

Tendências no tempo de permanência no emprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (2001-10)

Bruna Kasprzak Borges

Economista, Pesquisadora da FEE

Rafael Bassegio Caumo

Estatístico, Pesquisador da FEE

Walter Arno Pichler

Economista e Sociólogo, Pesquisador da FEE

1 Considerações iniciais

Durante a última década, o mercado de trabalho brasileiro e também o regional apresentaram uma dinâmica bastante favorável, com a queda na taxa de desemprego de forma contínua e a reestruturação da ocupação, transitando de um quadro de altos níveis de informalidade para recordes na geração de empregos formais (CARDOSO Jr., 2007; BORGES, 2011). Tais aspectos representam uma mudança qualitativa bastante importante no mercado de trabalho e na forma de interação entre os agentes econômicos. Nesta nova configuração, um dos temas que permanecem em debate na literatura especializada são os aspectos que envolvem a curta duração dos vínculos empregatícios no Brasil, analisados pela perspectiva da rotatividade e do tempo de permanência no emprego (BALTAR; PRONI, 1996; GONZALEZ, 2009; JÄGER, 2010; POCHMANN, 2009; BRASIL, 2009).

Os estudiosos sustentam que, através da análise da rotatividade e do tempo de permanência, podem-se obter informações sobre as características gerais do mercado de trabalho e do regime de trabalho no País (BALTAR; PRONI, 1996). A duração dos contratos de trabalho é vista como uma das expressões da natureza dos vínculos existentes entre empregados e empregadores, pois isso pode afetar, dentre outros, a progressão na carreira, o treinamento da força de trabalho, a remuneração e até mesmo a filiação sindical. Um tempo de permanência mais longo no emprego está associado a melhores condições de trabalho e a taxas de sindicalização mais elevadas. Por sua vez, uma elevada movimentação de admissões e demissões costuma estar ligada a um baixo investimento dos empregadores na formação dos seus trabalhadores e, em segundo lugar, a um compromisso ou relação frágil entre os empregados e as empresas (GONZAGA, 1998;

BALTAR; PRONI, 1996; JÄGER, 2010). Adicionalmente, a falta de estabilidade e segurança do trabalho pode indicar a existência de formas precárias de trabalho (OIT, 2009).

Na literatura existente sobre este tema, parece ser consensual a ideia de que no Brasil as pessoas no mercado de trabalho mudam frequentemente de emprego e que a flexibilidade ou instabilidade dos vínculos empregatícios é alta (BALTAR; PRONI, 1996; GONZALEZ, 2009; JÄGER, 2010; POCHMANN, 2009; BRASIL, 2009). De acordo com Jäger (2010), no País o tempo de serviço é relativamente curto entre os trabalhadores. O autor constata, por exemplo, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2007, que 37,4% do total de empregados tinham até dois anos de trabalho no mesmo emprego. O mesmo autor mostra que, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2007 a proporção dos empregos formais com até dois anos de duração alcançava 48,4%.

Uma comparação internacional com os países da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) reforça a ideia da fragilidade dos vínculos empregatícios no País. Jäger (2010) aponta que no Brasil, para o total de ocupados, a participação dos empregos com até três anos de duração atingia a marca de 48,6% em 2007, ficando com a segunda pior colocação em um *ranking* de 25 países selecionados. Para a França, por exemplo, esse percentual é de 25,2%. Também parece ser recorrente na literatura a ideia de que é curta a duração dos vínculos empregatícios no País, assim como é intensa a rotatividade no emprego (BALTAR; PRONI, 1996; POCHMANN, 2009; JÄGER, 2010; DIEESE, 2011). De acordo com Baltar e Proni (1996), a parcela de empregados com tempo de permanência longo dentro das empresas é relativamente pequena. As organizações acabam mudando continuamente o tamanho da força de trabalho, em resposta às alterações no ambiente econômico e em função da própria política de crescimento da empresa. Ao manter os funcionários por um período de tempo curto, os empregadores podem, por exemplo, tentar reduzir os custos laborais¹. De acordo com o DIEESE (2011, p. 13), “[...] as altas taxas de rotatividade [...] são facilitadas pela flexibilidade contratual que impera e caracteriza o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil.”

No Brasil, os estudos focam, principalmente, a questão da rotatividade, um dos aspectos relacionados com o tema mais geral da duração do emprego. Relativamente poucos trabalhos têm realizado análises sobre a evolução do tempo de permanência no emprego ao longo das últimas décadas, objeto de estudo deste texto. Além disso, as referências existentes sobre esse tema são, na maioria das vezes, desatualizadas.

¹ Conforme Orellano e Pazello (2006), a taxa média de realocação dos postos de trabalho na indústria no Brasil foi de 33% no período 1991-98, enquanto nos EUA foi de 19% e no Canadá, de 22%.

Assim sendo, o presente trabalho tem por objetivo analisar a trajetória do tempo de permanência no emprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) ao longo do período 2001-10, com ênfase no segmento dos assalariados do setor privado, tendo como base os dados da Pesquisa Emprego e Desemprego (PED-RMPA).

Além desta introdução, na próxima seção são apresentados os conceitos dos termos empregados no estudo, a metodologia da análise e a descrição mais detalhada dos dados utilizados na pesquisa. Na terceira seção, são expostas as evidências empíricas utilizadas neste estudo, com o intuito de fazer uma análise da evolução da duração do emprego na última década. Inicia-se com uma visão geral sobre o total de ocupados e, depois, examina-se o grupo dos assalariados do setor privado por setores de atividade econômica, grupos de idade, nível de escolaridade e, finalmente, grupos de renda. Na quarta seção, realiza-se uma breve comparação entre as regiões metropolitanas para verificar se as tendências observadas na RMPA convergem, de modo geral, com a evolução do fenômeno do País. Por fim, são apresentadas as conclusões gerais do trabalho.

