

# **Economia do Trabalho**

Rotatividade no Emprego

---

Victor Rodrigues de Oliveira

Departamento de Economia – UFPR

# Sumário

---

1. Fatos Estilizados
2. Desistências vs Demissões

# Introdução

---

## Fatos Estilizados

- **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.

## Fatos Estilizados

---

- 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.

# Treinamento Específico e Rotatividade no Emprego

---

- 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.