ESTUDO TEMÁTICO

Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Campinas

Eliane Navarro Rosandiski

Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Campinas[1]

Eliane Navarro Rosandiski[2]

1. Introdução

No período de 2006 a 2018, a economia brasileira passou por um conjunto importante de mudanças na condução da política macroeconômica. O objetivo deste estudo não é discutir detalhadamente os determinantes políticos dessas mudanças, mas fazer uma breve contextualização desse período, reconhecendo a intensidade dos efeitos sobre o nível de atividades econômicas no mercado de trabalho. Pode-se dizer que, nestes últimos 12 anos, a economia brasileira vivenciou o melhor e o pior momento de seu ciclo de atividade em sua história recente.

Iniciado em 2005 até 2013, em resposta ao conjunto articulado de políticas econômicas de estímulo à demanda, o nível de atividade econômica (PIB) passou por um ciclo expansionista com fortes efeitos sobre a atividade econômica e o emprego. Do ponto de vista da geração de emprego, o ano de 2010 foi o melhor momento deste ciclo, já que o PIB se expandiu a uma taxa de 7,53% e foram criados 2,8 milhões de postos de trabalho formais no Brasil,

[1] Projeto de Extensão: Observatório Econômico PUC-Campinas / Convênio de cooperação técnica PUC-Campinas/ AGEMCAMP.

[2] Economista, Doutora em Economia Social, Docente-Extensionista da PUC-Campinas.
E-mail: eliane.rosandiski@gmail.com

dos quais 794 mil no Estado de São Paulo (SP) e 54 mil na Região Metropolitana de Campinas (RMC).

Em 2013, este ciclo começou a dar alguns sinais de esgotamento, apontando para a necessidade de medidas corretivas na condução da política econômica. Porém, tal esgotamento, somado às incertezas no cenário político, fez com que o ano de 2014 marcasse o início da recessão mais intensa já vivida pela economia brasileira. Os anos de 2015 e 2016 marcam o aprofundamento dessa crise, que, somada às incertezas político-institucionais, já vem sendo considerada por muitos analistas como a pior já vivida pela economia brasileira, como reflexo da movimentação econômica. O PIB apresentou duas quedas sucessivas, 3,77% e 3,46%, provocando impactos sobre o mercado de trabalho quase imediatos, com a destruição de 3,5 milhões de empregos formais no Brasil, pouco menos de 1 milhão em São Paulo e 34 mil na RMC, nestes dois anos. (IPEADATA, 2018 e MTE,2018).

No mercado de trabalho, o efeito dessa recessão foi o rápido crescimento da taxa de desemprego e uma piora nas condições de trabalho e renda. Segundo dados do IBGE, estima-se, em 2018, uma população de aproximadamente 13 milhões de desempregados no Brasil (IPEA, 2018).

Essa piora nas condições econômicas e seus reflexos no mercado de trabalho levaram o Congresso Nacional a votar, em tempo recorde, uma profunda alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para reduzir custos e estimular contratação.

A despeito das adversidades e intensidade da crise, o último trimestre de 2017 interrompeu a trajetória de queda do PIB, que fechou com uma taxa de crescimento de 0,99%.

Este sinal, ainda frágil, de recuperação da atividade econômica vem sendo acompanhado pela ampliação de vagas no mercado de trabalho formal. Dados mais gerais mostram a recuperação do emprego no primeiro trimestre de 2018, com 195 mil novas vagas no Brasil, 80 mil em SP e 6,8 mil na RMC.

Ainda é difícil avaliar a força dessa recuperação, visto que os dados ainda não apontam para uma direção consistente.

Dados mais gerais do mercado de trabalho observaram que parte importante das ocupações foram geradas em postos de trabalho mais precários, no setor informal, pois apresentam maior grau de informalidade e de instabilidade quanto às remunerações (IPEA, 2018).

Sem buscar fazer um prognóstico da consistência dessa recuperação, pretende-se, neste estudo, fazer a caracterização do perfil da estrutura de emprego formal tomando como referência os efeitos dessa oscilação na conjuntura sobre as estratégias de alocação de mão de obra na Região Metropolitana de Campinas (RMC).

Como hipótese, tem-se que as características do perfil da mão de obra decorrem tanto do perfil das atividades produtivas como da decisão das estratégias seletivas adotadas pelos empresários, que podem ou não ser influenciadas pelas oscilações conjunturais.

Para analisar a evolução do mercado de trabalho na RMC, serão utilizadas as informações declaradas pelas empresas e disponibilizadas pelo Ministério de Trabalho[3].

Esta base de dados não permite fazer uma análise detalhada das condições de inserção não regidas pelo contrato de trabalho, tais como profissionais liberais e/ou autônomos. Para obter este perfil, mais amplo, seria necessário recorrer a alguma base de coleta de informação domiciliar, que para a RMC só é realizada a cada 10 anos pelo Censo Demográfico/IBGE. Diante disso, neste estudo, o retrato do mercado de trabalho está centrado nas ocupações formais - o chamado emprego com carteira de trabalho assinada.

Para construir este painel, este estudo está dividido em cinco itens, além dessa introdução.

No próximo item, será elaborado o perfil do estoque de emprego na RMC do período de 2006 ao primeiro trimestre de 2018 e serão apontadas as principais mudanças ocorridas nesta estrutura ocupacional neste período. Na sequência, no item seguinte, serão caracterizadas as estratégias de uso do trabalho a partir do perfil de contratados e demitidos. Tomando como referência o movimento de contratação e demissão, nos dois itens seguintes, serão apresentados os dados de rotatividade e os efeitos sobre a massa de salários geradas na RMC, respectivamente.

Por fim, nos comentários finais serão apontadas e discutidas as principais tendências observadas na estrutura do emprego formal da RMC.

[3] O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir das informações declaradas pelas empresas, disponibiliza duas bases de informação: a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED). A RAIS fornece informações do estoque de emprego em 31/12 e o CAGED permite contabilizar as informações mensais do fluxo de contratados e demitidos.

2. Perfil da Estrutura Ocupacional na Região Metropolitana de Campinas

Com pouco mais de 3,1 milhões de habitantes, a RMC é composta por 20 municípios, cuja maior característica dessa integração é a diversidade de atividades econômicas, que englobam desde atividades industriais modernas, comércio e serviços especializados até a produção de conhecimento científico ofertado pelas Universidades e Institutos de Pesquisa. Além disso, a presença do Aeroporto Internacional de Viracopos confere à região um importante papel logístico nas atividades de importação e exportação (EMPLASA, 2018).

O dinamismo decorrente desta diversidade econômica torna a RMC a segunda Região mais importante do Estado de São Paulo.

Estima-se que, neste primeiro trimestre de 2018, existam mais de 970 mil empregados formais, que representa pouco mais de 7% do emprego paulista e mais de 2% do emprego nacional.

As informações no Gráfico1 mostram que, em 2014, no auge do ciclo expansionista, a RMC chegou a gerar mais 1 milhão de empregos formais.

A despeito das oscilações conjunturais, foi verificada uma trajetória consistente de ampliação da participação do emprego da região, tanto no Estado como no Brasil. O quadro 1 mostra que, entre 2006 e 2018, estas participações no emprego se ampliaram de 6,94 para 7,36, em São Paulo, e de 2,04 para 2,11 no Brasil.

Estima-se que, em termos absolutos, foram criados mais de 260 mil postos de trabalho na RMC entre 2006 e 2018, o que corresponde a uma taxa de 36%. Em SP, a taxa foi de 31,1% e, para o Brasil, foi de 28,4%.