2 Conceitos e metodologia

Tempo de permanência refere-se ao tempo de manutenção, sem interrupção, do atual vínculo empregatício (ou trabalho) entre os indivíduos na condição de ocupados no momento da entrevista. A variável tempo de permanência analisada neste estudo corresponde ao período de tempo em que os indivíduos na condição de ocupados estão na sua ocupação. Assim, não estamos tratando sobre o tempo que os empregos duram em média, mas sim de quanto tempo os atuais ocupados estão no seu trabalho.

A duração do vínculo empregatício é considerada como o resultado das práticas de admissão e demissão das empresas, adotadas 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. O tempo de permanência reflete, portanto, os níveis de rotatividade, os ciclos e a sazonalidade da economia.

Em relação à duração dos vínculos de trabalho, merece atenção o fato de que o tempo de permanência é uma variável relacionada à rotatividade. Esta última é definida pelo DIEESE (2011, p. 11) como “[...] a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida de admissão, em um posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores.”. Para Gonzalez (2009, p. 35), a rotatividade é definida pela circulação dos trabalhadores pelos empregos, enquanto Baltar e Proni (1996, p. 119) a designam como uma “[...] frequente substituição dos empregados em diversos postos de trabalho”. A rotatividade

de não se confunde, pois, com o tempo de permanência no posto de trabalho.

O tempo de permanência é vinculado, também, à demanda por trabalho, a qual se refere ao nível de emprego desejado pelas firmas. Como o nível desejado de emprego responde a fatores como mudanças nos salários, custos da mão de obra, do capital e outros insumos, produtividade do trabalho, nível de vendas da firma e a tecnologia, esse conjunto de variáveis acaba tendo impacto sobre o tempo de permanência dos trabalhadores na empresa. Em outras palavras, a duração do emprego se relaciona com a criação e destruição de empregos — consequência das flutuações sazonais e do crescimento da economia e da própria dinâmica interna das empresas — e com o fluxo dos trabalhadores nos postos de trabalho — que é a característica da rotatividade.

O presente estudo tem um caráter exploratório. Ele foca, principalmente, os assalariados do setor privado, os quais representam cerca de 60% da força de trabalho na RMPA. Com o objetivo de verificar se o tempo de permanência varia entre diferentes segmentos do mercado e da força de trabalho, os dados foram desagregados por posição na ocupação, setor de atividade da empresa, faixas etárias, escolaridade e rendimento. Procedeu-se, ainda, a uma comparação do tempo de permanência entre os assalariados e os ocupados em geral e os do setor privado de outras regiões metropolitanas brasileiras, para verificar se as conclusões da nossa pesquisa podem ser generalizadas em todo o País ou constituem peculiaridade regional. Além do Distrito Federal (DF), são consideradas na análise as regiões metropolitanas de Porto Alegre (RMPA), São Paulo (RMSP), Belo Horizonte (RMBH), Recife (RMR) e Salvador (RMS).

3 Situação atual e trajetória do tempo de permanência

Na primeira parte desta seção, analisa-se o tempo de permanência dos ocupados no mercado de trabalho na RMPA por posição na ocupação. A partir da segunda subseção, considera-se apenas o conjunto dos assalariados do setor privado, porque os vínculos de emprego nesse segmento do mercado de trabalho tendem a estar mais diretamente relacionados à dinâmica da economia e às expectativas dos agentes econômicos.

3.1 Quadro geral

As evidências empíricas mostram que em 2010 o tempo médio de permanência dos ocupados da RMPA foi de 76,4 meses — um pouco acima

de seis anos (Tabela 1). Considerando apenas os grandes agregados dentro da categoria dos ocupados, pode-se perceber que as categorias **outros ocupados** e **autônomos** foram as que apresentaram o maior tempo de permanência (129,3 e 100,0 meses respectivamente) — acima do tempo médio total da Região (71,0 meses). Já os **empregados domésticos** e os assalariados se situaram abaixo do total geral — 68,2 e 64,5 meses respectivamente. Dentre os assalariados se destacam os empregados do **setor público**, que foi a categoria que registrou o maior tempo de permanência entre todos os segmentos analisados, 137,4 meses em média (11,5 anos). Desagregando este último grupo, para os servidores públicos estatutários esse indicador chegou a 171,9 meses em 2010, ao passo que os não estatutários apresentaram 98,4 meses de tempo de permanência no emprego. Por sua vez, os empregados do setor privado permaneciam, em média, 49,1 meses (4,1 anos) no mesmo trabalho.

Entre 2001 e 2010 encontramos um incremento de, aproximadamente, um ano no tempo de permanência na empresa entre o total de ocupados (12,3 meses). A trajetória de crescimento durante a década ocorreu de forma contínua até 2009, havendo uma pequena retração no indicador em 2010. De forma geral, em todos os grandes agregados se verifica um comportamento de expansão, à exceção dos servidores públicos não estatutários, único dos agregados em que houve queda no tempo de permanência ao longo da década (-6,3 meses). Em termos absolutos, o maior aumento foi registrado entre os autônomos (38,2 meses) e entre os outros ocupados (28,0 meses). O crescimento mais moderado no indicador ocorreu entre os assalariados (4,1 meses) e, particularmente, entre os assalariados do setor privado com carteira de trabalho assinada, apresentando pequena variação positiva (2,3 meses), que correspondeu a um terço do tempo médio encontrado entre os ocupados.

Examinando agora em separado o segmento dos assalariados, percebe-se uma grande diferença entre o tempo de permanência no setor público e no privado ao longo da década. No primeiro, os empregados estavam, em média, há 11,3 anos (135,0 meses) no emprego, ao passo que no setor privado este número cai para cerca de quatro anos (48,1 meses). Na comparação entre 2001 e 2010 a duração do emprego aumentou tanto para os ocupados do setor público quanto para os do setor privado: no primeiro, houve uma elevação de 7,6 meses e, no segundo, de 4,3 meses. Apesar dessa magnitude, em termos relativos, o desempenho do setor privado foi superior ao do público, contribuindo para diminuir, ainda que de forma sutil, a distância entre o tempo de permanência entre essas duas categorias.

