporal considerada não superou em 30% a medida mais baixa.

Em segundo lugar, cabe registrar que o mercado de trabalho gaúcho mantém uma rotatividade sempre um pouco superior àquela aferida no agregado nacional. Por fim, e não menos importante, percebe-se que, a despeito das oscilações, há uma tendência ascendente da taxa, em ambos os espaços.

³ A série disponível na plataforma *online* do Ministério só recua até o início da década passada, impossibilitando a construção de uma série mais longa, que poderia enriquecer a análise.

Tabela 1

Médias anuais das taxas mensais de rotatividade no mercado formal de trabalho, no Brasil e no Rio Grande do Sul — 2004-13

ANOS	BRASIL	RS
2004	3,23	3,57
2005	3,44	3,58
2006	3,48	3,58
2007	3,60	3,68
2008	3,99	4,24
2009	3,69	3,97
2010	4,03	4,36
2011	4,19	4,53
2012	4,11	4,45
2013	4,11	4,47

FONTE: Caged, Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2015).

A persistência e mesmo a elevação da rotatividade, em um período em que as condições gerais do mercado de trabalho se encontravam em clara recomposição — bem como o abrandamento da taxa, justamente no ano de mais forte internalização dos impactos da crise internacional, 2009 — despertam o interesse por orientarem a investigação no sentido da natureza e do significado dessa movimentação de força de trabalho. Se os saldos do emprego formal se mantiveram persistentemente positivos, como há décadas não ocorria, a rotatividade não parecia se articular, dessa vez, com processos de deterioração ou precarização dos mercados de trabalho, tão largamente escrutinados em conjunturas anteriores.

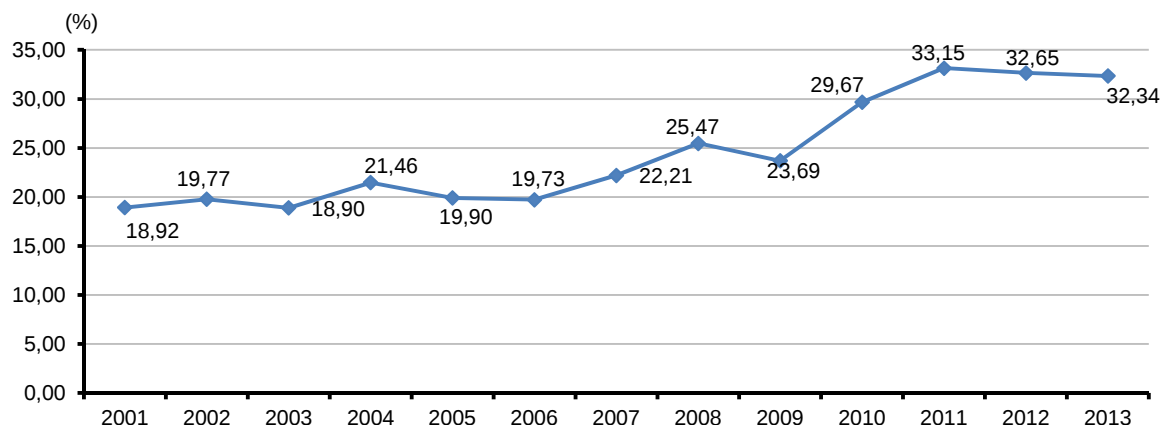
A desagregação dos dados sobre as rupturas de vínculos de trabalho formal — condição necessária da rotatividade compreendida com o foco nas substituições (ou *churning*) — trouxe resultados eloquentes, no que respeita às suas “causas”. Os registros administrativos do MTE classificam os desligamentos conforme oito motivações: (a) por demissão sem justa causa; (b) por demissão com justa causa; (c) a pedido; (d) por fim de contrato por prazo determinado (conforme Lei n. 9.601/98); (e) por término de contrato; (f) por aposentadoria; (g) por morte; (h) por transferência de saída.

A evolução mais marcante, no período 2003-13, foi a forte expansão da participação das **demissões a pedido** do empregado. No agregado nacional, as demissões voluntárias passaram de 16,8% do total de desligamentos em 2003 para 28,6% em 2013, descrevendo um movimento de continuada ascensão ao longo do período, que termina por configurar um crescimento de 70% dessa participação, na comparação “ponta a ponta”.

