

Taxa de rotatividade e a nova regra para o aviso prévio: Impactos no mercado de trabalho formal de Caxias do Sul -RS

The Turnover and the new rules for communication dismissal: Impacts in the formal labor market of Caxias do Sul -RS

Divanildo Triches¹

Resumo

O objetivo do artigo é avaliar os custos adicionais e impactos provocados pela nova regra para o aviso prévio no mercado formal das indústrias do segmento metalomecânico em Caxias do Sul. Os resultados mostraram que o mercado do emprego formal do segmento metal mecânico brasileiro registrou um significativo crescimento na geração de postos de trabalho com uma taxa média anual superior 6% entre 2005 a 2011. O mercado de trabalho caxiense detém 2,4% do total do país e 23,0% do estado, sendo que o material de transportes tem liderado na demanda por trabalhadores dentre os segmentos. O nível mais elevado da taxa de rotatividade foi registrado no Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul que se situou cerca de 35%, enquanto para o país foi de 28% ao longo de 2005 a 2011. O alimentador de linha de produção é a ocupação que aparece com maior número de demissões, após é seguido pelo soldador. A maior parte das demissões, no período analisado, que ocorreu nas empresas do setor foi pelo motivo de sem justa causa, quase um terço são por iniciativa própria dos empregados. Os custos adicionais ponderados pelo tempo de serviço do novo aviso prévio para empresas variam na faixa entre 31,40% a 59,43% se forem consideradas apenas as participações dos trabalhadores com custos adicionais.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, setor metalmeccânico, taxa de rotatividade, aviso prévio.

Abstract

This paper aims to evaluate the additional cost and impacts of the new rule for communication dismissals evaluate inside the job market of metal and mechanic industries of Caxias do Sul. The results pointed out that the formal job market of the Brazilian metallurgic and mechanic sectors increased substantially more than 6% per year from 2005 to 2011. The Caxias do Sul's job market participate 2,4% of the amount of Brazil and 23,0% of state for Rio Grande do Sul. The transport material segment leads the demand for job among other metal and mechanic sector. The high turnover, about 35%, was register in Rio Grande do Sul and Caxias do Sul, while for the country was 28% from 2005 to 2011 The feeder production line was the job with the greatest dismissals after coming the welder job. The majority of dismissals which took place in metal and mechanic industries were classified "without right reason" and almost a third of dismissals were by employer's own initiative. The weighted additional cost by duration of job of new rule communication dismissals was

¹ Doutor em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor no Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, PPGE/UNISINOS. E-mail : divanildot@unisin.br .

variable. It was estimated on the range from 31.4% to 59.4%, considering only the proportion of worker with additional costs.

Keywords: Job market, metal and mechanic sector, turn over, communication for dismissal

JEL: J01, J20, J63, J82

INTRODUÇÃO

A evolução do mercado de trabalho brasileiro, ao longo dos anos 2000, apresentou uma contínua elevação da participação dos trabalhadores com carteira assinada no mercado, diferentemente do que foi observado na década anterior. No entanto, apesar dessa maior formalização da força de trabalho, a taxa de rotatividade da mão de obra permanece relativamente alta. Além disso, uma grande percentagem dos trabalhadores não chega a acumular, em média, dois anos de tempo de serviço na mesma empresa. Tal fato demonstra certa fragilidade do vínculo empregatício entre empregador e empregado.

Nesse sentido, a taxa de rotatividade é um tema preocupante por seus efeitos negativos sobre o mercado de trabalho. Para o setor empresarial, esses efeitos são perceptíveis na medida em que há um desestímulo em investir na formação de capital humano (reduzir custos extrassalariais), além de permitir uma maior flexibilidade na contratação e demissão de trabalhadores. Para os trabalhadores os resultados podem ser mais danosos, pois as ocupações disponíveis serão aquelas ligadas a postos de trabalho que exigem pouca qualificação e remuneração. Esses aspectos tendem a elevar os níveis de informalidade como argumentam Ramos e Carneiro (2002) e Gonzaga (1998). As consequências da rotatividade do emprego são os elevados custos de transação na contratação de trabalhadores e a perda de eficiência econômica como mostram Orellano e Pazello (2006).

Além do mais, a nova regra para o aviso prévio que entrou em vigor em 13 de outubro de 2011, conforme anexo, prevê um aviso prévio de até 90 dias, proporcional ao tempo de trabalho. Os trinta dias que existiam na regra anterior continuam em vigor, mas serão acrescentados mais três dias por ano trabalhado. Isso pode resultar, ao final de 20 anos, o máximo de 90 dias que implica em custos adicionais tanto para as empresas como para os trabalhadores se ambos não tiverem interesse em cumprir o referido aviso prévio.

O objetivo do artigo é avaliar o mercado formal das indústrias filiadas ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul (Simecs) e os custos adicionais provocados pela nova regra para o aviso prévio. O estudo está estruturado, além dessa apresentação, de uma avaliação do mercado formal de trabalho do Simecs a qual se encontra na seção 1. A discussão conceitual da Rotatividade do pessoal (*turn over*) e sua medição estão tratadas na seção 2. Os custos adicionais com o novo aviso prévio no setor metal mecânico são abordados na seção 3. Por fim, na seção 4, apresentam-se as considerações finais.

MERCADO FORMAL DE TRABALHO DO SETOR METALMECÂNICO DE CAXIAS DO SUL

A evolução do emprego formal do segmento metal mecânico no Brasil e no Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul, no período que se estende de 2005 a até setembro de 2011 encontra-se na tabela 1. Nota-se a que os três mercados formais de trabalho registram significativo avanço na geração de postos de trabalho. Entre 2005 a 2011 foram criados mais 700 mil postos de trabalho no setor metal mecânico brasileiro. Com isso, a taxa média anual de crescimento das admissões foi superior a 14,0% enquanto a das demissões ficou levemente superior a 11,0% ao ano, considerando o ano completo.

No estado do Rio Grande do Sul, a geração de emprego formal no setor metal mecânico foi de 70 mil trabalhadores, no período 2005 a até setembro de 2011. Isso resultou do crescimento médio anual de em torno de 15,0% contra e 8,5% nas admissões respectivamente. O Estado gaúcho responde ainda por aproximadamente um décimo do total de emprego do setor gerado no Brasil.

O mercado de emprego formal do segmento metalmeccânico, em Caxias do Sul, registrou a criação de mais de 18 mil empregos no período que se estende de 2005 a até setembro de 2011. Como consequência, a taxa média de crescimento das admissões foi de 15,2% ao ano contra um crescimento médio anual das demissões de 8,9%. Destaca-se que, 2009 foi único ano em que a criação de emprego foi negativa para os três níveis geográficos, ou seja, o número de demissões superou o número de admissões. Tal fato deveu-se ao reflexo da crise financeira internacional de 2008.