Assim, nestes últimos 12 anos, o dinamismo econômico da RMC foi superior à média nacional.

O Gráfico 1 mostra que os salários acompanharam este dinamismo.

Quadro 1. Participação do emprego da Região Metropolitana de Campinas no Emprego

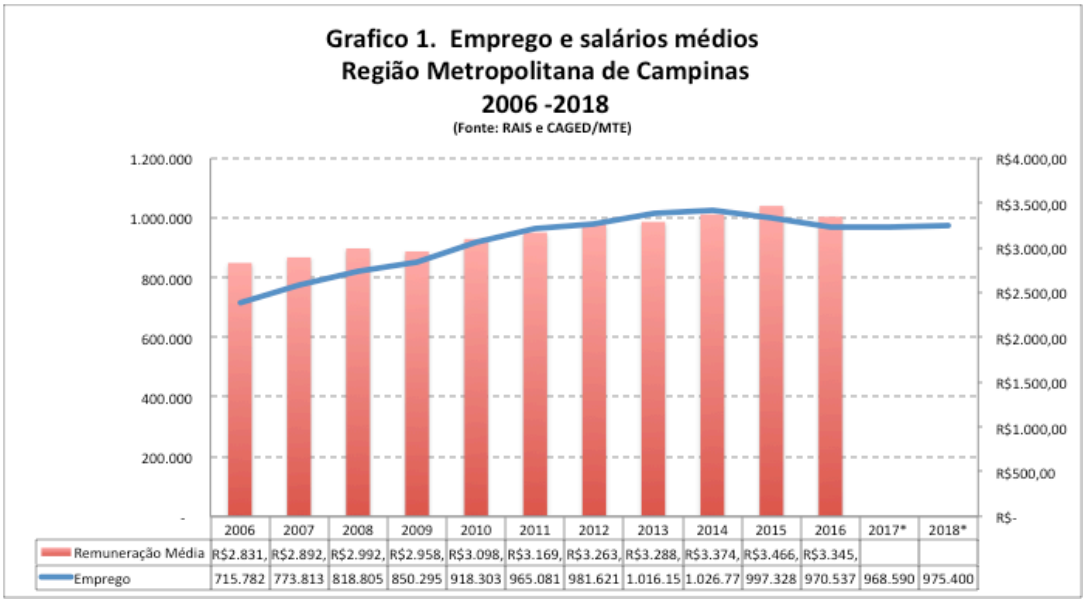
	de São Paulo	do BRASIL
2006	6,94%	2,04%
2007	6,98%	2,06%
2008	6,99%	2,08%
2009	7,04%	2,06%
2010	7,13%	2,08%
2011	7,20%	2,08%
2012	7,12%	2,07%
2013	7,25%	2,08%
2014	7,28%	2,07%
2015	7,28%	2,08%
2016	7,36%	2,11%
2017	7,35%	2,11%
2018	7,36%	2,11%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Durante o ciclo expansionista, o valor dos salários médios pagos na RMC apresentou uma trajetória ascendente, chegando ao pico em 2015. Se comparado ao valor médio de 2006, em 2015, os salários médios da RMC estavam 22% mais elevados.

Porém, esta trajetória de alta foi interrompida com a crise de 2013 e, em 2016, os salários iniciaram a trajetória de queda. Ainda assim, entre 2006 e 2016, os

salários médios passaram de R$ 2.831 para R$ 3.345[4], ou seja, ainda estavam 18% superior aos pagos em 2006.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*	2018*
Remuneração Média	R$2.831,	R$2.892,	R$2.992,	R$2.958,	R$3.098,	R$3.169,	R$3.263,	R$3.288,	R$3.374,	R$3.466,	R$3.345,		
Emprego	715.782	773.813	818.805	850.295	918.303	965.081	981.621	1.016.15	1.026.77	997.328	970.537	968.590	975.400

2.1 Emprego e remuneração por município

Quando se avalia o perfil do emprego por município, há poucas alterações em sua composição entre 2006 e 2018.

Por ser mais populoso e maior em termos de extensão (EMPLASA, 2018), o município de Campinas assume a liderança disparada em termos de capacidade de geração de emprego, de modo que sua participação no volume de emprego gerado na RMC supera 40%.

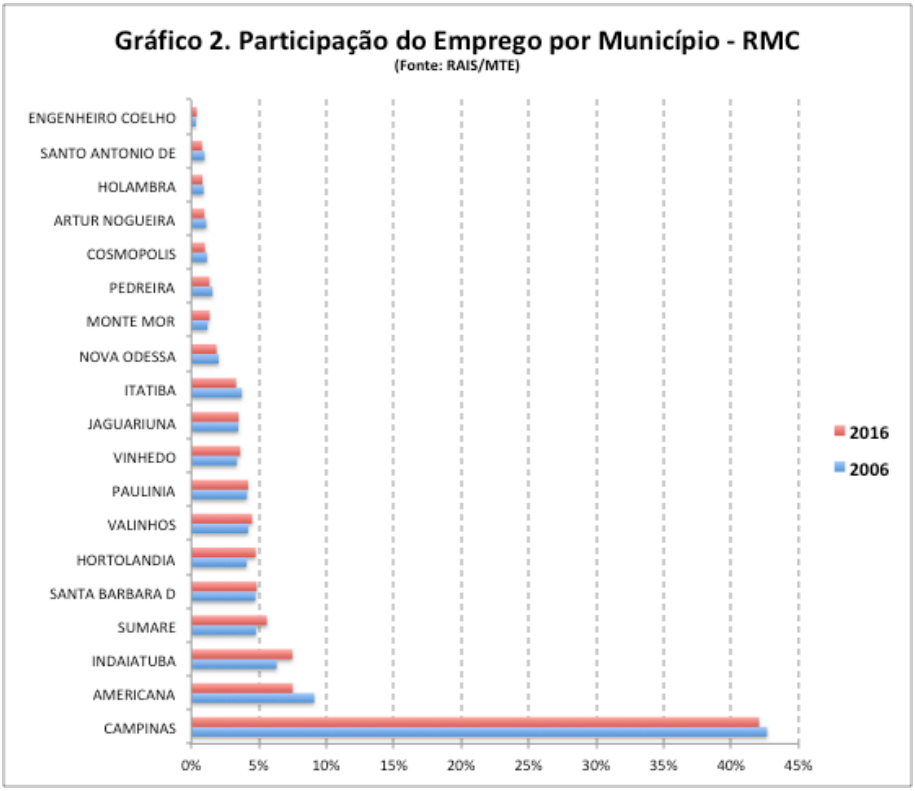
[4] Valores corrigidos para 2018 pelo INPC.

Na sequência, estão os municípios de Americana, Indaiatuba e Sumaré com participações que oscilam entre 8% e 6%.

Depois, situa-se o grupo de municípios com participações entre 5% e 3%, que são Santa Bárbara d'Oeste, Hortolândia, Valinhos, Paulínia, Vinhedo, Jaguariúna e Itatiba

E, por fim, no grupo com menores participações, estão os municípios de Nova Odessa, Monte Mor, Pedreira, Cosmópolis, Artur Nogueira, Holambra, Santo Antônio de Posse e Engenheiro Coelho, que juntos geram cerca de 9% do emprego da RMC.

O Gráfico 2 confirma que a distribuição do emprego entre os municípios



pouco se alterou entre 2006 e 2018. No entanto, percebe-se que os municípios de Campinas e Americana perderam um pouco de participação relativa,

enquanto os de Indaiatuba e Sumaré ampliaram sua participação relativa no mercado de trabalho da RMC.