Tomado o mercado formal de trabalho do Rio Grande do Sul, o movimento foi bastante simétrico, tendo o percentual de demissões a pedido se elevado de 18,9% para 32,3% do total de desligamentos — um avanço relativo virtualmente idêntico ao observado no Brasil, em seu conjunto, pouco superior a 70%, bem como uma tendência nítida de elevação, considerado o período em seu conjunto.

Gráfico 1

Percentual das demissões a pedido no total dos desligamentos, no Rio Grande do Sul — 2001-13



FONTE: Caged (Brasil, 2015).

Sem nos propormos a explorar aqui a diversidade das formações regionais de que é composto o território gaúcho, julgamos pertinente destacar que essa transformação na dinâmica da circulação da força de trabalho no mercado pode ser reconhecida nos 28 Coredes em que é subdividido o Rio Grande do Sul. As estatísticas regionalizadas — que se constituem em suporte a estudos futuros, de caráter comparativo e com uma abordagem causal das semelhanças e da heterogeneidade dessas economias regionais — servem, nos limites deste artigo, para evidenciar o caráter generalizado do fenômeno que vimos apresentando.

Como observamos no Mapa 1, a participação dos desligamentos voluntários no total de desligamentos de empregados formais cresceu em todas as regiões do Estado, com uma intensidade variável, mas, de forma geral, com ímpeto considerável. O único Corede em que essa elevação foi inferior a 30% foi Campos de Cima da Serra, onde o avanço foi de 22,6%. Convém registrar que, embora a variação tenha sido a mais baixa no período, as demissões a pedido, nessa região, em 2013, representavam 34,5% do total — mais do que no agregado do Rio Grande do Sul naquele ano (32,3%, como foi visto).

Em oito regiões, a participação dos desligamentos voluntários aumentou entre 30 e 65%. Embora a maior parte dos 28 Coredes tenha registrado avanços relativos ainda mais expressivos do tipo de movimentação aqui destacado, é nesse conjunto que se encontram três das quatro regiões que, no ponto final do período considerado (2013), detinham os maiores percentuais de demissões a pedido em relação aos desligamentos totais: no Vale do Taquari, elas alcançaram representatividade de 46,7%; no Vale do Caí, de 42,8%; em Hortênsias, de 41,3%.

No estrato sucessivo, outras oito regiões tiveram elevação da participação das demissões voluntárias em percentuais entre 65% e 85%. Em apenas dois Coredes desse grupo, no entanto, as participações relativas das demissões voluntárias, em 2013, superavam o resultado do agregado estadual: Norte (37,4% do total de desligamentos) e Serra (37,1%).