O estoque acumulado de emprego formal do segmento metal mecânico, em nível nacional, passou cerca de 1,6 milhão, em 2006, para 2,4 milhões, em 2011, o que representa um crescimento médio de 6,7% ao ano ainda como ilustra a Tabela 1.

Tabela 1 – Evolução do emprego formal do segmento metal mecânico no Brasil e no Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul – 2005 a 2010

Nível geográfico	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Números de admissões							
Brasil	514.700	544.341	721.426	839.009	645.958	1.005.515	798.068
RS	51.870	54.652	78.870	86.563	66.389	107.502	84.924
Cax. Sul	13.586	14.308	19.859	19.249	14.567	27.613	20.181
Números de desligamentos							
Brasil	455.797	476.237	545.103	759.924	715.874	788.822	677.424
RS	55.433	49.795	56.792	74.829	72.208	83.768	68.541
Cax. Sul	13.289	12.162	13.975	18.346	17.281	20.410	16.945
Variação absoluta (saldo entre admissões e desligamentos)							
Brasil	58.903	68.104	176.323	79.085	-69.916	216.693	120.664
RS	-3.563	4.857	22.078	11.734	-5.819	23.734	16.383
Cax. Sul	297	2.145	5.884	903	-2.714	7.203	3.236
Estoque da mão de obra em número de pessoas							
Brasil	1.607.392	1.743.374	1.957.237	2.056.318	1.998.150	2.228.663	2.373.435
RS	155.480	163.088	185.074	198.162	192.462	218.192	237.851
Cax. Sul	37.515	39.989	44.778	48.658	46.054	53.666	57.549

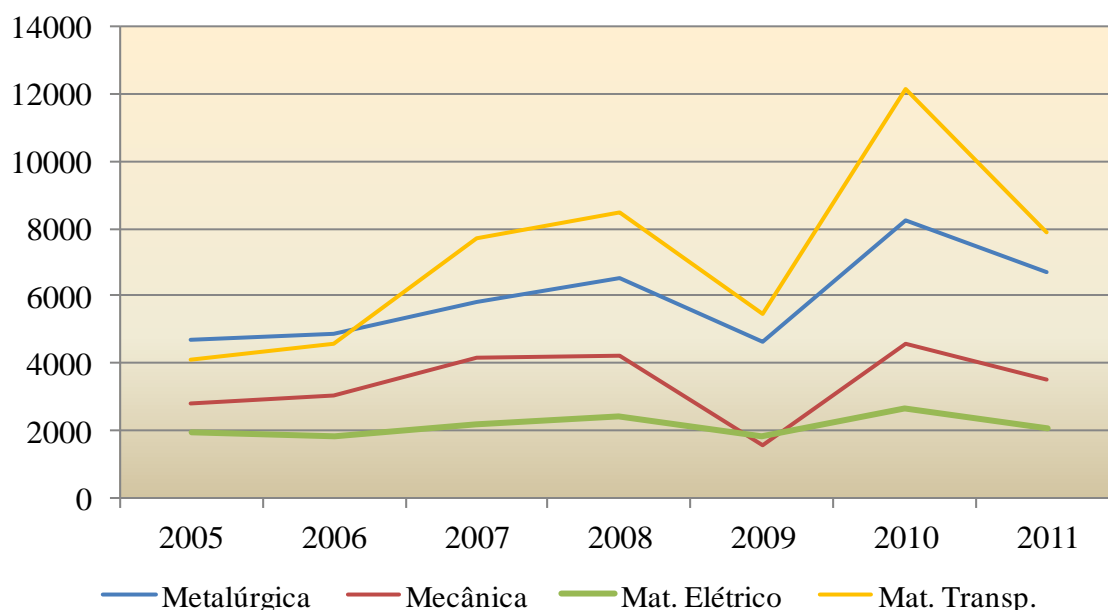
Fonte: CAGED/MTE

*Dados até setembro e para o estoque, os dados são estimados.

No Rio Grande do Sul, os postos de trabalhos passaram de 155,5 mil para 237,8 mil, significando uma taxa de aumento média anual, um pouco acima da brasileira com, 7,3% no período. Para Caxias do Sul, esse nível de emprego subiu de 27,5 mil para 57,5 mil. Isso se traduz num incremento médio de 7,4% ao ano. No que tange a participação relativa, o estado gaúcho detém em torno de 10,0% total do emprego nacional. Caxias do Sul, por sua vez, participa com 2,4% e 23,0% do montante do estoque do emprego formal nível geográfico nacional e estadual respectivamente.

O número de admissões por segmento industrial do setor metalmeccânico de Caxias do Sul é reportado na Figura 1. Observa-se que entre os anos de 2005 a 2006, o segmento metalúrgico detinha a maior quantidade de trabalhadores empregada no setor metalmeccânico e essa posição passou a ser ocupada pela indústria de material de transportes ao longo do período de 2006 a 2011. Destaca-se que os três segmentos mais representativos, ou seja, metalurgia, mecânica e material de transporte, sofreram mais ou menos de forma semelhante os impactos da crise financeira internacional. Esses segmentos exibiram uma expressiva queda, em 2009, mais especificamente, o emprego do segmento da indústria mecânica caiu 65,5%, material de transporte, 54,8% e a metalurgia com 43,4%.

Figura 1: Número de admissões por segmento industrial do setor metal mecânico de Caxias do Sul (RS) no período de 2005 a set./2011



Fonte: CAGED/MTE

Nota: Detalhamentos dos números das CNAES de cada segmento industrial e seus respectivos produtos encontram-se no quadro 1 do anexo.

No que tange o tempo médio do emprego por porte das empresas no setor metal mecânico apenas para Rio Grande do Sul em 2010 encontra-se reportado na tabela 2. Observa-se que a menor média de tempo de serviço é registrada nas empresas classificadas como micro e pequena com 36 meses. Já as empresas de

médio porte apresentam uma média de 40 meses e as grandes revelam uma média bem mais elevada, chegando a quase seis anos.

Por fim, todos os segmentos industriais considerados da indústria do metal mecânico apresentaram, em 2010, uma forte recuperação e ultrapassando inclusive o nível que se encontrava no ano anterior, mas com tendência em uma nova redução, agora em 2011, embora se deva notar que os dados são referentes até o mês de setembro.