O padrão de remunerações por município revela alguns aspectos importantes, pois: (i) reflete a estrutura de atividades econômicas presente em cada município e, (ii) associado ao primeiro, reflete a opção estratégica de seleção do perfil de empregado alocado nas empresas que compõem a estrutura econômica.

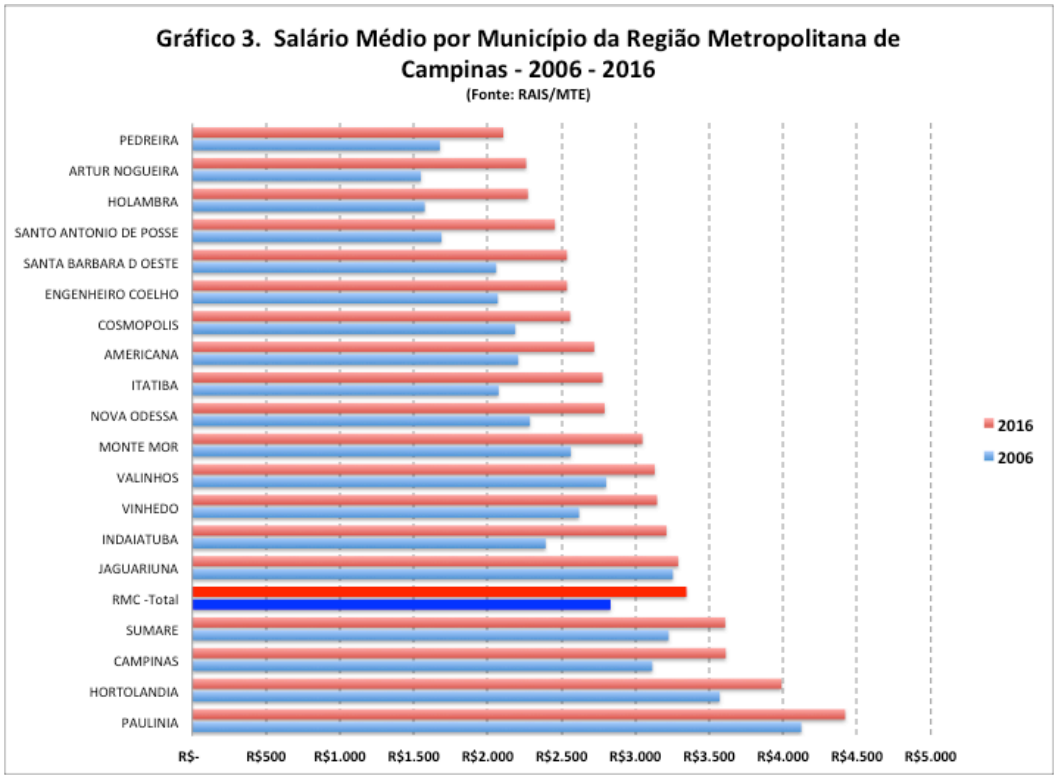
O Gráfico 3 faz uma síntese da evolução dos salários médios pagos por município. Como podem ser observados, os municípios de Paulínia, Hortolândia, Campinas, Sumaré e Jaguariúna tendem a apresentar um perfil de remuneração superior à média da RMC. No outro extremo, os municípios de Pedreira, Arthur Nogueira e Holambra apresentam os níveis de remuneração mais baixos da RMC.

A ampliação dos salários médios foi observada em todos os municípios, ainda que a taxas desiguais. O crescimento das remunerações médias em Jaguariúna (1%) e Paulínia (7%) ficou abaixo da média de 18%.

Estas variações, ainda que desiguais, das taxas de remunerações mostram que as empresas, conforme a sua especificidade, adotaram estratégias de uso da força de trabalho, cujo efeito foi consolidar uma estrutura ocupacional melhor remunerada. Efeito visível na fase de recuperação, pois os salários cresceram e chegaram a ficar, em média, 22% maiores que os de 2006; porém, como resultado da recessão, esta tendência já tinha sido revertida e, em 2016,

os salários médios já tinham perdido 4 pontos percentuais em relação aos de 2006.

Como o último dado disponível para o estoque de emprego é de 2016, ainda não é possível avaliar o impacto do ajuste sobre as remunerações médias em 2017 e 2018. Porém, os dados de fluxo, que serão apresentados no item 3 deste estudo, já apontam para uma possível continuidade de tendência à queda.



2.2 Emprego e remuneração por escolaridade

As informações quanto às alterações no perfil de escolaridade dos empregados ajudam, parcialmente, a compreender a estratégia de uso do

trabalho e, consequentemente, a evolução dos salários médios da RMC entre os anos de 2006 e 2016.

As informações disponibilizadas na Tabela 2 mostram que, ao longo deste período, houve significativa e consistente mudança na composição da estrutura de emprego em favor da ampliação da escolaridade formal.

Em 2006, cerca de 54% de empregados na RMC tinham escolaridade acima do ensino médio, dos quais 13 pontos percentuais tinham superior completo. De forma consistente, este perfil se alterou ao longo dos anos, chegando, em 2016, a 76% com escolaridade acima do médio, dos quais 21 pontos percentuais têm superior completo.

Fica clara a tendência à valorização da escolaridade como critério de seleção dos candidatos. Porém, a despeito do aumento da participação do nível superior, é importante observar que ainda 50% dos empregados, em 2016, tinham o ensino médio como nível máximo de instrução.

Tabela 2. Distribuição do emprego por Escolaridade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
Analfabeto	0%	0%	0%	0%
Até 5o. Ano Incompleto	2%	2%	2%	2%
5o. Ano Completo	6%	4%	2%	2%
6o. a 9o. Incompleto	9%	7%	5%	4%
Fundamental Completo	19%	14%	12%	11%
Médio Incompleto	9%	8%	8%	7%
Médio Completo	37%	45%	48%	50%
Superior Incompleto	4%	4%	4%	4%
Superior Completo	13%	15%	19%	21%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

As tabelas 3 e 4 apresentam informações quanto ao padrão de remuneração por escolaridade e confirmam que os profissionais mais escolarizados no mercado de trabalho da RMC tendem a ser os melhores remunerados na estrutura.

Contudo, em termos reais, os salários médios pagos aos grupos de profissionais com ensino superior completo apresentaram uma queda de cerca de 8%, em 2006, passando de R$ 6.842 para R$ 6.247. Pode-se dizer, neste caso, que a possível ampliação de mão de obra mais escolarizada tende a rebaixar seu preço, seja devido ao aumento da sua oferta, seja devido à redução da capacidade de pagamento pelos setores contratantes.

Tabela 3. Salário por Escolaridade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016
(em valores de 2018)

	2006	2010	2014	2016
Analfabeto	R$ 1.377,78	R$ 1.512,29	R$ 1.686,96	R$ 1.568,82
Até 5o. Ano Incompleto	R$ 1.712,55	R$ 1.839,29	R$ 1.952,89	R$ 1.879,73
5o. Ano Completo	R$ 1.781,99	R$ 1.993,23	R$ 2.196,53	R$ 2.126,08
6o. a 9o. Incompleto	R$ 1.765,91	R$ 1.971,94	R$ 2.122,63	R$ 2.074,64
Fundamental Completo	R$ 1.834,54	R$ 2.024,52	R$ 2.197,59	R$ 2.105,02
Médio Incompleto	R$ 1.727,43	R$ 1.831,86	R$ 1.986,25	R$ 1.940,07
Médio Completo	R$ 2.322,49	R$ 2.445,78	R$ 2.581,55	R$ 2.479,79
Superior Incompleto	R$ 3.717,95	R$ 3.730,59	R$ 3.770,19	R$ 3.542,36
Superior Completo	R$ 6.842,77	R$ 6.689,82	R$ 6.516,12	R$ 6.247,11
Total	R$ 2.831,04	R$ 3.098,33	R$ 3.374,16	R$ 3.345,24

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Na prática, o fechamento do leque salarial, distância entre as remunerações em relação à média, ocorreu devido à queda dos salários pagos aos trabalhadores com escolaridade mais elevada, que passou de 2,5 para 1,9 vezes maior que o salário médio da RMC. Os demais empregados de baixa

escolaridade mantiveram suas proporções: os de baixíssima escolaridade continuaram a receber em torno de 50%, e os trabalhadores com ensino médio completo, em torno de 70% da média paga na RMC (ver tabela 4).