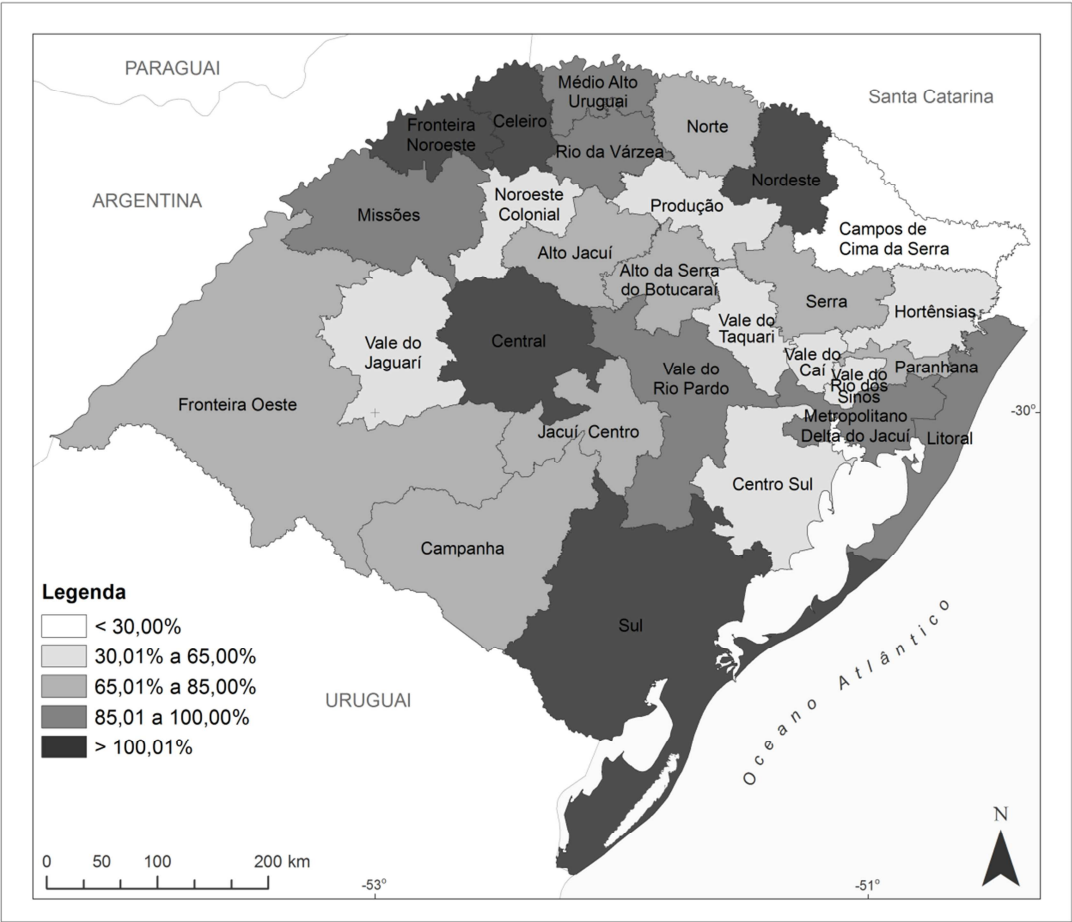
A seguir, em seis Coredes, o avanço da participação das demissões voluntárias situou-se entre 85% e 100%, dentre eles, o Metropolitano Delta do Jacuí, que assinalou um crescimento de 87,5% da parcela que essa causa de desligamento representava, levando-a ao patamar de 33,2% ao final do período (muito próximo ao apurado para o Rio Grande do Sul).

Por fim, em cinco regiões do Estado, a participação das saídas espontâneas mais do que dobrou entre 2003 e 2013. Ainda assim, é nessa seção que se encontra o Corede em que, no último ano observado, as demissões voluntárias tinham menor peso no total de desligamentos: o Sul, com 22,2%. Dos demais, o Central situava-se, no final do período, com 28,4%, pouco abaixo do parâmetro estadual. Celeiro e Fronteira Noroeste superavam-no por pequena diferença (33,2% em ambos), sendo que este último foi aquele em que foi registrada a variação relativa mais espetacular (140%). O Nordeste, por sua vez, foi, desse grupo, o que encerrou o intervalo de tempo observado com maior participação das demissões voluntárias (41,3%).

Uma rápida observação dos diferenciais de gênero revela que, tanto em 2003 quanto em 2013, no agregado nacional e no Rio Grande do Sul, a participação das demissões voluntárias no total de desligamentos era superior para as trabalhadoras mulheres. Essa diferença, ademais, elevou-se, em ambos os recortes espaciais (Tabela 2). No início do período analisado, o percentual de saídas por vontade própria sobre o total era, dentre as mulheres, 10% superior ao verificado dentre os homens, no Estado; no Brasil, essa distância era bem maior, de 22%. Na observação mais recente, é a vez de o Rio Grande do Sul mostrar diferença da ordem de 20% entre os gêneros, enquanto no agregado nacional ela já se situava em 33%.

Sem nos estendermos na exposição dos resultados apurados para as regiões gaúchas, é importante reter que, em 2013, a razão entre os percentuais de demissões voluntárias sobre o total de desligamentos de homens e mulheres revela que os pedidos para interromper o vínculo de trabalho foram mais representativos para a força de trabalho feminina em 25 dos 28 Coredes.

Mapa 1
Variação da participação das demissões voluntárias no total de desligamentos de empregados formais nos Coredes do Rio Grande do Sul — 2003-13



FONTE: Caged (Brasil, 2015).