Tabela 2 – Tempo médio do emprego por porte das empresas no setor metal mecânico no Rio Grande do Sul em 2010 (em meses)

Segmento	Micro	Pequena	Médio	Grande	Total
Metalurgia	41	47	60	78	62
Produtos de metal	32	37	50	93	50
Equipamentos de informática e eletrônicos	35	37	42	46	43
Veículos e automotores	41	36	46	61	55
Outros equipamentos de transportes	32	30	19	-	26
Manutenção, reparação e instalação de maq. e equip.	27	27	26	73	43
Total Metal mecânico	35	36	40	70	46

Fonte: MTE/RAIS, 2010, FIERGS/UEE.

Nota: Detalhamentos dos números das CNAES de cada segmento industrial e seus respectivos produtos encontram-se no quadro 1 do Apêndice

Em termos de segmento industrial do setor metal mecânico, a maior média geral foi observada na metalurgia. Essa média revelou-se levemente superior a cinco anos de tempo de serviços. As empresas pertencentes à indústria de produtos de metal aparecem em seguida com 50 meses. Aponta-se, contudo, nesse segmento, que as grandes empresas têm apresentado o maior o tempo médio de emprego, alcançando aproximadamente oito anos. Por outro lado, as menores médias de duração do emprego ficaram por conta de outros equipamentos de transportes com em torno de dois anos. Nesse caso, as médias das empresas registraram um intervalo de tempo ainda menor que foi de apenas de um ano e meio.

ROTATIVIDADE DE PESSOAL (*TURN OVER*)

A taxa de rotatividade da mão de obra é um instrumento relevante para avaliar a evolução do comportamento do mercado de trabalho formal. Caracteriza-se por uma variável de fluxo que mede o percentual dos trabalhadores substituídos, num determinado período de tempo, no total de trabalhadores empregados, ou ainda é relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária, em um determinado período.

Em geral, a rotatividade de pessoal tende a ser pró-cíclica. Isso significa dizer que nos períodos de expansão econômica, em que ocorre um aquecimento no mercado de trabalho, eleva-se o número de desligamentos voluntários em função das chances de mobilidade em direção a empregos com maiores salários. Portanto, com maior fluxo de trabalhadores, entrando e saindo das empresas, eleva a taxa de rotatividade. Inversamente, em períodos de retração econômica, as contratações e os desligamentos voluntários diminuem, embora ocorra a elevação das demissões por iniciativa do empregador. Assim, nesse contexto, a taxa de rotatividade tende a diminuir, porque ao demitir a empresa não substitui um trabalhador por outro e porque os próprios empregados evitam pedir demissão por receio de não encontrarem melhores oportunidades no mercado de trabalho. (COSTA; CASTRO, ROCHA, 2012)

Há ainda outras razões para a rotatividade da mão de obra, segundo Pastore (2001), do lado das empresas as demissões são devidas a mudanças tecnológicas, reestruturação de quadros, inadequação dos trabalhadores, custo do trabalho e outros fatores. Já por parte dos trabalhadores, os pedidos de demissão decorrem de mudança de município, busca de melhores salários, insatisfação no trabalho – ambiente e imagem organizacional – e razões ligadas à idade, saúde e família.²

A taxa de rotatividade, conforme metodologia empregada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, considera o mínimo entre as admissões e desligamentos no período de referência em relação ao estoque de empregos no período imediatamente anterior, multiplicado por 100, conforme expressa a equação (1).

$$TR_t = [\min(A_t; D_t) / E_{t-1}] \times 100 \quad (1)$$

onde TR_t é a taxa de rotatividade no período t , A_t , o total de admissões, D_t , o total de desligamentos e E_{t-1} é o total empregos no período anterior. Implicitamente, o uso do mínimo entre as admissões e desligamentos é para evitar a subestimações ou superestimações da taxa de rotatividade em período de expansão e retração econômica, respectivamente. Por outro lado, o índice de rotatividade de perdas, ITR_t , leva em conta somente os desligamentos, sejam por iniciativa da organização ou dos empregados como é expresso pela equação (2).

$$ITR_t = \left(\frac{D_t}{E_t} \right) \times 100 \quad (2)$$

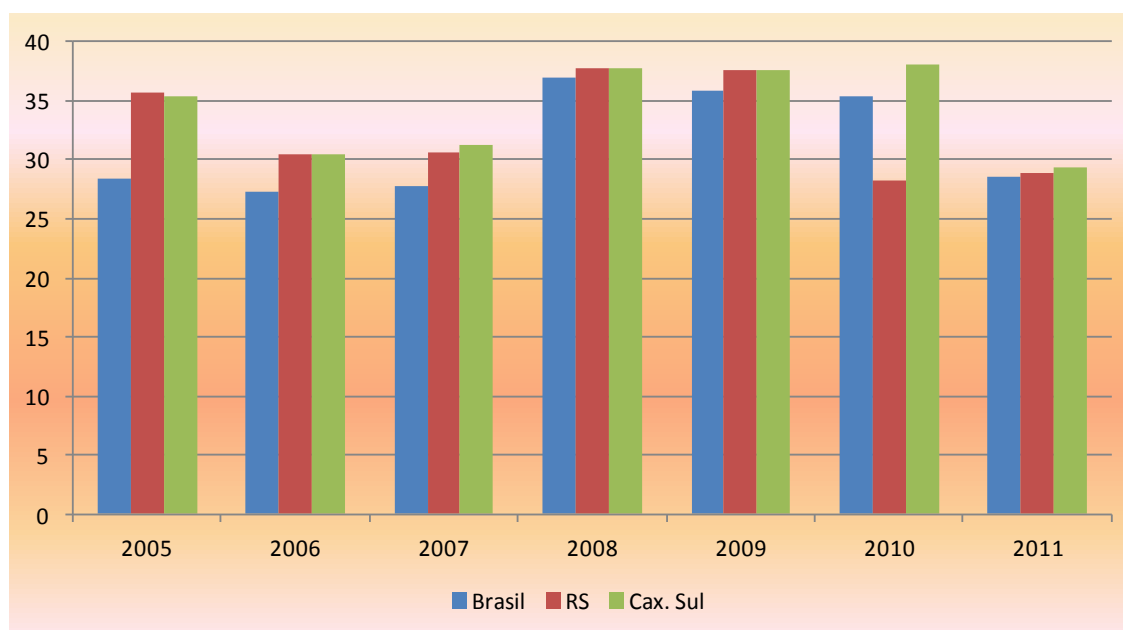
²Nas entrevistas de desligamento, aparecem outras causas ainda com ofertas mais atraentes por outras empresas; ambiente e imagem organizacional; insatisfação quanto à política salarial da organização; política de benefícios insuficiente; tipo de supervisão exercido sobre o pessoal; falta de política e estratégias para crescimento, aprendizagem e carreira; tipo de relacionamento humano dentro da organização; as condições de trabalho da organização; rotina sem desafios; cultura organizacional da empresa; política de recrutamento e seleção de recursos humanos; falta de reconhecimento; entre outros.