Tabela 4. Leque Salarial por Escolaridade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
Analfabeto	0,5	0,5	0,5	0,5
Até 5o. Ano Incompleto	0,6	0,6	0,6	0,6
5o. Ano Completo	0,6	0,6	0,7	0,6
6o. a 9o. Incompleto	0,6	0,6	0,6	0,6
Fundamental Completo	0,6	0,7	0,7	0,6
Médio Incompleto	0,6	0,6	0,6	0,6
Médio Completo	0,8	0,8	0,8	0,7
Superior Incompleto	1,3	1,2	1,1	1,1
Superior Completo	2,4	2,2	1,9	1,9
Total	1,0	1,0	1,0	1,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

3. Emprego e remuneração por faixa de etária

Por faixa etária, entre 2006 e 2016, observou-se a perda de participação relativa dos trabalhadores mais jovens na estrutura de emprego, havendo um decréscimo no percentual das faixas etárias de 18 a 25 anos, de 22% para 15%, e de 25 a 29 anos, de 19% para 15%. Nas faixas etárias mais elevadas, a taxa de participação relativa foi acompanhada por crescimentos de 46% e 121% em termos absolutos no volume de empregados com idade entre 40 a 49 anos e 50 a 64 anos, respectivamente.

Vale destacar que, apesar da queda relativa, em termos absolutos, o número de jovens empregados, em 2016, era 12% maior do que o existente em 2006.

Tabela 5. Distribuição do emprego por Faixa Etária na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
10 A 14	0%	0%	0%	0%
15 A 17	1%	2%	1%	1%
18 A 24	22%	20%	17%	15%
25 A 29	19%	18%	16%	15%
30 A 39	28%	28%	30%	31%
40 A 49	20%	20%	21%	22%
50 A 64	9%	12%	14%	15%
65 OU MAIS	1%	1%	1%	1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Tabela 6. Salários Médios por Faixa Etária na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016 (em valores de 2018)

	2006	2010	2014	2016
10 A 14	R$ 630,09	R$ 1.232,54	R$ 716,15	R$ 579,11
15 A 17	R$ 848,30	R$ 1.016,16	R$ 1.115,38	R$ 992,72
18 A 24	R$ 1.552,37	R$ 1.740,54	R$ 1.861,00	R$ 1.766,14
25 A 29	R$ 2.342,74	R$ 2.614,25	R$ 2.796,53	R$ 2.654,09
30 A 39	R$ 3.051,88	R$ 3.323,86	R$ 3.664,20	R$ 3.585,63
40 A 49	R$ 3.906,13	R$ 3.987,45	R$ 4.090,78	R$ 3.992,57
50 A 64	R$ 4.046,63	R$ 4.305,18	R$ 4.358,33	R$ 4.263,11
65 OU MAIS	R$ 3.132,75	R$ 3.527,12	R$ 3.650,69	R$ 3.590,24
Total	R$ 2.831,04	R$ 3.098,33	R$ 3.374,16	R$ 3.345,24

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Tabela 7. Leque Salarial por Faixa Etária na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
10 A 14	0,2	0,4	0,2	0,2
15 A 17	0,3	0,3	0,3	0,3
18 A 24	0,5	0,6	0,6	0,5
25 A 29	0,8	0,8	0,8	0,8
30 A 39	1,1	1,1	1,1	1,1
40 A 49	1,4	1,3	1,2	1,2
50 A 64	1,4	1,4	1,3	1,3
65 OU MAIS	1,1	1,1	1,1	1,1
Total	1,0	1,0	1,0	1,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Este relativo envelhecimento/amadurecimento da estrutura se reflete numa melhoria das remunerações, visto que a remuneração dos trabalhadores mais maduros tende a ser de 20% a 30% maior do que a média dos salários pagos na RMC (ver tabelas 6 e 7).

4. Emprego e remuneração por setor de atividade

O mercado de trabalho é um reflexo das atividades econômicas que estão alocadas em determinada Região. Tais atividades, por sua complexidade, irão selecionar perfis de empregados e, consequentemente, determinar perfis de remuneração.

A alteração mais significativa ocorrida na estrutura do emprego gerado na RMC diz respeito à relativa perda de participação da Indústria de Transformação e o protagonismo do setor de Serviços, entre 2006 e 2016.

Neste período, a participação das atividades industriais caiu de 31% para 25%, enquanto a participação das atividades de serviços cresceu de 34% para 40% na estrutura de emprego.

Tabela 8. Distribuição do emprego por Setores de Atividade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
Extrativa mineral	0%	0%	0%	0%
Indústria de transformação	31%	29%	27%	25%
Servicos industriais de utilidade pública	2%	1%	2%	2%
Construção Civil	3%	5%	4%	4%
Comércio	20%	20%	21%	21%
Serviços	34%	36%	38%	40%
Administração Pública	8%	7%	7%	8%
Agropecuária, extração vegetal, caca e pesca	2%	1%	1%	1%
Total RMC	100%	100%	100%	100%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Do ponto de vista dos padrões de remuneração, é importante destacar que a Administração Pública tende a pagar os melhores salários, em torno de 60% a mais do que a média paga na Região; no entanto, esta atividade representa apenas 8% do emprego.

Tabela 9. Salários Médios por Setores de Atividade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016 (em valores de 2018)

	2006	2010	2014	2016
Extrativa mineral	R$3.358,42	R$4.284,37	R$3.590,02	R$3.288,91
Indústria de transformação	R$3.316,25	R$3.581,23	R$3.984,24	R$3.978,75
Servicos industriais de utilidade pública	R$4.265,53	R$4.327,96	R$3.340,78	R$3.473,40
Construção Civil	R$2.183,44	R$2.639,43	R$2.753,81	R$2.560,51
Comércio	R$1.738,07	R$2.076,67	R$2.546,29	R$2.534,01
Serviços	R$2.667,11	R$2.881,99	R$3.107,19	R$3.091,05
Administração Pública	R$4.643,11	R$5.329,57	R$5.506,42	R$5.416,01
Agropecuária, extração vegetal, caca e pesca	R$1.343,90	R$1.693,53	R$2.058,85	R$2.044,62
Total RMC	R$2.831,04	R$3.098,33	R$3.374,16	R$3.345,24

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

Tabela 10. Leque salarial por Setores de Atividade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2016

	2006	2010	2014	2016
Extrativa mineral	1,2	1,4	1,1	1,0
Indústria de transformação	1,2	1,2	1,2	1,2
Servicos industriais de utilidade pública	1,5	1,4	1,0	1,0
Construção Civil	0,8	0,9	0,8	0,8
Comércio	0,6	0,7	0,8	0,8
Serviços	0,9	0,9	0,9	0,9
Administração Pública	1,6	1,7	1,6	1,6
Agropecuária, extração vegetal, caca e pesca	0,5	0,5	0,6	0,6
Total RMC	1,0	1,0	1,0	1,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do Trabalho (MTE)

As atividades industriais tendem a pagar salários 20% superiores à média. A heterogeneidade das atividades que compõem o setor de Serviços faz com que, na média, as remunerações pagas neste setor fiquem abaixo da média dos salários da RMC (ver tabelas 9 e 10).