Tabela 2
Percentuais das demissões voluntárias sobre o total de desligamentos segundo gênero e razão entre os gêneros, no Rio Grande do Sul e no Brasil — 2003 e 2013

DISCRIMINAÇÃO	2003			2013			FEMININO/MASCULINO (razão)	
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	2003	2013
Rio Grande do Sul	18,2	20,1	18,9	29,8	35,9	32,3	1,10	1,20
Brasil	15,7	19,2	16,8	25,5	33,9	28,6	1,22	1,33

FONTE: Caged (Brasil, 2015).

O que de mais central o recorte de gênero pode sugerir à continuidade da reflexão é que essa mudança no padrão de circulação da força de trabalho no mercado, que o conjunto das evidências aqui trabalhadas parece configurar, não deve ser compreendido simplificadamente a partir, apenas, de uma perspectiva de “empoderamento” do trabalhador individual em uma conjuntura de maior demanda por mão de obra. As diferenças entre os percursos laborais de homens e mulheres carregam desigualdades históricas nas atribuições de encargos e de *status* em outras esferas da vida social e familiar — que, por certo, se reproduzem e se transformam —, recolocando a necessidade de buscarmos nexos analíticos mais vastos. Uma possibilidade, aqui apenas a título de especulação, é que novas estratégias de reprodução familiar, possibilitadas por melhores condições gerais de ocupação e de renda, “secundarizem” mais facilmente o trabalho das mulheres.

Raciocínios semelhantes com relação aos padrões de construção de percursos individuais no mercado de trabalho — e suas transformações — devem ser mobilizados quando analisamos os resultados por faixa etária (Tabela 3). Seja no agregado do Brasil, seja no do Rio Grande do Sul, observamos que os estratos etários mais jovens ostentam, nos dois pontos do tempo aqui destacados, maior propensão para interromper seus vínculos de

trabalho por decisão própria. É nas faixas de até 17 anos e de 18 a 24 anos de idade que encontramos os maiores percentuais de demissão voluntária sobre o total de desligamentos.

O que é interessante observar é que o **avanço** desses percentuais, generalizado para todas as coortes, foi proporcionalmente mais intenso, no período analisado, para os trabalhadores mais “veteranos”. Em ambos os recortes espaciais, a faixa etária em que a participação das demissões voluntárias mais se expandiu foi a de 40 a 49 anos, que pode ser considerada o “coração” de um percurso laboral. No Rio Grande do Sul, ela mais do que duplicou, passando de 12,9% em 2003 para 26,4% em 2013. No Brasil, em seu conjunto, ela cresceu 90%, saltando de 12,2% para 23,1%.

Nesses dois espaços, de qualquer forma, esse estrato etário manteve-se como o segundo colocado com mais baixa representatividade das demissões voluntárias no total de desligamentos, superando apenas a faixa de idade seguinte, de 50 a 64 anos. Essa, é bom que se registre, também esteve nos destaques das mais intensas expansões relativas das saídas a pedido, junto com a dos trabalhadores de 30 a 39 anos.

Como traço geral, observamos que as diferenças conforme a idade se reduziram, no que diz respeito à disposição de interromper espontaneamente um vínculo de emprego formal — iniciativa que avançou proporcionalmente mais nas faixas intermediárias da distribuição etária.

Quando desagregamos os dados segundo a escolaridade dos empregados formais, reforça-se a perspectiva analítica que correlaciona a propensão do indivíduo a gerir seu próprio percurso no mercado de trabalho aos recursos de que ele dispõe para “ofertar” — algo próximo à ideia de capital humano, ao menos na forma como foi vulgarizada. Em outras palavras, as credenciais de educação formal parecem efetivamente possibilitar (e encorajar) a interrupção voluntária de vínculos de emprego, sugerindo que os trabalhadores mais escolarizados têm melhores condições de realizar atos de escolha propriamente dita.