Essa equação é equivalente à relação (1), quando empregada para períodos de crescimento econômico. Tal período eleva as opções por parte dos trabalhadores em direção a empregos com maiores salários e mesmo ascensão ocupacional. Por parte das empresas, com uma oferta de trabalho em expansão, elas podem treinar melhor seu contingente de mão de obra, utilizando-se disso para substituir com maior rapidez os ocupados num determinado posto de trabalho. Como consequência, a rotatividade como um todo tende a se elevar.

Nesse sentido, a evolução da taxa de rotatividade setor metal mecânico em nível nacional estadual e municipal ao longo do período de 2005 a 2011, está reportada na figura 2. Observa-se que a rotatividade da mão de obra tem mantido uma tendência muito próxima nas três esferas geográficas. No entanto, o nível mais elevado foi registrado, em termos gerais, pelo Rio Grande do Sul e por Caxias do Sul que, em 2005, situou-se cerca de 35,0%, enquanto para o país foi de 28,0%. Destaca-se que, no período 2008 a 2009, a taxa de rotatividade passou a ser muito próxima nos três níveis geográficos, girando em torno de 36,0% a 38,0%.

A taxa de rotatividade setor metal mecânico em Caxias do Sul, no ano de 2010, foi a mais elevadas dentre as três esferas geográficas analisadas e também a mais alta do período com 38,0%. Já o Rio Grande registrou a taxa mais baixa com uma diferença de quase dez pontos percentuais. E, em termos nacionais, a rotatividade do emprego ficou em 35,0%. Em 2011, a taxa de rotatividade desse segmento industrial tem caído para aproximadamente 29,0% para os três níveis econômicos considerados.

Figura 2: Evolução da taxa de rotatividade por nível geográfico do setor metal-mecânico no período de 2005 a 2011- Brasil, Rio Grande do Sul e Caxias do Sul (%)*



Fonte: MTE/RAIZ/CAGED

*Dados são estimados para 2011

As dez principais ocupações que mais demitiram na indústria de transformação, em Caxias do Sul ao longo do período de 2006 a 2010 são ilustradas na Tabela 3. Nota-se que a ocupação registrada pela CBO 784205, ou seja,

“Alimentador de linha de produção” aparece destacadamente com maior número de demissões. No período, foram contabilizadas 35,7 mil demissões. Desse total, quase a metade foi por justa causa e mais de um terço foi solicitada pelo próprio empregado.

A ocupação do CBO 724315 ou “Soldador” aparece na segunda posição como uma das mais demitidas com o total de 5,6 mil empregados da indústria de transformação de Caxias do Sul nos anos de 2006 a 2010. O motivo de demissão sem justa causa representa de 66,0% do total, enquanto as demissões voluntárias ficam 23,0%. As três classificações seguintes como ocupações, que mais demitiram, foram “Cozinheiro geral”, com 5 mil empregados, “Almoxarife” e “Operador de máquinas e ferramenta convencionais”, ambas com 4,6 mil trabalhadores.

Tabela 3 – As dez principais ocupações que mais demitiram na indústria de transformação, em Caxias do Sul(RS), no período de jan/2006 a jan./2011

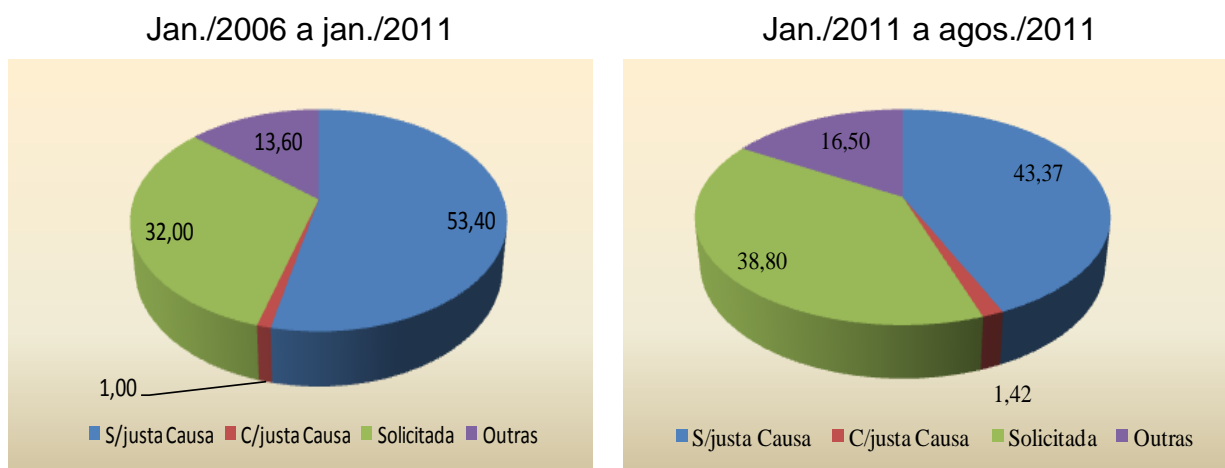
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações	S/justa Causa	C/justa Causa	Solicit.	Term. Contrato	Outras	Total
784205 - Alimentador de linha de produção	17.051	396	12.379	5.660	250	35.736
724315 - Soldador	3.740	47	1.292	484	51	5.614
513205 - Cozinheiro geral	2.357	43	1.816	812	14	5.042
414105 - Almoxarife	2.939	30	1.130	489	20	4.608
721215 - Oper. demáqs e ferr. convencionais	3.144	37	1.063	317	39	4.600
848505 - Abatedor	813	121	2.547	497	8	3.986
725105 - Montador de máquinas, motores e acessórios (montagem em série)	2.611	22	793	319	32	3.777
811770 - Moldador de Plástico por injeção	1.988	18	1.098	412	9	3.525
411005 - Auxiliar de escritório geral	2.187	6	648	279	21	3.141
862150 - Montador de estrutura metálicas	1.757	24	346	94	19	2.240
Total	38.587	744	23.112	9.363	463	72.269

Fonte: MTE/CAGED.

A Figura 3 retrata a participação no total das dez principais ocupações que mais demitiram na indústria de transformação, em Caxias do Sul, no período de janeiro 2006 a agosto 2011. Observa-se que o quesito sem justa causa aparece como o principal motivo com 53,4% do total, no período de 2006 e 2011, e 43,4% do

total dos oito primeiros meses de 2011. As demissões voluntárias se caracterizam com o segundo principal motivo de dispensa de trabalhadores com 32% e 38% nos respectivos intervalos de tempo. Já os desligamentos do emprego por justa causa foram praticamente insignificantes com apenas 1% do total de demissões registradas pela indústria de transformação caxiense.