Até aqui, de forma resumida, tem-se que a estrutura ocupacional formal gerada na RMC aponta para a seguintes tendências:

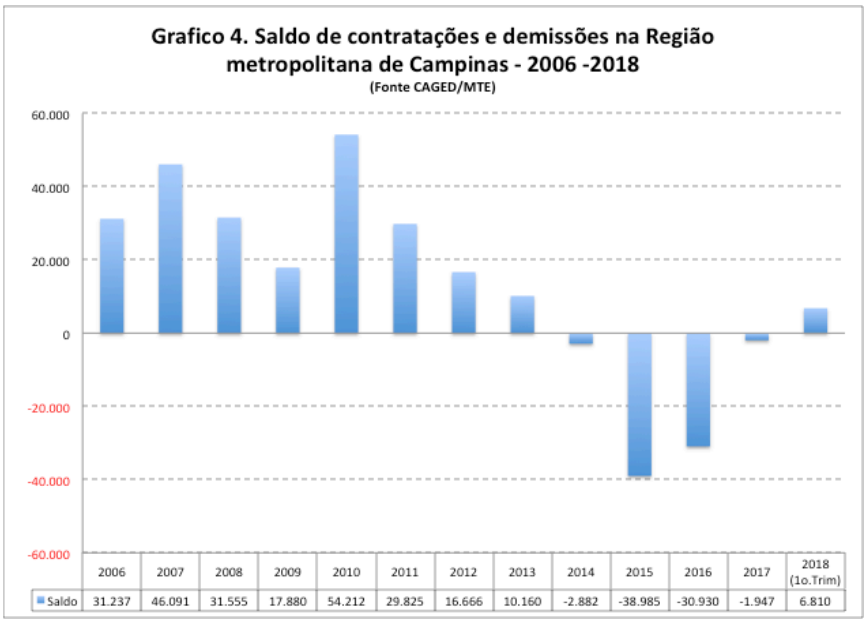
- Ampliação, em torno de 18%, dos salários médios pagos;
- Ampliação da participação relativa de empregados mais escolarizados na estrutura de emprego;
- Perda de participação relativa de trabalhadores mais jovens; e
- Perda de dinamismo do emprego industrial.

Isso posto, faz-se necessário avaliar o processo de contratação e demissão de empregados na RMC para avaliar em que medida tais tendências se confirmam para os anos de 2017 e neste início de 2018.

3. Padrão de Contratação e Demissão na Região Metropolitana de Campinas

O fluxo mensal de admitidos e desligados fornece algumas pistas quanto aos critérios de seleção e uso da força de trabalho.

O gráfico 4 mostra o saldo de demissões e contratações ocorrido na RMC entre 2006 e 2018. Tal como esperado, o mercado de trabalho da Região sofreu os impactos das oscilações conjunturais, de modo que, em 2010, foram criados mais de 54 mil novos postos de trabalho e, em 2015, destruídos quase 39 mil postos.



Do ponto de vista da remuneração, dois pontos chamam atenção quanto ao valor dos salários dos admitidos: (i) tende a ser em torno de 90% dos demitidos e, (ii) em torno de 50% do valor da remuneração média dos empregados (ver gráfico 5 e tabela 11).

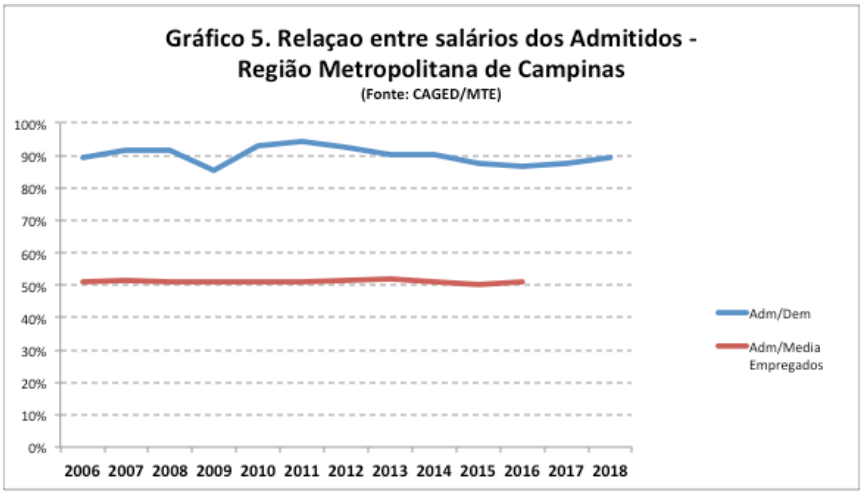


Tabela 11. Salários Médios - Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2018 (Em valores de 2018)

	Salários Médios					
	Admitidos		Demitidos		Empregados	
2006	R$	1.440,87	R$	1.611,18	R$	2.831,04
2007	R$	1.487,34	R$	1.622,36	R$	2.892,61
2008	R$	1.525,59	R$	1.665,19	R$	2.992,29
2009	R$	1.503,83	R$	1.761,31	R$	2.958,98
2010	R$	1.576,10	R$	1.692,67	R$	3.098,33
2011	R$	1.611,22	R$	1.710,09	R$	3.169,99
2012	R$	1.685,43	R$	1.820,22	R$	3.263,47
2013	R$	1.707,64	R$	1.895,39	R$	3.288,50
2014	R$	1.724,60	R$	1.910,80	R$	3.374,16
2015	R$	1.738,93	R$	1.990,00	R$	3.466,81
2016	R$	1.710,00	R$	1.975,09	R$	3.345,24
2017	R$	1.736,94	R$	1.983,71		
2018	R$	1.699,61	R$	1.902,32		

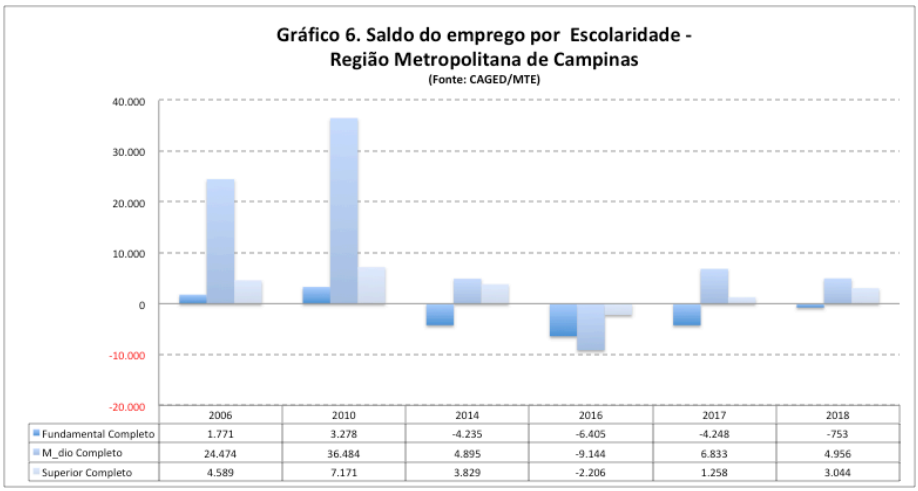
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

3.1 Fluxo de Admitidos e Demitidos e salários por faixa de escolaridade

O fluxo de admitidos e demitidos por escolaridade confirma que, com exceção do ano de 2016[5], a movimentação do emprego por faixa de escolaridade tendeu a selecionar mais trabalhadores com superior completo e nível médio completo.