Tabela 1

Tempo de permanência no trabalho atual, por posição na ocupação, na RMPA — 2001-10

(em meses)

PERÍODOS E VARIAÇÕES	TOTAL	ASSALARIADOS (1)						
		Total	Setor Privado			Setor Público		
			Total	Com carteira assinada	Sem carteira assinada	Total	Estatu- tário	Não Estatu- tário
2001	64,1	60,4	44,8	50,2	22,0	129,8	147,5	104,7
2002	66,0	60,9	45,4	51,0	21,5	128,3	154,5	95,0
2003	67,1	62,4	46,0	51,4	20,2	131,3	157,5	98,4
2004	68,2	63,2	46,8	52,1	22,6	132,6	159,5	98,4
2005	70,4	64,3	48,9	54,0	22,4	134,8	167,1	95,0
2006	72,1	65,0	49,9	55,3	23,3	135,1	168,1	96,6
2007	73,6	66,1	49,8	55,1	24,4	139,2	173,6	97,2
2008	75,0	65,8	49,3	54,1	25,1	141,3	177,1	96,6
2009	77,3	67,0	51,0	55,3	26,9	140,4	175,7	99,9
2010	76,4	64,5	49,1	52,5	29,0	137,4	171,9	98,4
Δ% 2001-10	19,2	6,8	9,6	4,6	31,8	5,9	16,5	-6,0
Taxa de cresci- mento anual (%)								
2001-10	2,0	0,7	1,0	0,5	3,1	0,6	1,7	-0,7

PERÍODOS E VARIAÇÕES	AUTÔNOMOS	EMPREGADOS DOMÉSTICOS	OUTROS (2)
2001	61,8	50,0	101,3
2002	69,3	50,9	104,7
2003	66,9	51,9	109,0
2004	70,4	54,5	109,8
2005	74,5	58,4	117,3
2006	79,8	61,1	121,0
2007	82,9	62,4	121,4
2008	85,8	62,2	127,5
2009	92,8	62,8	131,8
2010	100,0	68,2	129,3
Δ% 2001-10	61,8	36,4	27,6
Taxa de cresci- mento anual (%)			
2001-10	5,5	3,5	2,7

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Excluem os empregados domésticos e incluem aqueles que não sabem a que setor pertence a empresa em que trabalham.

(2) Inclui empregadores, donos de negócio familiar, trabalhadores familiares sem remuneração, profissionais liberais e outras posições ocupacionais.

Quando separamos os assalariados do setor privado por tipo de contratação, o tempo de permanência entre os com carteira assinada é bastan-

te superior aos sem carteira assinada, respectivamente, 52,5 meses e 29,0 meses, em 2010. Apesar desta distância, o tempo de permanência dos sem carteira aumentou 31,8% no período, bastante superior aos 4,6% dos com carteira. Um dos fatores relacionados a este resultado é o grande crescimento do emprego com carteira assinada, verificado tanto em nível nacional como regional, que agregou um grande contingente de trabalhadores ao segmento do emprego formal no período recente, o que pode ter conduzido a uma diminuição do tempo médio de permanência no grupo. Mesmo com o crescimento expressivo entre os ocupados sem carteira assinada, essa categoria permanece como a que possui o nível mais baixo do indicador. Além de não usufruir dos direitos previstos para aqueles que possuem vínculo formal de emprego, esses trabalhadores estão sujeitos a formas precárias de inserção ocupacional.

Adicionalmente, os dados da PED-RMPA mostram que a proporção dos empregados do setor privado da RMPA com até dois anos no emprego atingia 55,8% em 2010, um número 1,9% inferior ao do começo da década. Para o total de ocupados, a retração foi de 7,7% no mesmo período. Tais indicadores podem estar evidenciando uma tendência de queda na proporção dos assalariados com pouco tempo no mesmo local de trabalho, sugerindo que houve uma menor mudança entre postos de trabalho, apesar desta proporção ainda se manter em patamares elevados.

3.2 Tempo de permanência dos assalariados do setor privado

Considera-se nesta subseção o conjunto dos assalariados do setor privado, os quais foram desagregados em diferentes subgrupos, notadamente por setor de atividade, escolaridade, faixas etárias e faixas de renda.

3.2.1 Setores de atividade

Os dados coletados pela pesquisa PED-RMPA comportam a desagregação dos assalariados do setor privado nos segmentos **indústria**, **construção civil**, **comércio** e **serviços** (Tabela 2). Ao examinarmos o tempo de permanência pela ótica setorial, vemos que a **indústria** foi o setor de atividade onde os trabalhadores estavam há mais tempo no seu emprego em 2010 (54,1 meses), seguidos pelos trabalhadores do setor **serviços** (50,4 meses). As áreas em que os empregados estavam há menos tempo foram o **comércio** e a **construção civil**, com 42,5 e 36,2 meses respectivamente.

Em termos de evolução no período 2001-10, observa-se expansão do tempo de permanência entre os setores, à exceção da **construção civil**.

Para a **indústria** e o **comércio**, o crescimento foi em torno de 6 meses, enquanto nos serviços o avanço foi de 3,6 meses. Contrariamente, a **construção civil** apresentou pequeno recuo (-1,3 meses). Ressalta-se que houve uma interrupção no processo de expansão do tempo de permanência em todos os grandes setores de atividade econômica na RMPA aqui distinguidos no ano de 2010 em relação a 2009, à exceção do **comércio**, o único a apresentar expansão. Uma hipótese a ser levantada é que no ano de 2009, em razão da crise internacional, os trabalhadores desligados em função dos impactos recessivos da crise tenham sido aqueles com menor tempo de permanência da empresa, o que pode ter contribuído para o aumento do indicador em 2009. Isto nos diz que, caso o desempenho de 2009 fosse mantido no ano seguinte, todos os setores apresentariam expansão no indicador para a década, além de taxas de crescimento mais robustas. Para o **comércio**, o crescimento do tempo de permanência foi de 17,1%, passando de 36,3 para 42,5 meses ao longo do período analisado. Mesmo com o impacto regressivo de 2010 frente a 2009, o indicador cresceu 13,4% na **indústria** e 7,7% nos **serviços**. Houve decréscimo no tempo de permanência apenas na **construção civil** (-3,5%), sendo que para este setor não houve uma tendência definida para o indicador, alternando-se incrementos e contrações ao longo da década. Assim como se constatou para o movimento geral dos ocupados na RMPA, houve melhoria na condição de permanência no emprego entre os trabalhadores dos principais setores produtivos, com exceção daqueles pertencentes à **construção civil**, que se mantiveram em ocupações com características de precariedade mais intensas.