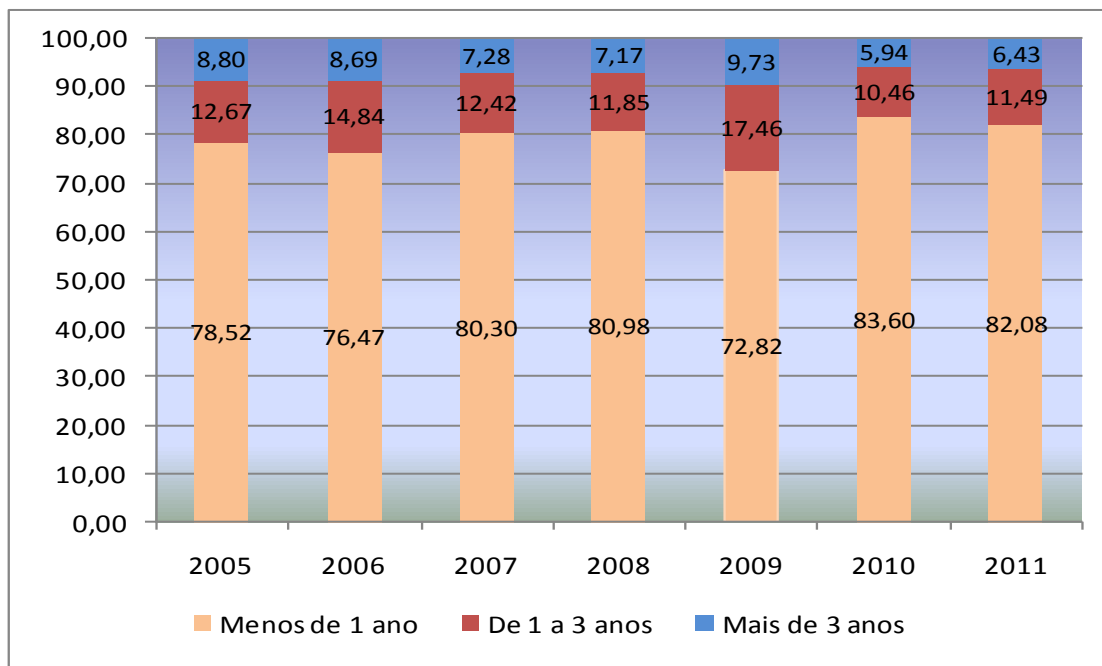
Figura 3: A participação das dez principais ocupações que mais demitiram no total da indústria de transformação caxiense, no período de jan./2006 a agos./2011(%)



Fonte: MTE/CAGED.

A participação do número de demitidos em relação tempo de emprego na indústria de transformação em Caxias do Sul está ilustrada na figura 4. Nota-se que as demissões ocorrem com mais frequência em trabalhadores com menor tempo de permanência nas firmas, ou seja, em média, quase 80% dos desligamentos foram de trabalhadores com menos de um ano de contrato de trabalho. O resultado é uma relação de trabalho de prazo relativamente curto, o que reduz os incentivos a investimentos na formação de capital humano por ambas as partes.

Figura 4: A participação do número de demitidos em relação tempo de emprego na indústria de transformação em Caxias do Sul (2005 a set./2011) em %.

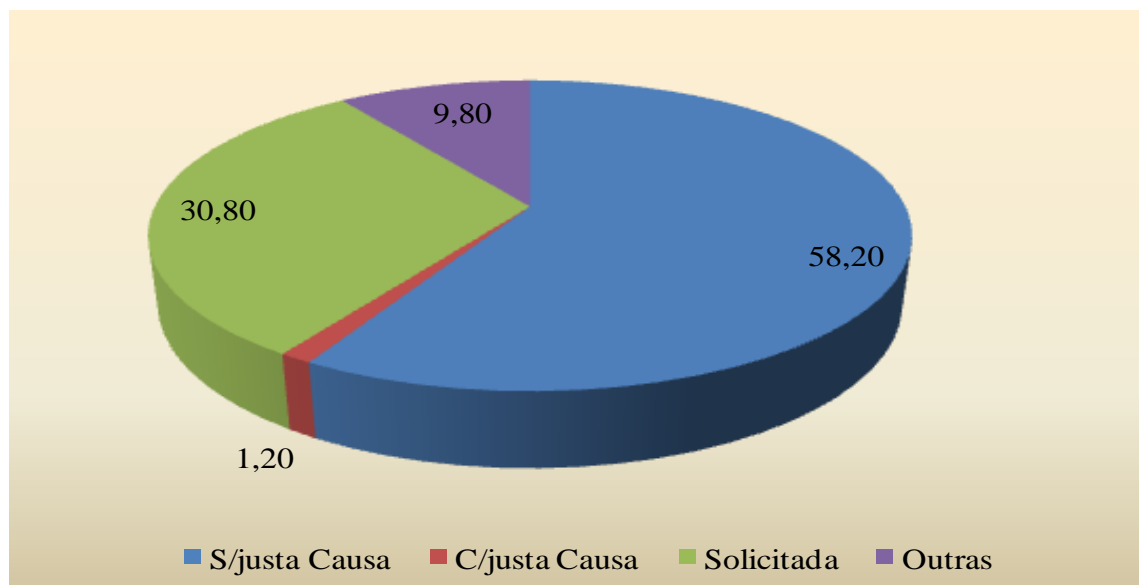


Fonte: MTE/CAGED.

No intervalo entre um a três anos de tempo de serviço, a parcela de demissão era de aproximadamente de 12% total de demitidos. Contudo, a maior número trabalhadores demitidos nessa duração de tempo foi em 2009, com 17,5% do total. Por fim, A proporção de desligamentos com tempo de serviço superior a três anos foi entre 7% a 9,7% em 2005 a 2009, após caiu para cerca de 6,0% nos dois anos seguintes.

A participação de demitidos por motivos de demissões no total das empresas do setor metal mecânico ao longo dos primeiros nove meses do ano de 2011, encontra-se ilustrada na Figura 5. Observa-se que a grande maioria das dispensas ocorreu sem justa causa, ou seja, quase 60,0% do total. Salienta-se, no entanto, que nesse quesito encontram-se os desligamentos solicitados pelos empregados e acordados pelos empregadores que normalmente aparecem em estatísticas oficiais como demitidos pelas empresas.