Trabalhadores com apenas fundamental completo, após 2010, tenderam a ser excluídos da estrutura ocupacional.

[5] Em função do ajuste recessivo, 2016 foi o pior ano da série em termos de destruição de postos de trabalho na RMC.



	2006	2010	2014	2016	2017	2018
Fundamental Completo	1.771	3.278	-4.235	-6.405	-4.248	-753
M_dio Completo	24.474	36.484	4.895	-9.144	6.833	4.956
Superior Completo	4.589	7.171	3.829	-2.206	1.258	3.044

Do ponto de vista das remunerações, dois aspectos chamam atenção: (i) os salários dos admitidos com nível superior completo tendem a ser em torno de 2 vezes maior que a média dos salários dos admitidos na RMC; e (ii) nas demais faixas de escolaridade, quanto pior o nível educacional, mais o salário fica abaixo da média.

O leque salarial dos contratados por escolaridade se fechou entre 2006 e 2018. Mesmo sendo mais elevado, o salário dos contratados com nível superior, em 2018, foi 1,8 vezes a média — em 2006, era 2,5 vezes superior. Os dados da tabela 11 mostram que há queda absoluta no salário médio de um contratado com nível superior, de maneira que, em 2006, era de R$ 3.665 e, em 2018, este valor caiu para R$ 3.121.

Tabela 12. Leque Salarial dos Admitidos por Escolaridade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2018

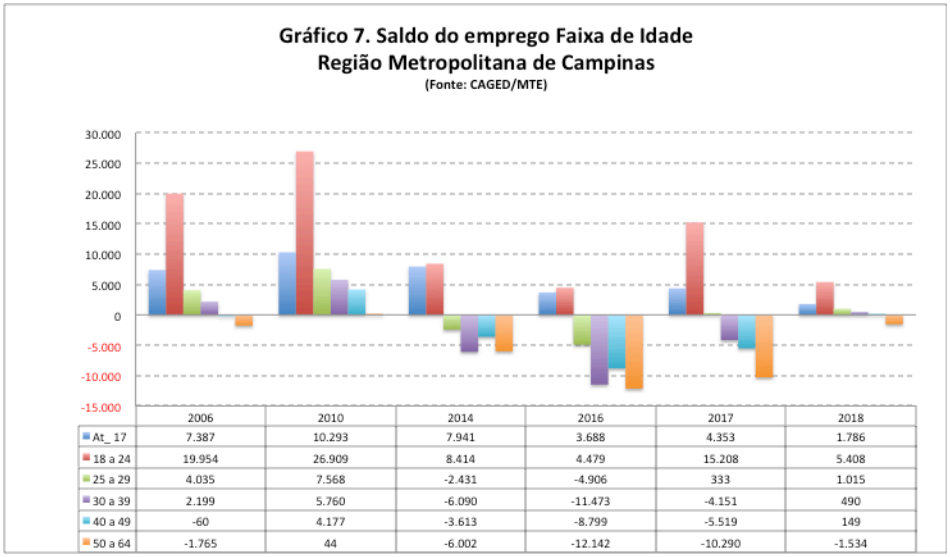
	2006	2010	2014	2016	2017	2018
Analfabeto	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Até 5o. Ano Incompleto	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
5o. Ano Completo	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
6o. a 9o. Incompleto	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Fundamental Completo	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
Médio Incompleto	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Médio Completo	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Superior Incompleto	1,4	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0
Superior Completo	2,5	2,3	2,1	2,0	1,9	1,8
Total	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Demitidos (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

3.2 Fluxo de Admitidos e Demitidos e salários por faixa de idade

Por faixa etária, com relação ao fluxo de demitidos e contratados, observa-se a contratação de jovens entre 18 e 24 anos como traço marcante da seleção de trabalhadores na RMC.

Como pode ser visto no gráfico 7, em 2010, as contrações foram positivas em todas as faixas de idade, porém o maior volume continuou sendo entre jovens.



	2006	2010	2014	2016	2017	2018
At_ 17	7.387	10.293	7.941	3.688	4.353	1.786
18 a 24	19.954	26.909	8.414	4.479	15.208	5.408
25 a 29	4.035	7.568	-2.431	-4.906	333	1.015
30 a 39	2.199	5.760	-6.090	-11.473	-4.151	490
40 a 49	-60	4.177	-3.613	-8.799	-5.519	149
50 a 64	-1.765	44	-6.002	-12.142	-10.290	-1.534

Em 2014 e em 2016, período de recessão, as demissões foram concentradas na mão de obra pertencente às faixas etárias de 30 a 39 anos, de 40 a 49 anos e, em 2018, apesar da recuperação econômica, ainda se observa fluxo de desligamentos na faixa de 50 a 54 anos.

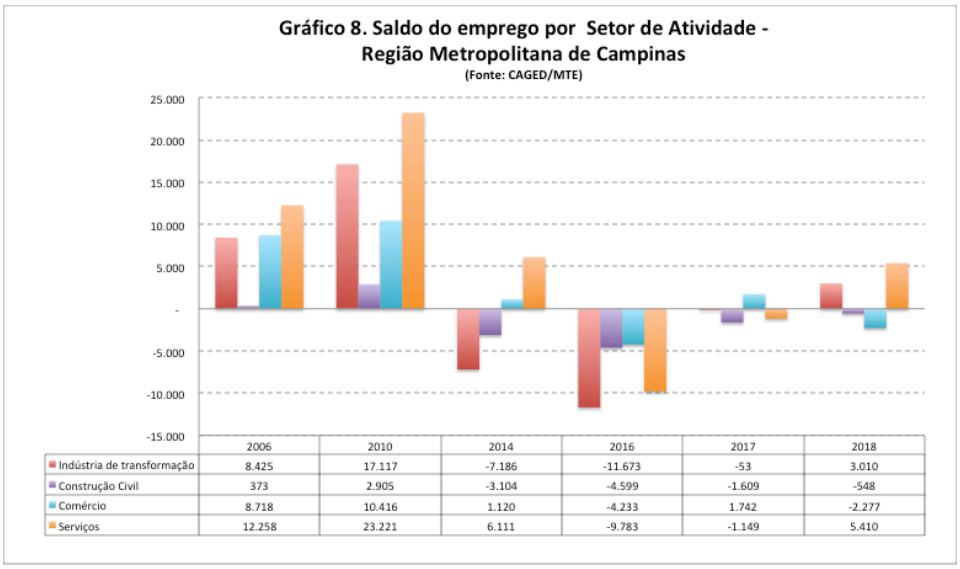
3.3 Fluxo de Admitidos e Demitidos e salários por setor de atividade

Por setor de atividade, observa-se que a destruição de postos de trabalho nas atividades industriais teve início em 2014 e se estendeu até 2017.

Aparentemente, o primeiro trimestre de 2018 sinaliza para uma recuperação do emprego industrial.

A intensidade da crise econômica afetou todos os setores de atividade. O ano de 2016 mostra a intensidade do ajuste tanto no setor de serviços como na indústria de transformação (ver gráfico 8).

O saldo de demitidos e contratados reforça o protagonismo do setor de serviços na criação de vagas na RMC nesta última década, em especial no auge da recuperação em 2010.