Tabela 2

Tempo de permanência dos assalariados do setor privado no trabalho atual, por setores de atividade econômica, na RMPA — 2001-10

(em meses)				
PERÍODOS E VARIACIONES	Indústria	Construção Civil	Comércio	Serviços (1)
2001	47,7	37,5	36,3	46,8
2002	50,9	35,0	37,4	46,0
2003	51,8	34,1	37,7	46,7
2004	51,2	36,5	39,2	48,1
2005	55,2	39,0	40,3	49,1
2006	57,6	41,1	41,0	49,4
2007	55,3	40,6	41,5	50,6
2008	56,5	35,3	40,7	50,0
2009	58,5	39,4	41,2	52,2
2010	54,1	36,2	42,5	50,4
Δ% 2001-10	13,4	-3,5	17,1	7,7
Taxa de crescimento anual (%)				
2001-10	1,4	-0,4	1,8	0,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Exclusive serviços domésticos.

Considerando-se o tempo de permanência médio entre os assalariados do setor privado, 48,0 meses, percebe-se que o **comércio** e a **construção civil** apresentam um patamar inferior à média da Região, especialmente por concentrarem mais trabalhadores nas faixas com menor tempo de serviço, conforme os dados da Tabela 3.

Tabela 3

Distribuição dos assalariados do setor privado, por setor de atividade e faixas de tempo no trabalho principal, na RMPA — 2010

	(%)			
TEMPO NO SERVIÇO	INDÚSTRIA	CONSTRUÇÃO CIVIL	COMÉRCIO	SERVIÇOS (1)
Até 3 meses	13,7	23,5	15,9	14,8
De 4 a 6 meses	8,4	13,6	9,9	8,8
De 7 a 12 meses	12,4	18,3	16,0	14,4
De 13 a 24 meses	16,9	15,1	17,4	17,2
De 25 a 36 meses	10,6	(2)-	10,2	9,8
De 37 a 60 meses	11,7	(2)-	11,4	11,4
De 61 a 120 meses	14,4	(2)-	11,6	12,8
Mais de 120 meses	11,9	(2)-	7,6	10,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Exclui serviços domésticos. (2) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Os dados indicam, portanto, comportamentos bastante distintos entre os setores. As diferentes tecnologias de produção podem contribuir para esta diferenciação no tempo de serviço verificada em nível setorial. Setores que exigem qualificações mais específicas tendem a valorizar a manutenção do vínculo empregatício pelo fato de o trabalhador possuir conhecimentos específicos sobre a execução da função, o que, em caso de desligamento, torna dispendioso para a empresa o processo de treinamento do trabalhador contratado para exercer a função do desligado. É possível que o maior tempo de permanência na **indústria** esteja relacionado com o nível de qualificações específicas exigidas para a execução das atividades produtivas (ORELLANO; PAZELLO, 2006). As exigências para o preenchimento de ocupações neste setor são, em princípio, mais especializadas, e, portanto, demissões e contratações são menos frequentes e acabam afetando positivamente o tempo de permanência na empresa.

3.3 Faixas de idade

Nesta seção, o tempo de permanência é analisado pela ótica da faixa de idade dos assalariados do setor privado: de 16 a 24 anos, de 25 a 39 anos e 40 anos e mais (Tabela 4). Esse tipo de desagregação entre os trabalhadores fornece alguns elementos de análise interessantes sobre como, por exemplo, a experiência anterior, a qualificação e o comprometimento

com o trabalho influenciam a estabilidade do vínculo empregatício. As evidências indicam que em 2010 a duração do emprego mais elevada na RMPA era para os assalariados do setor privado com 40 anos e mais (88,4 meses), bastante superior à média global dos assalariados do setor privado (49,1 meses). O segundo maior tempo foi registrado entre as pessoas na faixa de 25 a 39 anos (39,9 meses). Entre os empregados que tinham entre 16 e 24 anos, foi registrado um tempo de permanência de apenas 15,3 meses. Espera-se que nessa faixa etária o tempo de permanência no trabalho seja menor, em razão de ser composto por indivíduos que entraram no mercado de trabalho mais recentemente e que, possivelmente, estejam sujeitos a vínculos de emprego mais frágeis. Considerando, por outro lado, a demanda por trabalho por parte das empresas, a variação na quantidade de mão de obra requerida, em razão, por exemplo, de ajustes de curto prazo, afeta com mais intensidade os indivíduos menos experientes, com menor qualificação e menor tempo de serviço na firma, que são características concentradas entre os jovens. Decisões de custos também balizam este comportamento, pois trabalhadores com um vínculo de tempo menor com a empresa têm custos de demissão menores. A maior fragilidade do emprego entre os jovens é reforçada, adicionalmente, pelo alto nível de desemprego no grupo, que é bastante superior ao dos outros trabalhadores. De fato, para 2010, na RMPA, o desemprego entre os jovens foi 2,2 vezes maior do que entre a faixa de 25 a 39 anos e mais do que três vezes superior em comparação com o grupo de 40 anos ou mais.