Figura 5: A participação no total por motivos de demissões nas empresas filiadas ao Simecs no período de janeiro a setembro de 2011(%)



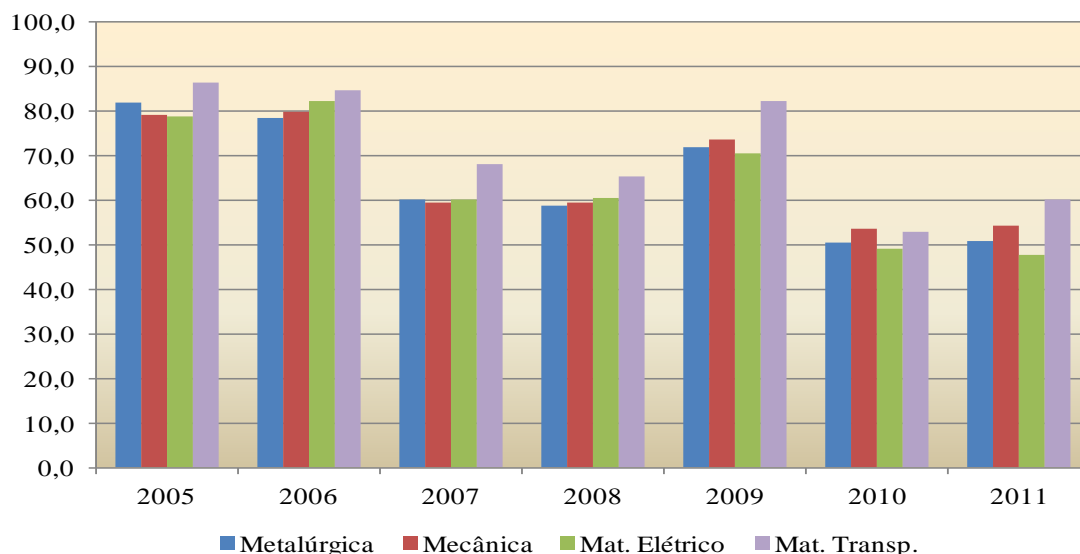
Fonte: Pesquisa Simecs.

Os pedidos de demissões por iniciativa própria do empregado aparecem em segundo lugar com pouco mais de 30,0%. Já as dispensas com justa causa foram praticamente insignificantes cerca de 1%. Os outros casos de demissões, como por exemplos aposentadoria, finalização de contratos etc. ficaram em cerca de 10,0% do total.

CUSTO ADICIONAL COM O NOVO AVISO PRÉVIO NO SETOR METAL-MECÂNICO

A relação entre o número de demissões sem justa causa no total dos segmentos que compõem a indústria do setor metal mecânico de Caxias do Sul, ao longo período de 2005 até setembro de 2011, está reportada figura 5. Observa-se que, em geral, todos os quatro segmentos industriais analisados apresentaram uma tendência de queda nas demissões. Em 2005 e 2006, a participação dos desligamentos de empregados sem justa causa situava-se cerca de 80% do total, enquanto que dois anos após essa relação para 60%. O reflexo da crise internacional de 2008 tem repercutido no ano seguinte em que a proporção de trabalhadores do setor metal mecânico aumentou para a faixa de 70% do total. Já, nos de 2010 e 2011, as demissões sem justa causa retornaram a cair sensivelmente e a sua participação no total ficaram em torno de 50%.

Figura 5 – Participação do número de demissões sem justa causa em relação ao total do segmento metal mecânico caxiense, no período de 2005 a set./2011 (em %)

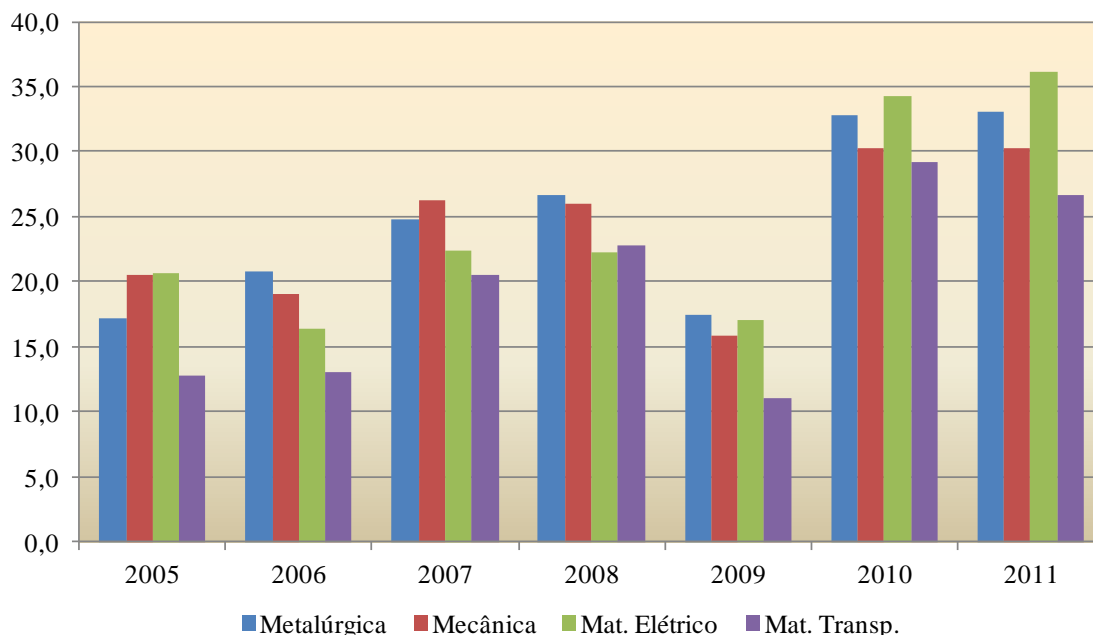


Fonte: Caged/MTE

Especificamente, o segmento industrial que mais demitiu trabalhadores sem justa causa, no período de 2005 e 2011, foi o material de transportes. A participação desse segmento no total era aproximadamente 86% do total em 2005 e caiu para cerca de 60% seis anos mais tarde. Quanto o segmento que deteve a menor parcela de dispensa de mão de obra sem justa causa não ficou bem definido ao longo do período analisado. Somente em 2009 a 2011, esse fato foi claramente observado e registrado pelo segmento industrial do material elétrico e de comunicação, seguido pela metalúrgica.

A figura 6 ilustra a proporção do número de demissões voluntárias em relação ao total do segmento metal mecânico de Caxias do Sul, no período de 2005 até setembro de 2011. Visualiza-se que a menor dessa relação é registrada pelo segmento industrial de material de transportes. Em 2005, ela era cerca de 12% e cresceu para quase 30% seis anos após. Já a maior participação do número de demissões voluntárias em relação ao total encontra-se, de forma alternada entre os demais segmentos. Entretanto, a predominância ficou por conta da indústria do material elétrico e de comunicação que a razão era de aproximadamente 20%, em 2005, e passou para 36% em 2011.