No entanto, as informações da tabela 13 confirmam que o salário dos admitidos nas atividades industriais tende a ser historicamente 20% acima da média dos admitidos na RMC. Por outro lado, a média do salário dos admitidos para as atividades de serviços se mantém próxima à média dos admitidos na Região, que, em 2018, estava em torno de R$ 1.700.

Tabela 13. Leque Salarial dos Admitidos por Setor de Atividade na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2018

	2006	2010	2014	2016	2017	2018
Extrativa mineral	1,1	1,2	1,1	1,3	1,1	1,2
Indústria de transformação	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Servicos industriais de utilidade pública	1,1	0,9	0,9	0,9	1,1	1,1
Construção Civil	1,0	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0
Comércio	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Serviços	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Administração Pública	1,5	1,5	1,7	1,8	2,1	1,7
Agropecuária, extração vegetal, caca e pesca	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8
Total	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Demitidos (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Como síntese, algumas tendências na estratégia de uso do trabalho a partir dos fluxos de demitidos e contratados na RMC, entre 2006 e 2018, podem ser apontadas:

- Salários dos admitidos situam-se em torno de 50% da média dos salários pagos aos empregados;
- Salários dos admitidos representam aproximadamente 90% da média dos salários dos demitidos;
- Retorno ao saldo das contratações que se concentram na faixa etária de mais jovens;
- Contratação expressiva de pessoas com ensino médio;
- Demissão concentrada em faixas de empregados com maior nível de escolaridade.
- Demissão de pessoas mais nas faixas etárias mais elevadas; e
- Protagonismo do setor de serviços.

Isso posto, cabem alguns comentários sobre o perfil da rotatividade do emprego na RMC.

4. Rotatividade na Região Metropolitana de Campinas

Segundo o DIEESE (2016), os desligamentos no mercado de trabalho podem ocorrer por diversos motivos: a solicitação de um trabalhador, aposentadoria ou morte. Nesses casos, a eventual contratação de um trabalhador em substituição não depende da vontade dos empregadores. Diferente dos casos anteriores, há desligamentos que são resultantes das decisões das empresas

e, por isso, considerados "desligamentos imotivados".

A taxa de rotatividade é justamente uma tentativa de estimar uma situação em que as empresas rompem com volumes significativos de vínculos de emprego.

As tabelas 14, 15 e 16 apresentam as taxas de rotatividade[6] na RMC, segundo perfis de escolaridade, idade e setor de atividade, respectivamente.

Num primeiro momento, tais dados mostram que os indicadores de rotatividade sempre foram muito elevados na RMC.

Por nível de escolaridade, seguindo a tendência mais geral, a rotatividade tende a ser maior nas faixas de escolaridade mais baixas, confirmando que as ocupações mais fáceis de serem executadas tendem a ser executadas por trabalhadores de mais baixa escolaridade, e, por isso, mais fáceis de serem substituídos.

[6] Para calcular a taxa de rotatividade, foi adotada a seguinte fórmula: razão entre: a) o número mínimo entre admitidos e desligados no mesmo ano; b) e o estoque médio de empregos formais no ano de referência. DIEESE, 2016.

Tabela 14. Rotatividade segundo Escolaridade - Região Metropolitana de Campinas 2006-2017

	2006	2010	2014	2016	2017
Analfabeto	41%	44%	72%	43%	44%
Até 5o. Ano Incompleto	33%	49%	50%	35%	34%
5o. Ano Completo	29%	37%	36%	24%	23%
6o. a 9o. Incompleto	39%	50%	52%	30%	28%
Fundamental Completo	41%	53%	51%	35%	31%
Médio Incompleto	48%	61%	65%	42%	40%
Médio Completo	39%	49%	53%	39%	38%
Superior Incompleto	33%	38%	42%	33%	32%
Superior Completo	19%	21%	22%	19%	20%
Total	37%	45%	48%	34%	34%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Por faixa etária, o fenômeno da rotatividade é similar ao observado nos níveis de escolaridade, visto que há uma tendência à manutenção de trabalhadores mais experientes na estrutura ocupacional, em geral associado aos pertencentes às faixas de idade mais elevadas.

Tabela 15. Rotatividade segundo Faixa Etária - Região Metropolitana de Campinas 2006-2017

	2006	2010	2014	2016	2017
15 A 17	53%	64%	91%	77%	37%
18 A 24	60%	77%	85%	61%	49%
25 A 29	42%	53%	56%	42%	41%
30 A 39	32%	41%	41%	31%	32%
40 A 49	23%	28%	30%	23%	24%
50 A 64	17%	22%	20%	15%	15%
65 OU MAIS	9%	12%	12%	7%	8%
Total	37%	45%	48%	34%	34%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Por fim, por setor de atividade, os dados de rotatividade evidenciam que, depois do emprego público, que, por suas características, apresenta maior

estabilidade, a indústria de transformação apresenta menor taxa de rotatividade.

Como pode ser visto na tabela 16, a taxa de rotatividade da indústria tende a ficar 10 pontos a menos que a média da RMC, enquanto a média dos serviços ficam 2 a 3 pontos percentuais acima.

Tabela 16. Rotatividade segundo Setores de Atividade - Região Metropolitana de Campinas 2006-2017

	2006	2010	2014	2016	2017
Extrativa mineral	23%	23%	24%	10%	9%
Indústria de transformação	28%	36%	36%	26%	28%
Servicos industriais de utilidade pública	25%	28%	33%	30%	18%
Construção Civil	85%	87%	89%	71%	69%
Comércio	49%	56%	56%	39%	38%
Serviços	42%	50%	53%	38%	38%
Administração Pública	5%	4%	3%	2%	2%
Agropecuária, extração vegetal, caca e pesca	40%	76%	57%	49%	47%
Total	37%	45%	48%	34%	34%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Avaliando os dados de rotatividade em conjunto com os dados de remuneração apresentados nos itens anteriores, há uma forte tendência aos melhores padrões de remuneração serem observados nas faixas ocupacionais menos sujeitas à rotatividade, tais como as mais escolarizadas, mais maduras e pertencentes aos setores industriais e de administração pública.

Este padrão de rotatividade, não sazonal, mostra a fragilidade de certos postos de trabalho, visto que estão associados a uma facilidade maior de

substituição. Portanto, pode-se dizer que há uma certa parcela do mercado formal que apresenta certo grau de precariedade.

5. Impactos sobre a massa salarial

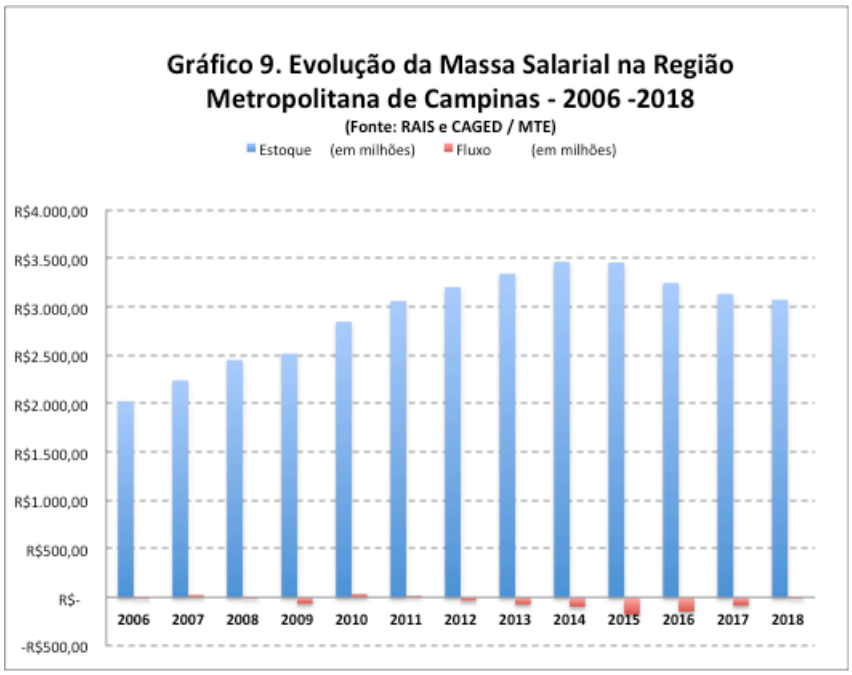
O último ponto a ser avaliado diz respeito ao efeito do fluxo de admitidos e demitidos na RMC, entre 2006 e 2018, sobre a massa salarial. As informações da tabela 17 mostram que, só em 2007, 2010 e 2011, o fluxo contribuiu positivamente para o aumento da massa salarial. Nos demais anos, a intensidade da rotatividade teve como efeito reduções na massa de salários. Em 2015 e 2016, foram verificadas as maiores quedas na massa, 5,13% e 4, 56%, respectivamente.