Tabela 4

Tempo de permanência dos assalariados do setor privado no trabalho principal, por faixa etária, na RMPA — 2001-10

PERÍODOS E VARIÁVEIS	(em meses)			
	DE 10 A 15 ANOS	DE 16 A 24 ANOS	DE 25 A 39 ANOS	40 ANOS E MAIS
2001	5,7	17,3	42,1	78,8
2002	7,5	16,9	44,4	77,9
2003	7,7	17,3	44,6	79,3
2004	(1)-	17,4	43,9	82,4
2005	(1)-	17,9	45,9	85,2
2006	(1)-	17,3	44,9	87,9
2007	(1)-	17,0	42,5	91,2
2008	(1)-	15,6	42,1	88,5
2009	(1)-	16,3	42,4	90,6
2010	(1)-	15,3	39,9	88,4
Δ% 2001-10	-	-11,6	-5,2	12,2
Taxa de crescimento anual (%)				
2001-10	-	-1,4	-0,6	1,3

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Na década analisada neste trabalho, a desagregação dos trabalhadores por faixa etária indica que houve elevação no indicador somente para o grupo de trabalhadores de 40 anos ou mais, com um incremento de aproximadamente 10 meses, passando de 78,8 para 88,4 meses. De forma contrária, para a faixa dos jovens de 16 a 24 anos e a dos adultos de 25 a 39 anos houve uma redução no tempo de serviço. No caso dos primeiros, a queda foi de 11,6% (passando de 17,3 para 15,3 meses) e para os últimos foi de 5,2% (de 42,1 para 39,9 meses).

Através da segmentação por grupos etários, percebe-se que o incremento do tempo médio de permanência no emprego atual para os trabalhadores mais maduros do mercado de trabalho pode ser resultado de uma movimentação menos intensa de postos de trabalho nessa categoria. Pelo lado dos empregadores, como os diferenciais de experiência são um dos fatores considerados em suas decisões de contratar e demitir e como os menos experientes, geralmente, são os mais jovens, possivelmente estes apareçam entre a mão de obra com menores custos no caso de desligamento, tanto em razão das obrigações trabalhista previstas em lei como das despesas com treinamento de um novo funcionário. Do lado dos trabalhadores jovens, pode haver motivação para a mudança mais frequente de emprego como consequência de uma relação mais fluida com a empresa, assim como as perdas em termos de rendimento ou progresso na carreira podem ser consideradas de pouca relevância por essa faixa etária.

A entrada dos jovens no mercado de trabalho é marcada, além dos fatores mencionados, pela pouca quantidade de informações que o futuro empregador é capaz de captar para este tipo de trabalhador. Como são indivíduos que estão em processo de construção da vida profissional, por um lado, a experiência anterior é pequena ou até mesmo inexistente e, por outro, a escolaridade pode ser reduzida ou ainda incompleta. Isso sugere a existência de um problema de assimetria de informação no mercado de trabalho. Este é o argumento levantado por Camargo e Reis (2005) para explicar o fato de que o desemprego é maior entre os jovens e entre os semiqualiificados². Os autores colocam que a experiência no mercado de trabalho é capaz de revelar uma parte das características produtivas do trabalhador, de modo que os empregadores possuem menos informações sobre trabalhadores mais jovens e, portanto, menos experientes. Por sua vez, os semiqualiificados formam um grupo bastante heterogêneo, sendo as informações captadas através da escolaridade bastante difusas, de modo que as empresas têm dificuldades para distinguir os trabalhadores. A construção desse argumento pelos autores propõe a incerteza quanto ao tipo de trabalhador como elemento central de análise da questão do desemprego. Como o desemprego afeta negativamente o tempo de permanência no trabalho, a menor

² Trabalhadores com algum grau de educação formal, entre 4 e 10 anos de estudo.

estabilidade entre o segmento mais jovem da força de trabalho pode ser vista como uma combinação de fatores relacionados à baixa experiência anterior e qualificação relativamente menor, que fornece pouca informação ao empregador sobre sua produtividade futura e sugere menor comprometimento com o mercado de trabalho.

3.4 Escolaridade

Com o objetivo de verificar se o tempo de permanência é afetado pelo grau de instrução, os assalariados do setor privado da RMPA foram agrupados em cinco segmentos correspondentes aos níveis de escolaridade dos indivíduos (Tabela 5). Os grupos identificados no estudo são os seguintes: analfabetos³, ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo⁴, ensino médio completo⁵ e, finalmente, ensino superior completo.

Tabela 5

Tempo de permanência dos assalariados do setor privado no trabalho atual, segundo níveis de instrução, na RMPA — 2001-10

PERÍODOS E VARIÁÇÕES	(em meses)				
	ANALFABETO	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO (1)	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO (2)	ENSINO MÉDIO COMPLETO (3)	ENSINO SUPERIOR COMPLETO
2001	63,5	43,5	37,0	44,1	79,7
2002	59,2	44,5	36,4	44,8	80,8
2003	57,2	44,9	38,4	45,5	78,5
2004	61,2	46,6	38,8	45,7	78,9
2005	68,0	49,8	41,2	46,7	81,6
2006	65,8	53,0	42,3	46,7	79,7
2007	82,7	52,9	41,7	46,0	81,4
2008	(4)-	50,2	40,8	46,8	81,2
2009	(4)-	53,9	42,0	47,2	84,3
2010	(4)-	49,3	39,7	46,7	80,7
Δ% 2001-10	-	13,3	7,3	5,9	1,3
Taxa de crescimento anual (%)					
2001-10	-	1,4	0,8	0,6	0,1

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização. (2) Inclui Fundamental Completo e Médio Incompleto. (3) Inclui Médio Completo e Superior Incompleto. (4) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

³ Inclui os alfabetizados sem escolarização. Este grupo não foi considerado na análise, pois nos últimos anos a amostra não comportou desagregação para essa categoria.

⁴ Inclui o ensino médio incompleto.