Figura 6: Participação do número de demissões voluntárias em relação ao total do segmento metal mecânico de Caxias do Sul no período de 2005 a set./2011 (em %)



Fonte: Caged/MTE

Nota-se que as demissões voluntárias seguem de fato o ciclo econômico com foi discutido previamente. Isso significa que em período de retração industrial ou crise econômica, a taxa da rotatividade provocada por iniciativa dos empregados se reduz como foi o caso em 2009, refletindo o efeito contágio da crise financeira das principais economias avançadas do ano anterior. Esse fato se reverteu, no período de 2010 e 2011, em que a economia brasileira e a produção industrial voltaram a crescer. As demissões voluntárias médias para os quatro segmentos ficaram em torno de 30,0% do total.

A Tabela 4 ilustra o custo adicional e custo adicional ponderado pelas demissões sem justa causa, conforme a regulamentação do novo aviso prévio, para cada segmento industrial e para as empresas pesquisadas pelo Simecs. O cálculo da primeira coluna leva em conta os dias adicionais por ano trabalhado pelo empregado mais 8% Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e mais 28,8% devido à contribuição do INSS. Isto significa que a partir do segundo ano de emprego ou um ano adicional – indenização de três dias – o aumento do custo do aviso prévio é de 13,68%. Esse custo, quando ponderado pela participação das demissões sem justa causa no total dos respectivos segmentos e pelas empresas pesquisas, fica em média de 9%. Os custos adicionais do novo aviso prévio para os trabalhadores com tempo de serviço de 2 anos passam para 27,36% e de 3 anos para 41,04%, assim sucessivamente.³

³ Excluindo-se ou não o primeiro ano de acordo com a interpretação da lei que institui o novo aviso prévio.

Tabela 4 – Custos adicionais estimados pelas demissões sem justa causa do novo aviso por segmento industrial e das empresas do metal mecânico de Caxias do Sul.

Ano	Custo Adicional	Custo adicional ponderado				
		Metalurgia	Mecânica	Mat. elétrico	Mat. Transp.	Empr. Simecs
1	13,68	8,82	8,97	8,78	9,76	7,96
2	27,36	17,65	17,94	17,57	19,52	15,93
3	41,04	26,47	26,91	26,35	29,28	23,89
4	54,72	35,29	35,88	35,13	39,04	31,85
5	79,66	51,38	52,23	51,14	56,83	46,37
6	95,59	61,65	62,68	61,37	68,19	55,64
7	111,52	71,93	73,12	71,59	79,56	64,91
8	127,45	82,20	83,57	81,82	90,93	74,19
9	143,38	92,48	94,02	92,05	102,29	83,46
10	159,31	102,76	104,46	102,28	113,66	92,73
11	175,24	112,03	114,91	112,51	125,02	102,01
12	191,17	123,31	125,36	122,73	136,39	111,28
13	207,10	133,58	135,80	132,96	147,75	120,56
14	223,04	143,86	146,25	143,19	159,12	129,83
15	272,73	175,91	178,84	175,09	194,58	158,76
16	290,92	187,64	190,76	186,77	207,55	169,34
17	309,10	199,37	202,68	198,44	220,52	179,93
18	327,28	211,10	214,60	210,11	233,49	190,51
19	345,46	222,82	226,52	221,79	246,46	201,09
20	363,64	234,55	238,45	233,46	259,43	211,68

Fonte: Caged/MTE/Simecs.

Para o trabalhador que permanecer no emprego por cinco anos, o custo adicional do aviso prévio da demissão sem justa causa para o empregador será a equivalente a quinze dias. Nesse caso, empregado passa a ter direito além dos 15 dias, um doze avos de décimo terceiro salário e mais um doze avos de férias. Assim o custo para o empregador passaria a ser 79,66%. Os empregados com 15 anos de tempo de serviço, por sua vez, farão jus a 45 dias de aviso prévio e mais dois doze avos de décimo terceiro salário e férias, representando um acréscimo nos custos de

272,28%. Já para aqueles trabalhadores que completarem 20 anos, esses custos adicionais no aviso prévio são equivalentes a 363,64%. Para cada segmento industrial e para as empresas pesquisadas pelo Simecs, esses custos adicionais são ponderados pelo percentual de demissões sem justa causa em relação ao total.

Os impactos sobre o custo do novo aviso prévio para as empresas afiliadas ao Simecs, levando-se em conta apenas as médias dos primeiros nove meses de 2011, são ilustrados na tabela 5. Como foi comentado previamente, 58,2% de todas as demissões foram pelo motivo sem justa causa. Desse montante, 47,1% dos trabalhadores são dispensados pelas empresas com menos de um ano de tempo de serviço o que significa dizer que, para o caso, o efeito sobre o custo do novo aviso prévio é nulo.

Os empregados desligados sem justa causa pelas empresas associadas ao Simecs com tempo de serviço superior a dois anos representam 30,4% do total. Assim, os trabalhadores passam a receber três dias adicionais de aviso prévio, o que impacta num aumento do custo médio ponderado de 4,16%. A proporção de trabalhadores com três a cinco anos de serviço corresponde a 11,4% e custo médio ponderado passaria 4%. Os demais 11,1% encontram-se no intervalo superior a cinco anos de tempo de serviço de emprego, implicando um custo médio, sempre ponderado pela proporção de desligamentos sem justa causa, de 23,24%.⁴ Adicionando os custos médios para cada faixa tempo de serviços, chega-se ao impacto 31,40% provocado pelo novo aviso prévio.

Por outro lado, considerando apenas os três últimos intervalos de tempo, mostrado na Tabela 5, ou seja, aqueles tempos de serviços que efetivamente implicam aumento de custo do novo aviso prévio como demonstra a quarta coluna. Verifica-se, nesse caso, um impacto mais elevado.

Tabela 5 – Participação de demitidos e custo médio de demissões do novo aviso prévio para as empresas caxienses afiliadas ao Simecs de jan. a set./ de 2011 (em %).

Intervalo/ano	Frequência	Custo	Custo efetivo*
0 — 1	47,1	0,0	0,0
2 — 3	30,4	4,16	7,90
3 — 5	11,4	4,00	7,35
Acima de 5	11,1	23,24	44,18
Total	100,00	31,40	59,43

*Leva em conta somente as demissões no custo adicional.

Fonte: Simecs

Na faixa, de dois a até três anos de tempo de serviço, o custo médio ponderado tem um acréscimo de 7,90%. Para o intervalo de três a cinco o custo adicional passa para 7,35% e para as demissões de empregados acima de 5 anos, para 44,18%. Assim, o efeito do novo aviso prévio sobre os desligamentos de trabalhadores sem justa causa para as empresas é de 59,43%.