Tabela 17 - Estimativa da evolução da massa salarial na Região Metropolitana de Campinas - 2006 - 2018 (Em valores de 2018)

	Estoque (em milhões)	Fluxo (em milhões)	Variação (%)
2006	R$ 2.026,41	-R$ 0,26	-0,01%
2007	R$ 2.238,34	R$ 29,12	1,30%
2008	R$ 2.450,10	-R$ 3,92	-0,16%
2009	R$ 2.516,00	-R$ 67,08	-2,67%
2010	R$ 2.845,21	R$ 36,81	1,29%
2011	R$ 3.059,30	R$ 0,88	0,03%
2012	R$ 3.203,49	-R$ 36,40	-1,14%
2013	R$ 3.341,64	-R$ 73,62	-2,20%
2014	R$ 3.464,50	-R$ 96,38	-2,78%
2015	R$ 3.457,54	-R$ 177,36	-5,13%
2016	R$ 3.246,68	-R$ 148,09	-4,56%
2017	R$ 3.130,78	-R$ 84,55	-2,70%
2018	R$ 3.073,36	-R$ 6,07	-0,20%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Demitidos e Empregados (CAGED), Ministério do Trabalho (MTE)

Ainda de acordo com os dados da tabela 17, observa-se que a massa salarial cresceu na RMC, fruto de uma estratégia de ampliação das remunerações dos empregados; porém, este aumento na massa poderia ser mais expressivo caso a prática da rotatividade fosse menor.



6. Comentários Finais

Este estudo buscou traçar um perfil da evolução do emprego na RMC no período de 2006 a 2018. Este período foi marcado por grandes instabilidades políticas e macroeconômicas com efeitos intensos sobre o nível de atividade econômica e, consequentemente, sobre o volume de empregos.

Os dados aqui apresentados permitem constatar que, a despeito das oscilações conjunturais, nestes últimos 12 anos, o dinamismo econômico da RMC foi superior à média nacional. Mesmo tendo destruído muitos postos de trabalho no período recessivo, a RMC, em 2016, teve sua participação relativa ampliada no emprego tanto em relação ao Estado de São Paulo como em relação ao território nacional.

Este dinamismo se refletiu também na ampliação dos salários reais. A crise de 2013 interrompeu esta trajetória de alta, que chegou a ser de 22% acima, e,

em 2016, os salários estavam 18% acima dos pagos em 2006. Os dados disponíveis ainda não permitem avaliar o impacto do ajuste recessivo sobre as remunerações médias em 2017 e 2018, porém as informações quanto ao fluxo de contratados neste período apontam para possível continuidade de tendência à queda.

Uma outra característica que distingue a RMC é sua estrutura produtiva diversificada, na qual atividades econômicas modernas convivem com setores tradicionais, gerando, assim, uma estrutura ocupacional extremamente diversificada intra e entre municípios. Por esta razão, a RMC apresenta grandes variações no perfil de trabalhadores alocados e no padrão de remuneração. Pode-se dizer que, do ponto de vista da escolaridade, há uma tendência ao uso de trabalhador mais escolarizado, ainda que o ensino médio seja a maioria.

Porém, nestes últimos anos, puderam ser detectadas mudanças na estrutura ocupacional tanto no que diz respeito ao padrão de escolaridade como no que diz respeito ao padrão etário: verificou-se a tendência ao aumento da participação relativa de trabalhadores mais escolarizados e de trabalhadores mais maduros.

Este movimento oferece indícios de uma forma de uso do trabalho mais qualificante, visto que veio acompanhada pelo aumento das remunerações médias. Tendência muito forte na fase de recuperação econômica. Entretanto, em 2016, apesar de terem ampliado sua participação relativa na

estrutura ocupacional, os salários dos trabalhadores com nível superior ficaram em torno de 10% inferiores em termos absolutos aos pagos em 2006.

O processo de contratação e demissão mostra algumas tendências quanto às estratégias de uso do trabalho pelas empresas alocadas na RMC, permitindo levantar mais dois pontos nesta caracterização.

Em primeiro lugar, enquanto tendência na RMC, observa-se que os salários dos admitidos ficaram em torno de 50% da média dos salários pagos aos empregados e aproximadamente 90% da média dos salários dos demitidos.

Em segundo, o movimento mais recente de expansão do emprego revela uma ruptura com o anterior, pois há o retorno do saldo das contratações se concentrar na faixa etária de mais jovens e na faixa de escolaridade de ensino médio. E as demissões passaram a se concentrar em faixas de empregados com maior nível de escolaridade e de pessoas nas faixas etárias mais elevadas.

Isso posto, cabem alguns comentários sobre o perfil da rotatividade do emprego na RMC.

As informações aqui apresentadas descartam que a rotatividade seja um fenômeno cíclico, pois ela se manteve elevada também na fase de retomada do emprego. No entanto, confirma-se que a rotatividade tende a atingir com mais intensidade determinados grupos ocupacionais: trabalhadores jovens, com baixa escolaridade e baixa remuneração média. Esta facilidade de substituição atesta a fragilidade desses grupos na estrutura ocupacional.

Tais constatações, somadas à perda de dinamismo do emprego industrial, são preocupantes, visto que os setores industriais, depois da Administração Pública, tendem a pagar os melhores salários da RMC. Vale destacar que o setor de Serviços é constituído por um conjunto de atividades muito heterogêneas e, por isso, os salários médios são mais baixos que a média da RMC.

Diante disso, a última consideração a ser feita diz respeito à massa salarial. A massa salarial é um importante fator de demanda agregada e, por isso, reflete o dinamismo do consumo interno da RMC. Apesar de a massa salarial ter crescido na RMC, provavelmente fruto de uma estratégia de ampliação das remunerações dos empregados, é importante destacar que este aumento poderia ter sido mais expressivo caso a prática da rotatividade tivesse sido menor.

Referências Bibliográficas

AGEMCAMP (2018). Observatório Metropolitano de indicadores da RMC (2018). Disponível em: http://www.agemcamp.sp.gov.br/produtos/indicadores/pesquisa.

DIEESE (2016). Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo, SP: DIEESE, 2016.

EMPLASA (2018). Sobre a RMC. Disponível em http://www.emplasa.sp.gov.br.

IPEA (2018). Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 64, abril 2018.

IPEADATA (2018). PIB a preços de mercado — variação anual. Disponível em: http://www.ipeadata.gov.br.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — MTE (2018). Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/acesso-online-as-bases-de-dados.