⁵ Inclui o ensino superior incompleto

Na comparação entre os diferentes graus de escolaridade, considerando o ano de 2010, o tempo de permanência mais elevado foi encontrado entre os assalariados do setor privado na RMPA com ensino superior completo — 80,7 meses (6,7 anos) —, valor muito superior ao dos demais níveis. A segunda maior média de tempo de permanência, obtida pelos trabalhadores com apenas o ensino fundamental incompleto, foi de 49,3 meses (4,1 anos), sendo bastante inferior à obtida pelos trabalhadores com superior completo. Os menores tempos de permanência foram encontrados entre os trabalhadores com ensino médio completo, que apresentaram média igual a 46,7 meses, e entre os que tinham ensino fundamental completo, que apresentaram média igual a 39,7 meses.

A análise da série histórica revela que o tempo de permanência médio dos assalariados do setor privado com ensino fundamental incompleto foi o que maior crescimento apresentou no período (1,4% a.a.), sendo que em 2010 a média registrada foi 13,3% superior à média do ano de 2001. Entre as pessoas com o nível de instrução mais elevado, a duração do emprego, em termos absolutos, se manteve praticamente inalterada em aproximadamente 80 meses, tendo registrado aumento de apenas 1,3% na década. Para os níveis intermediários (ensino fundamental completo e ensino médio completo) houve um pequeno incremento absoluto, em torno de dois meses.

As conclusões desta seção podem ser divididas em duas partes principais. Em primeiro lugar, os dados aqui analisados parecem corroborar que existe uma associação entre um nível de instrução mais elevado e empregos mais duradouros, pois o maior tempo de permanência é encontrado para o grupo com ensino superior completo — questão apontada por Gonzaga (1998). Alguma evidência para a interpretação desta relação entre escolaridade e tempo de permanência no trabalho pode ser obtida quando consideramos a existência de qualificações de trabalho específicas tanto por parte do trabalhador quanto inerentes às exigências do cargo, de forma que o aumento da qualificação e da experiência profissional, associado à escolaridade mais elevada, impacta positivamente a permanência na empresa.

Em segundo lugar, o crescimento do tempo de permanência do grupo com ensino fundamental incompleto, o principal achado desta parte da análise, ocorreu tanto nos anos 90, um contexto de baixo crescimento econômico, quanto nos anos 2000, em uma conjuntura de economia aquecida. A princípio, poderíamos supor que os diferenciais de qualificação afetem a mobilidade de modo que os menos qualificados exibem uma maior chance de mudar de setor e ocupação (ELLIOT; LINDLEY, 2006), o que, a partir de uma avaliação preliminar, apontaria para uma discordância em relação aos dados da RMPA. Um dos fatores que podem explicar este aumento do tempo de permanência entre o segmento com ensino fundamental incompleto é o aumento da escolaridade da população e a baixa taxa de desemprego. Como houve diminuição do número de trabalhadores de baixa esco-

laridade, ou seja, houve um decréscimo da oferta de mão de obra com este nível, ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho se mantém aquecido e os níveis de desemprego estão situados em níveis historicamente baixos, é mantida a demanda também por funcionários com menor qualificação. A pressão exercida sobre os salários dos indivíduos com menor escolaridade no período recente é também reflexo da conjuntura dos últimos anos, onde se pode dizer que há um certo descompasso entre oferta e demanda por trabalho, que acaba por atingir até os grupos menos escolarizados.

Utilizando a hipótese de Camargo e Reis (2005) de que existe um problema de assimetria de informações no mercado de trabalho, quando consideramos o grupo com menor qualificação, a diferenciação existente entre estes trabalhadores é menor, tornando este segmento relativamente homogêneo. A implicação deste argumento é de que a produtividade do trabalhador, medida por seu grau de escolaridade, pode ser melhor reconhecida pelo empregador, o que reduz a incerteza. Relacionada a isto encontra-se uma relação entre escolaridade e taxa de desemprego no Brasil com formato de U-invertido (CAMARGO; REIS; 2005), que também, é verificada na RMPA. O desemprego é, então, menos elevado para os trabalhadores com menor escolaridade do que para aqueles com algum grau de educação formal, e a taxa de desemprego volta a ser relativamente baixa para níveis mais altos de escolaridade. Assim, como o desemprego tende a ser maior para a faixa de escolaridade dita “intermediária”, uma hipótese é de que isso também tenha implicações para o tempo de permanência, diminuindo a estabilidade no trabalho, tal como apontam os dados para as duas categorias que englobam desde o ensino fundamental completo até o superior incompleto.

3.5 Rendimento

A população dos trabalhadores do setor privado da RMPA foi distribuída em quatro grupos delimitados pelos quartis de rendimento (Tabela 6). Isso permite comparar os diferenciais no tempo de permanência dos respectivos grupos. Dados indicam que deve haver uma associação positiva entre os agrupamentos com renda e duração do emprego mais elevadas. Em 2010, as pessoas acima do terceiro quartil de rendimento estavam, em média, há 85,1 meses no emprego (7,1 anos), ao passo que as incluídas no grupo dos 25% com menores salários estavam no emprego há apenas 23,0 meses (1,9 anos). Verifica-se, também, que o tempo de permanência aumenta gradativamente nos grupos intermediários.

Tabela 6

Tempo de permanência dos assalariados do setor privado no trabalho atual, por grupos de rendimento do trabalho principal, na RMPA — 2001-10

(em meses)

PERÍODOS E VARIÇÕES	25% MAIS POBRES	ENTRE 25% E 50% MAIS POBRES	ENTRE 25% e 50% MAIS RICOS	25% MAIS RICOS
2001	21,1	32,3	46,9	79,1
2002	20,7	31,6	49,1	80,3
2003	21,0	32,5	48,5	82,2
2004	21,5	32,9	49,2	83,1
2005	22,5	35,6	51,5	85,8
2006	23,4	35,2	53,1	85,3
2007	23,0	35,8	51,2	86,7
2008	23,2	33,0	50,1	86,9
2009	24,0	34,5	53,5	88,2
2010	23,0	34,1	50,3	85,1
$\Delta\%$ 2001-10	9,0	5,6	7,2	7,6
Taxa de crescimento anual (%)				
2001-10	1,0	0,6	0,8	0,8

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

NOTA: 1. O inflator utilizado foi o IPC-IEPE.