Tabela 3

Percentual de desligados a pedido sobre o total de desligados, segundo a faixa etária, no Brasil e no Rio Grande do Sul — 2003 e 2013

FAIXAS ETÁRIAS	BRASIL			RS		
	2003	2013	Razão 2013/2003	2003	2013	Razão 2013/2003
Até 17 anos	23,3	37,5	1,6	26,0	35,1	1,4
18 a 24 anos	20,7	33,5	1,6	23,4	37,0	1,6
25 a 29 anos	17,5	29,4	1,7	19,8	33,5	1,7
30 a 39 anos	14,9	26,8	1,8	16,2	31,0	1,9
40 a 49 anos	12,2	23,1	1,9	12,9	26,4	2,1
50 a 64 anos	11,6	20,4	1,8	12,8	24,1	1,9
65 ou mais	16,1	24,0	1,5	18,1	28,6	1,6
Total	16,8	28,6	1,7	18,9	32,3	1,7

FONTE: Caged (Brasil, 2015).

Nesse sentido, tanto no agregado nacional quanto no mercado de trabalho gaúcho, a participação das demissões voluntárias no total de desligamentos eleva-se junto com os níveis de escolaridade do indivíduo (Tabela 4). Por outro lado, aqui também o avanço relativo dessa parcela das demissões — generalizado em todas as faixas — foi menos intenso nas categorias em que já era mais elevada. Os trabalhadores com nível superior completo continuam sendo os que, quando deixam o seu emprego, mais frequentemente o fazem por vontade própria, mas, dentre eles, essa parcela cresceu bem menos do que no caso dos indivíduos com ensino fundamental completo apenas.

Tabela 4

Percentual de desligados a pedido sobre o total de desligados, segundo a escolaridade, no Brasil e no Rio Grande do Sul — 2003 e 2013

NÍVEIS DE ESCOLARIDADE	BRASIL			RS		
	2003	2013	Razão 2013/2003	2003	2013	Razão 2013/2003
Fundamental incompleto	15,2	23,3	1,53	17,8	30,8	1,73
Fundamental completo	16,1	27,4	1,70	17,9	31,7	1,77
Médio completo	18,3	30,1	1,64	20,9	32,6	1,56
Superior completo	25,6	36,9	1,44	26,7	40,8	1,52
Total	16,8	28,6	1,70	18,9	32,3	1,71

FONTE: Caged (Brasil, 2015).

No mercado de trabalho nacional, o trabalhador que se situa no grupo de mais baixa escolaridade (aqui agregando todos os que têm menos do que o ensino fundamental completo) teve o segundo menor avanço na participação das demissões voluntárias (e esse já era o grupo em que tais desligamentos tinham menos representatividade). A “mera” obtenção da credencial de ensino fundamental já aparece associada a uma expansão bem mais significativa da movimentação espontânea. Isso pode indicar que um “piso” de educação formal já opera de forma bastante imperativa nessa arena. No Rio Grande do Sul, essa tendência não apareceu, nessa série, de forma tão clara.

4 Considerações finais

Este rápido percurso analítico buscou delinear e esmiuçar uma tendência de transformação qualitativa na dinâmica dos mercados de trabalho nacional e gaúcho, à qual, parece-nos, pouca atenção foi dada pelos analistas, ao longo do ciclo de expansão do emprego formal e de melhoria das condições gerais da ocupação e da renda, que caracterizou o período de aproximadamente 10 anos aqui recortado. Nesse contexto — que a velocidade da história parece ter deixado para trás de forma repentina —, chegou-se a debater aquela que seria “a tendência ao pleno emprego no Brasil” (Próni, 2012) e suas consequências estruturais. Enfatizaram-se, com justiça, na avaliação dessas transformações, fenômenos como a queda das taxas de desemprego, a expansão do assalariamento como parcela da ocupação, o incremento da formalização do emprego, a elevação dos rendimentos do trabalho e a redução da desigualdade de sua distribuição.

O elemento que procuramos explorar aqui tem, em certo sentido, outra natureza, na medida em que ele concentra o foco na natureza da movimentação da mão de obra nesse mercado aquecido. Assinalamos uma expansão significativa e continuada da parcela dos desligamentos de trabalhadores provocadas por sua própria decisão, o que permite — na verdade, requer — que abordemos a problemática da rotatividade de uma forma que desafia o estilo de interpretação que tradicionalmente foi dado a esse fenômeno nos estudos sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Como forma de “controlar” o alcance dessa transformação e, ao mesmo tempo, como exercício exploratório para um trabalho interpretativo ainda incipiente, realizamos tanto aberturas territoriais diversificadas — o País, o Rio Grande do Sul, os 28 Coredes em que esse se encontra subdividido — quanto cruzamentos das informações com atributos dos trabalhadores (gênero, idade e escolaridade). Em rigorosamente nenhuma dessas diferentes desagregações encontramos qualquer categoria em que o percentual de demissões voluntárias sobre o total de desligamentos não tivesse crescido significativamente entre 2003 e 2013, o intervalo aqui estabelecido.

