

Economia do Trabalho

Rotatividade no Emprego

Victor Rodrigues de Oliveira

Departamento de Economia – UFPR

1. Fatos Estilizados

2. Desistências vs Demissões

Introdução

- **A frequência de rotatividade no emprego entre jovens recém-contratados é notável.**
- Para economia americana, a probabilidade dos jovens recém-contratados (em seus 20 anos de idade) deixarem seus empregos nos próximos 24 meses é de quase 75%.
- Em contrapartida, trabalhadores mais velhos raramente deixam seus empregos.
- Para economia americana, a probabilidade de um emprego que já durou 10 anos terminar nos próximos 24 meses é de quase 5%.

Fatos Estilizados

- **Forte correlação negativa entre a probabilidade de separação do emprego e a idade do trabalhador.**
- É mais provável que trabalhadores com 20 anos de idade troquem de emprego do que aqueles com 40 e 50 anos;
- A probabilidade de uma desistência (separação do emprego) quanto a probabilidade de uma demissão temporária (uma separação do emprego iniciada pelo empregador) declinam com a longevidade no cargo e com a idade.
- Trabalhadores recém-contratados têm as taxas mais altas de desistência e demissões temporárias porque ambos, trabalhadores e empresas, estão “fazendo experimentações”.
- O declínio na taxa de desistência durante o ciclo de vida é também sugerido pela hipótese de que a rotatividade de mão de obra é um investimento em capital humano. Jovens têm mais tempo para recuperar os custos associados a procura de empregos e mais propensos a mudanças.

- O período de “pesquisa de empregos” e rotatividade frequente observada dentre trabalhadores jovens parece acabar quando os trabalhadores chegam as 30 anos de idade.
- Para o caso americana isso chega a ser surpreendente se levarmos em consideração que não há uma cláusula de “emprego vitalício” explícita nos contratos de trabalho.

Desistências vs Demissões

Desistências vs Demissões

- As probabilidades de desistência e demissões exibem a mesma tendência em declínio dentro de um emprego e durante o ciclo de vida.
 1. Quanto a salários
 - As evidências indicam que os desistentes geralmente seguem em frente, para outros que paguem mais, ao passo que trabalhadores que são demitidos seguem para empregos com pagamentos mais baixos.
 - Na média homens jovens que se demitem recebem pelo menos 5% de aumento salarial (em relação ao ganho de salário daqueles que ficam), ao passo que homens jovens que são demitidos sofrem um declínio salarial de 3%.
 2. Quanto a duração no desemprego
 - Grande parte dos trabalhadores que pedem demissão encontra um emprego logo em seguida, ao passo que aqueles que foram demitidos temporariamente passam um período na situação de desempregados.

Combinação de Emprego (Job match)

- Num modelo competitivo de mercado de trabalho, o valor do produto marginal de um trabalhador não aumentaria se ele fosse para outra empresa, de forma que não há incentivo para ocorrer qualquer tipo de desligamento do emprego.
- Mesmo assim, as desistências e as demissões são comuns e persistentemente observadas nos mercados de trabalho competitivos.
- A rotatividade no emprego surge porque trabalhadores diferem em suas habilidades e porque as empresas oferecem condições de trabalhos diversas.
- Ainda há de considerar que os trabalhadores não têm informações sobre quais empresas proporcionam as melhores oportunidade, e as empresas não têm informações sobre a verdadeira produtividade dos trabalhadores.

Combinação de Emprego (Job match)

- Emparelhamento específico de uma empresa e um trabalhador sugere que os trabalhadores e as empresas conseguem melhorar suas situações ao pesquisarem o mercado.
- No limite, se os trabalhadores e as empresas soubessem exatamente quais as combinações específicas têm valor mais alto, os trabalhadores procurariam pelas melhores empresas, essas procurariam os melhores trabalhadores e não haveria necessidade de rotatividade depois que o “casamento” fora consumado.
- A seleção de trabalhadores e empresas seria uma seleção ótima, a qual maximizaria o valor total do produto do trabalho.
- No entanto, empresas e trabalhadores não são bem informados sobre o verdadeiro valor da combinação no momento da contratação.
- A rotatividade no emprego é o mecanismo que o mercado de trabalho usa para corrigir os erros e leva a uma alocação melhor e mais eficiente dos recursos. Esse tipo de rotatividade é chamado de rotatividade eficiente, pois aumenta o valor do produto marginal do trabalho em um mercado competitivo.

Treinamento Específico e Rotatividade no Emprego

- No início de uma relação do emprego, o trabalhador e a empresa ainda não investiram em qualificações que são específicas para aquele trabalho e, portanto, não existe um “vínculo” entre as partes.
- Uma vez que as qualificações específicas da empresa são adquiridas, a produtividade do trabalhador cresce, reduzindo a probabilidade de uma demissão, fazendo com que seu salário aumente em relação ao que ele obteria se estivesse em outro lugar, reduzindo a probabilidade de ele se demitir.
- O treinamento específico sugere que deveria haver uma relação entre a probabilidade de demissão e a estabilidade de emprego para certo trabalhador.

- A rotatividade no emprego altera o formato do perfil de ganhos por idade do trabalhador.
- Homens jovens que se demitem experimentam aumentos substanciais em seus salários, ao passo que trabalhadores que são demitidos muitas vezes experimentam reduções salariais.
- A rotatividade no emprego causa um deslocamento imediato no nível do perfil de ganhos por idade dos que trocam de emprego.

Treinamento Específico e Rotatividade no Emprego

- Considere dois trabalhadores: um que troca de emprego e outro que permanece no emprego.
 1. Aquele que permanece no emprego tem um perfil contínuo e bastante íngreme, de forma que a taxa de salários no emprego é substancial.
 2. Aquele que se muda e troca de emprego várias vezes e experimenta uma mudança no nível salarial em cada troca.
- Quando está empregado em uma empresa específica, o perfil de ganhos por idade daquele que troca de emprego é relativamente achatado.

Treinamento Específico e Rotatividade no Emprego

- A existência de um treinamento específico da empresa, na realidade, sugere este tipo de relação entre rotatividade no emprego e a inclinação do perfil de ganhos num emprego.
- Os trabalhadores e as empresas engajados numa relação de longo prazo têm incentivos para investir em qualificações específicas.
- Pelo fato dos trabalhadores pagarem parte desses custos e coletarem parte dos retornos para o investimento, o crescimento salarial é mais íngreme em empregos mais longos.
- Logo os ganhos de um trabalhador dependem não apenas da experiência total no mercado de trabalho, mas também de seu histórico no emprego e na sua estabilidade no cargo atual.