2. Excluem os assalariados que não tiveram remuneração no mês.

No que tange ao comportamento ao longo da série histórica, percebe-se aumento da duração do emprego em todas as faixas. Em termos absolutos, o maior crescimento ocorreu no grupo com maior rendimento. Apesar disso, o aumento mais pronunciado, em termos relativos, foi encontrado no grupo dos 25% com menores salários.

A evidência de que os rendimentos dos trabalhadores estão relacionados ao tempo de permanência no emprego pode ser explicada através de dois fatores (TOPEL, 1991). O primeiro deles é que os trabalhadores com maior tempo de permanência na empresa tendem a apresentar rendimentos maiores, isto é, os ganhos do trabalhador aumentam com a antiguidade. Isto estaria ligado ao fato de que trabalhadores com maior estabilidade no emprego tendem a ser mais especializados do que aqueles com vínculos mais recentes. Os dados para a RMPA mostram que os 25% com maiores salários e o grupo dos que estão entre os 25 e 50% com maiores salários, além de terem os dois maiores tempo de permanência (respectivamente, média de 84,3 e 50,3 meses na década), também obtiveram o maior incremento absoluto no tempo de permanência (6,0 meses e 3,4 meses). Em segundo lugar, a estabilidade tende a agir como uma *proxy* para a qualidade relativa de determinada ocupação, de forma que os empregos com maior tempo de duração possivelmente ofereçam melhores remunerações aos tra-

balhadores. Esta associação positiva entre rendimento e tempo de permanência também é apontada em outros trabalhos (GONZAGA, 1998; RAMOS; CARNEIRO, 2002). No que diz respeito à força de trabalho empregada, um fator de relevância é que trabalhadores com maior tempo de permanência, que se supõe deterem maiores conhecimentos específicos, possuem um custo de ajustamento maior caso ocorra o fim do contrato. Nesse caso, o indivíduo sofre perdas de remuneração para se recolocar no mercado de trabalho que aumentam conforme permaneça na condição de desempregado. Este fato tende a ampliar e fortalecer o vínculo com a empresa.

4 Tempo de permanência nas principais regiões metropolitanas

Esta seção tem como propósito verificar se as conclusões referentes à situação atual e à tendência de evolução observadas na RMPA são compatíveis com a realidade das demais regiões metropolitanas pesquisadas pelo sistema PED.

A primeira constatação se refere ao tempo de permanência do conjunto de ocupados. Os dados mostram que, nas regiões metropolitanas consideradas neste estudo, os ocupados apresentaram média de 74,5 meses para o conjunto das regiões em 2010, valor levemente abaixo do verificado na RMPA (Tabela 7). Na Região Metropolitana de São Paulo, por sua vez, encontra-se o menor indicador entre as regiões, de 63,9 meses em 2010. A segunda é que em 2010 a diferença do tempo de serviço dos assalariados do setor privado era muito pequena entre as regiões consideradas. Nesse ano, a média para o conjunto das regiões era de, aproximadamente, quatro anos, enquanto, na RMPA era de 49,1 meses (4,1 anos). A única discrepância foi observada no Distrito Federal, cujo valor ficou abaixo das demais regiões. A terceira constatação é que a duração do emprego dos assalariados do setor privado da maioria das regiões metropolitanas tendeu a se aproximar no final do período, fato que se manifesta com mais relevância a partir de 2009.

As evidências empíricas nos permitem, pois, avançar a ideia de que os resultados da nossa pesquisa referentes à situação atual e, especialmente, os que dizem respeito às tendências de evolução ao longo do período relativas à RMPA convergem, de modo geral, com o movimento do que ocorre em outras regiões metropolitanas do País.

Tabela 7

Tempo de permanência dos ocupados e dos assalariados do setor privado no trabalho atual, no Distrito Federal e em regiões metropolitanas com PED — 2001-10

(em meses)

PERÍODOS E VARIÁÇÕES	OCUPADOS (1)					
	RMPA	RMSP	DF	RMBH	RMR	RMS
2001	64,1	59,3	72,9	65,9	64,7	67,8
2002	66,0	59,4	73,4	65,7	66,5	71,0
2003	67,1	60,4	77,9	66,7	68,1	70,9
2004	68,2	62,5	77,6	68,5	69,8	70,9
2005	70,4	62,3	78,6	68,2	71,3	71,6
2006	72,1	63,3	79,3	70,5	73,4	71,4
2007	73,6	63,1	80,2	71,1	74,0	73,2
2008	75,0	61,8	84,1	72,5	73,3	74,9
2009	77,3	63,0	79,6	76,6	73,3	79,0
2010	76,4	63,9	82,1	77,3	72,9	74,4
Δ% 2001-10	19,2	7,8	12,6	17,3	12,7	9,7
Taxa de crescimento anual (%)						
2001-10	2,0	0,8	1,3	1,8	1,3	1,0
PERÍODOS E VARIÁÇÕES	ASSALARIADOS DO SETOR PRIVADO					
	RMPA	RMSP	DF	RMBH	RMR	RMS
2001	44,8	47,9	38,6	46,1	45,5	43,1
2002	45,4	48,5	39,6	45,9	47,2	43,5
2003	46,0	50,0	40,9	46,2	48,1	45,3
2004	46,8	50,9	41,6	47,5	49,2	44,9
2005	48,9	50,7	42,1	46,5	50,2	45,2
2006	49,9	50,7	43,4	47,3	52,2	44,8
2007	49,8	49,5	42,7	46,5	51,1	46,2
2008	49,3	47,6	43,2	46,5	51,9	47,4
2009	51,0	48,9	40,5	48,6	50,6	52,2
2010	49,1	48,8	41,4	48,6	49,7	47,9
Δ% 2001-10	9,6	1,9	7,3	5,4	9,2	11,1
Taxa de crescimento anual (%)						
2001-10	1,0	0,2	0,8	0,6	1,0	1,2

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTE/FAT.