⁴Para efeito dessa medição utilizou-se o custo médio desse intervalo para ponderação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado do emprego formal do segmento metalmeccânico brasileiro registrou um significativo avanço na geração de postos de trabalho nos últimos seis anos. O estoque acumulado de emprego, em nível nacional, cresceu a uma taxa média anual de 6,7%. No Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul, essa taxa foi ligeiramente superior 7,3% e 7,4% ao ano respectivamente. A participação relativa do estado gaúcho no total emprego formal do segmento metalmeccânico brasileiro gira em torno de 10%. O mercado de trabalho caxiense, por sua vez, detém 2,4% do total do país e 23% do estado.

O material de transportes tem demandado a maior quantidade de trabalhadores dentre os segmentos que setor metal mecânico de Caxias do Sul. Em seguida aparece a indústria metalúrgica e mecânica. Todos esses segmentos sofreram mais ou menos de forma semelhante os impactos da crise financeira internacional.

No que tange a evolução da taxa de rotatividade do setor metal mecânico, os resultados apontam que há uma tendência comum entre as esferas geográficas; nacional estadual e caxiense. O nível mais elevado de rotatividade, contudo, foi registrado, em termos gerais, pelo Rio Grande do Sul e por Caxias do Sul que se situou cerca de 35%, enquanto para o país foi de 28%. Dentre as ocupações, o alimentador de linha de produção aparece destacadamente com maior número de demissões, seguido por soldador, cozinheiro geral, Almojarife e operador de máquinas e ferramenta convencionais.

A maioria de demissões que ocorreram nas empresas filiadas ao Simecs foram pelo motivo de sem justa causa, ou seja, quase 60 % do total e quase um terço são por iniciativa própria do empregado. O restante é composto por dispensas relacionadas à aposentadoria, finalização de contratos temporários e por justa causa. Desse montante, 47,1% dos trabalhadores são dispensados pelas empresas com menos de um ano de tempo de serviço, portanto, o efeito sobre o custo do novo aviso prévio é nulo.

Os resultados mostram ainda que desligamentos sem justa causa pelas empresas associadas ao Simecs com tempo de serviço superior a dois anos representam 30,4% do total, de três a cinco anos de serviço corresponde 11,4% e superior a cinco anos 11,1%. Desse modo, os custos adicionais ponderados pelos tempos de serviços do novo aviso prévio para a empresa chegam-se ao impacto médio de 31,40% ou a de 59,43% se forem consideradas apenas as participações dos trabalhadores que impliquem custos adicionais. Evidentemente, tais custos poderão ser mais elevados para aquelas empresas com quadro de empregados com menor taxa de rotatividade.

REFERÊNCIAS

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED. Estatísticas. Ministério do Trabalho e do Emprego. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/caged/estatisticas.htm>.

CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS - CNAE. IBGE. Disponível em: http://www.cnae.ibge.gov.br/estrutura.asp?TabelaBusca=CNAE_200@CNAE 2.1 .

COSTA, Jaqueline S.; CASTRO, Magnus W. ROCHA, Josiene, F. **Uma análise de previsão, utilizando Box-Jenkins para a taxa de rotatividade da mão-de-obra aplicada ao Espírito Santo**, Instituto Jones dos Santos, SEP/ES, Vitória, 2010, 33 p. (Nota Técnica nº 12).

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v.18, n. 1, p. 120 -140, jan. - mar. 1998.

PASTORE, José. As causas da Rotatividade **Revista de Relações do Trabalho CNI** 12/08/2001.

ORELLANO, V. I. F; PAZELLO, E. T. Evolução e determinantes da rotatividade da mão-de-obra nas firmas da indústria paulista na década de 1990. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, IPEA, v.36, n.1, p.134 -165, 2006.

RAMOS, Carlos A.; CARNEIRO, Francisco G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova economia**, UFMG, v.10 n.3, p. 78-97, 2002.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL –SIMECS. **Sistema de Indicadores do SIMECS**. Disponível em <http://indicadores.simecs.com.br/rh/>.

APÊNDICE

Lei do aviso prévio é publicada no Diário Oficial 13/10/2011

A lei do aviso prévio proporcional por tempo de trabalho, sancionada pela presidenta Dilma Rousseff na terça-feira (11), foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) desta quinta-feira (13). Com a publicação, a nova norma entra em vigor imediatamente. O projeto, de autoria do ex-senador Carlos Chiarelli, tramitou no Congresso desde 1989 e foi aprovado em 21 de setembro 2011 pela Câmara.

O artigo 7 da Constituição Federal garante que os trabalhadores têm direito a aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo o mínimo de 30 dias. A Lei 12.506/11 prevê o mínimo de um mês para o aviso prévio, acrescentando três dias para cada ano trabalhado. Somando o tempo mínimo e o adicional, o trabalhador demitido sem justa causa pode chegar a ter até 90 dias de aviso prévio.

A íntegra da lei: Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011

Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.

A P R E S I D E N T A D A R E P Ú B L I C A

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEF

José Eduardo Cardozo, Guido Mantega, Carlos Lupi, Fernando Damata Pimentel, Miriam Belchior, Garibaldi Alves Filho, Luis Inácio Lucena Adams

Quadro 1: Principais produtos por segmento industrial do setor metalmeccânico

Segmento	CNAES	Produtos
Produto de metal	251 a 255 e 259	Artefatos diversos de ferro e aço Estrutura de ferro e aço, em chapas ou em outras formas.
Informática e Eletrônicos	261 a 268	Telefones celulares Televisores (receptores de televisão) Computadores pessoais portáteis (leptops, notebook, handhelds e semelhantes).
Máquina e Material Elétrico	271 a 275 e 279	Refrigeradores ou congeladores (freezers inclusive combinados para uso doméstico), Fios, cabos e condutores elétricos com capa isolante, para tensão menor ou igual a 100V, Transformadores de dielétrico Líquido.
Máquinas e Equipamentos	281 a 286	Tratores agrícolas, inclusive motocoltores, Máquinas para colheita, não especificadas.
Veículos Automotores	291 a 295	Automóveis, jipes, camionetas, caminhões, Caminhão-trator, Freios, peças e acessórios, motores.

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas foi elaborada, na versão 1 com detalhamento de três dígitos, nos anos 90 pelo IBGE em conjunto com os órgãos de registros administrativo, com o objetivo de alcançar uma padronização de informações econômicas do Brasil. A sua construção tomou como referência a classificação padrão elaborada pela Divisão de Estatísticas das Nações Unidas, a *Internacional Standard Industrial Classification fall Economic Activities* (ISIC).

Recebido: 20/08 /2014

Aprovado: 16/09/2014