As mulheres, que já tinham maior probabilidade de interromper o vínculo de trabalho por iniciativa própria, tiveram esse diferencial ainda dilatado. Os indivíduos mais jovens, diferentemente, viram encolher a “dianteira” que os caracterizava nesse quesito, frente aos trabalhadores no auge de suas trajetórias laborais. Também quando consideramos os níveis de escolarização, a expansão da parcela das demissões que partem da decisão do empregado foi relativamente menos intensa onde ela já era mais expressiva, na faixa dos trabalhadores com formação superior.

Para além dos resultados propriamente ditos que esse exercício analítico pôde consolidar, interessa-nos destacar a relevância que atribuímos a uma análise mais aprofundada sobre as múltiplas facetas da movimentação no mercado de trabalho, como subsídio para que se desvende a multiplicidade dos processos sociais, das lógicas e das estratégias do variado leque de atores que operam nessa esfera. Mesmo que as evidências aqui colhidas sobre um período duradouro de progressiva (re)estruturação do mercado formal de trabalho fiquem, por um tempo, “datadas”, a sugestão metodológica pode contribuir não apenas para que compreendamos mais adequadamente distintas conjunturas, mas para que refinemos o ferramental analítico com que operamos.

Referências

BALTAR, P. E. de A.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 109-149.

BASTOS, R. L. A. (Coord.). **A retomada do processo de estruturação do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre na primeira década do século XXI.** Porto Alegre: FEE, 2013.

BORGES, B. K.; CAUMO, R. B.; PICHLER, W. A. Tempo de permanência no emprego: tendências na RMPA no período 1993-2010. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 7-18, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Departamento de Emprego e Salário. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**. 2015. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/portal-pdet/>>. Acesso em: out. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET): conceitos e conteúdo das base de dados**. 2015a. Disponível em: <http://www2.mte.gov.br/pdet/ajuda/faq/bd_conceit_conteudo.asp>. Acesso em: 16 set. 2015.

CARDOSO, A. M. **Trabalhar, verbo intransitivo**: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 120-140, jan./mar. 1998.

ORELLANO, V.; MATTOS, E.; PAZELLO, E. A substituição de trabalhadores como instrumento para redução de gastos com salários: evidências para a indústria paulista. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 63, n. 2, abr./jun. 2009.

ORELLANO, V.; PAZELLO, E. Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. **Pesquisa e Planejamento Econômico: PPE**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 179-207, abr. 2006.

PESSOA, M. L.; XAVIER SOBRINHO, G. G. de F. **Evolução do mercado de trabalho nas regiões do Rio Grande do Sul (2000-2010)**. Porto Alegre: FEE, 2012. (Texto para Discussão FEE, n. 110). Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/03/20140324110.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2015.

PRONI, M. W. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. **Revista Economia & Tecnologia**, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 23-50, abr./jun. 2012.

RIBEIRO, E. P. Criação, destruição e realocação de empregos: conceitos e medidas. In: CORSEUIL, C. H.; SERVO, L. M. S. **Criação, destruição e realocação de empregos no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2006. p. 15-23.

SILVA FILHO, L. A.; SANTOS, J. M. dos. O que determina a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro? **Revista de Desenvolvimento Econômico**, Salvador, ano 15, n. 28, p. 111-121, dez. 2013.

XAVIER SOBRINHO, G. G. de F. Um lugar fora da(s) ideias(s)? A categoria 'mercado de trabalho' em uma perspectiva espacial. In: MARTINS, H. H. T. de S.; COLLADO, P. A. (Org.). **Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina**. São Paulo: Hucitec, 2012. p. 21-48.

XAVIER SOBRINHO, G. G. de F.; PESSOA, M. L.; STERNBERG, S. S. W. O mercado de trabalho gaúcho: exercícios de regionalização com base nos últimos Censos Demográficos. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 41, n. 3, p. 109-120, 2014.