(1) Inclui empregadores, donos de negócio familiar, trabalhadores familiares sem remuneração, profissionais liberais e outras posições ocupacionais.

5 Considerações finais

Este estudo examinou a situação atual e a trajetória do tempo de permanência no local de trabalho na RMPA. A tendência verificada foi de aumento na duração do emprego, porém com algumas nuances bastante significativas. Quando consideramos os ocupados por posição na ocupação, o fato que se destaca é o aumento relativamente modesto do tempo de permanência dos assalariados do setor privado com carteira assinada. Uma possível explicação para este desempenho do indicador pode estar na entrada de um grande contingente de trabalhadores no grupo, dado o expressivo aumento do emprego formal nos últimos anos. A questão que se coloca é se o aumento verificado foi suficiente para superar a condição de fragilidade que caracteriza, segundo a literatura, os vínculos dos trabalhadores com seus empregos no Brasil. A nosso ver, as tendências verificadas na RMPA vão no sentido de um movimento mais geral presente na economia brasileira, o que se deduz da breve comparação realizada com outras regiões metropolitanas no País.

A análise dos assalariados do setor privado na RMPA confirma, como esperado, que os empregados com carteira de trabalho assinada têm um vínculo mais estável do que os trabalhadores informais. O recorte por segmento de atividade econômica mostra que a indústria é o setor em que os trabalhadores estavam mais tempo no emprego. Além disso, os dados indicam que os trabalhadores maduros (com 40 anos e mais) são os que têm o maior tempo de permanência. No que tange à escolaridade, vimos que os assalariados com nível de instrução superior são os que estavam durante mais tempo no emprego. Um dos achados da pesquisa foi que os empregados com menor grau de instrução — com o ensino fundamental incompleto — foram os que apresentaram o maior crescimento do tempo de permanência na RMPA ao longo da década. E, finalmente, a pesquisa mostra que parece haver uma associação positiva entre nível de rendimento e tempo de permanência no emprego. Finalmente, os trabalhadores da RMPA com menor tempo de permanência tendem a ser os mais jovens e menos qualificados.

Um aspecto importante é que níveis educacionais mais elevados são associados a uma maior qualificação profissional, de modo que indivíduos com maior escolaridade possivelmente sejam percebidos pelos empregadores como mais capacitados para exercer determinadas funções, de forma que a qualificação é vista como um aspecto determinante para a duração da relação de emprego no mercado de trabalho.

As perspectivas com o aquecimento do mercado de trabalho apontam para uma maior dificuldade em obter mão de obra treinada, ao mesmo tempo em que aumentam os custos de demissões em razão da parcela maior de trabalhadores formais em relação à ocupação total. Essa nova configu-

ração pode fazer com que as empresas valorizem a permanência do trabalhador. Isto, por sua vez, pode implicar um futuro aumento do tempo de permanência no emprego. Porém, pelo lado da oferta de trabalho, a manutenção de níveis baixos de desemprego estimula a mudança de emprego, pois a abertura de vagas torna mais fácil a recolocação no mercado de trabalho, o que, por sua vez, poderia diminuir o tempo de permanência.

A presente pesquisa tem um caráter exploratório. Além das questões anteriormente aventadas, outras requerem investigação mais detalhada, apesar de levantadas algumas hipóteses ao longo do texto. Dentre elas, o significado e a causa do aumento do tempo de trabalho dos assalariados com menor nível de instrução e a diminuição do tempo de permanência nos dois últimos anos da década analisada. Uma outra linha de investigação se refere ao estudo do tempo de permanência em relação a outras características sociodemográficas.

Referências

BALTAR, P. E. 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.; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. P. 109-149.

BORGES, B.. Recuperação do emprego formal: trajetória rumo a (re)estruturação do mercado de trabalho na RMPA? **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre: FEE, v. 39, n. 1, p. 55-64, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Rotatividade da mão de obra alcança 36% dos vínculos empregatícios**. Brasília: MTE, 2009. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/rotatividade-da-mao-de-obra-alcanca-36-dos-vinculos-empregaticios/palavrachave/rotatividade.htm>>. Acesso em: 13 jun. 2013.

CAMARGO, J.; REIS, M.. Desemprego: o custo da desinformação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 381-425, 2005.

CARDOSO Jr., J. **De volta para o futuro?** As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. (Texto para discussão, n. 1310).

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

ELLIOTT Jr., R.; LINDLEY, J.. Skill specificity and labour mobility: occupational and sectoral dimensions. **The Manchester School**, [S.l.], v. 74, n. 3, p. 389-413, 2006.

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

GONZALEZ, R.. **Flexibilidade e permanência**: a duração dos empregos no Brasil (1992-2006). 2009. 106 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, 2009. Disponível em: <http://bdttd.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6241>. Acesso em: 13 jun. 2013.

INTERNATIONAL LABOR OFFICE (ILO). **Measuring decent work: tripartite meeting of experts on measurement of decent work**. Geneva: ILO, 2008.

JÄGER, P.. **Flexibilidade e rotatividade no mercado de trabalho**: um estudo a partir dos dados sobre o Rio de Janeiro. 2010. 113 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) – Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010.

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**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 179-207, abr. 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

POCHMANN, M.. **Evolução recente da rotatividade no emprego formal no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009. (Nota técnica).

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G.. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 21, n. 12, p. 31-56, jul./dez. 2002.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G.. **Rotatividade e instituições**: benefícios ao trabalhador desligado incentivam os afastamentos? Brasília: IPEA, 1997. (Texto para discussão, n. 503).

RETOMADA do ritmo de crescimento ocupacional leva taxa de desemprego ao menor patamar da série histórica. **Informe PED**, Porto Alegre, v. 19, n. especial, jan. 2011.

TOPEL, R.. Specific capital, mobility, and wages: wages rise with job seniority. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 99, p. 145-176, 1991.