

UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA SOBRE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Carlos Henrique Corseuil*

1 INTRODUÇÃO

A prática de mudanças organizacionais no interior das firmas vem recebendo atenção crescente dos economistas nos últimos anos, em particular no que diz respeito ao impacto sobre o desempenho das firmas e sobre o bem-estar dos trabalhadores. O maior interesse pelo tema se justifica pela crença generalizada em um aumento significativo na incidência desse tipo de mudanças nos últimos anos.¹ Osterman (2000) documenta várias estimativas, relacionadas principalmente aos Estados Unidos, que atestam uma alta incidência dessas práticas nos anos 1990. Além disso, o autor mostra uma significativa evolução dessa incidência entre 1992 e 1995.

Com raras exceções, as evidências disponíveis na literatura internacional padecem de duas limitações. Primeiro, baseiam-se em amostras não representativas dos respectivos países onde os dados foram coletados ou, sequer, de determinados setores de atividade. A outra limitação se refere à natureza dicotômica da informação disponível, que, embora possibilite uma análise de incidência, impede uma análise da intensidade das mudanças organizacionais. A escassa literatura desse tema voltada para o Brasil sofre das mesmas limitações (NETO; FILHO, 2000).

Nesta nota, analisaremos a intensidade das mudanças organizacionais nos estabelecimentos produtivos brasileiros, entre 1994 e 2001. Para isso, nos baseamos em novas medidas de mudanças organizacionais. Além de permitirem inferir algo sobre a intensidade desse processo, nossas medidas podem ser aplicadas nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério do Trabalho e Emprego, o que torna nossos resultados abrangentes e representativos tanto em termos geográficos, como em setor de atividade.

Além de uma primeira análise agregada, também será analisado o padrão desse fenômeno de acordo com algumas características dos estabelecimentos, tais como setor de atividade, tamanho e idade. Nesse segundo exercício, procuramos, de forma exploratória, apontar alguns possíveis fatores que podem estar relacionados com uma propensão maior de o estabelecimento mudar sua estrutura organizacional.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Serão utilizadas duas medidas alternativas de mudanças organizacionais, cujos conceitos são expressos de forma intuitiva a seguir e definidos com mais rigor no apêndice:²

* Pesquisador da Diretoria de Estudos Sociais do Ipea.

1. Em geral, o termo mudanças organizacionais é associado à introdução de novas práticas produtivas com implicações para a divisão de trabalho. As práticas mais comuns de serem documentadas referem-se às mudanças do grau de hierarquização de uma firma, da alocação do poder de decisão entre os diferentes níveis hierárquicos bem como da formação de equipes. O conjunto dessas e outras práticas modernas é identificado por diversos nomes, tais como *High Power Workers Organization*, ou *Flexible Workplace System*, ou *Innovative Human Resource Practices*.

2. Uma discussão mais profunda sobre os fundamentos dos conceitos apresentados pode ser vista em Corseuil (2008).

- conceito 1: soma dos postos de trabalho criados em categorias ocupacionais antes inexistentes com os postos destruídos em categorias ocupacionais extintas no estabelecimento;
- conceito 2: duas vezes o mínimo entre os números de postos de trabalho criados e destruídos. Ou seja, quando um estabelecimento cria e destrói simultaneamente postos de trabalho de ocupações distintas, é computada a parcela de postos realocados que não altera o total de empregados no estabelecimento.³

A título de ilustração, considere o seguinte exemplo a partir da evolução da estrutura ocupacional de um estabelecimento hipotético. Este estabelecimento empregava, no final do ano t , quatro balconistas, um cozinheiro e um caixa. Já no final do ano $t + 1$, esse mesmo estabelecimento empregava três balconistas, um cozinheiro, um auxiliar de cozinha, um caixa e um entregador.

Para computar, em relação a este caso, as medidas de mudança organizacional, propostas, com base nos conceitos citados anteriormente, é necessário ter em mente os seguintes cálculos intermediários: foram criados em $t + 1$ dois postos de trabalho em categorias não existentes em t (auxiliar de cozinha e entregador); não foi criado nenhum posto de trabalho em ocupações já existentes; foi destruído um posto de trabalho em categoria que permaneceu ativa com trabalhadores empregados (balconista); não foi destruído nenhum posto de trabalho em categoria ocupacional que tenha sido extinta (visto que todas as categorias empregadas em t permaneceram ativas em $t + 1$). Assim, o total de postos criados entre t e $t + 1$ no estabelecimento foi de dois postos, enquanto o total de postos destruídos foi de um.

As medidas baseiam-se nos conceitos acima, mas são padronizadas pelo emprego médio no estabelecimento entre t e $t + 1$. Dessa forma, temos para esse estabelecimento:

$$\text{medida 1 (mo1)} = 2 / 6,5$$

$$\text{medida 2 (mo2)} = 2 \cdot \min\{2; 1\} \cdot 2 / (7 + 6) = 2 / 6,5$$

Note-se que, para computar tais medidas, é necessário ter informações longitudinais referentes ao estoque de empregados em cada categoria ocupacional no estabelecimento. Os microdados da Rais atendem essa condição e foram, portanto, a fonte de informação deste artigo. Usamos o período compreendido entre os anos de 1994 e 2001, uma vez que a classificação utilizada pela Rais para categoria ocupacional sofreu alterações tanto em 1994 como em 2002. As categorias ocupacionais empregadas nos nossos cálculos correspondem àquelas da CBO94 definidas com três dígitos.

3 RESULTADOS DE INTENSIDADE DAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

A maior vantagem das medidas aqui usadas é a possibilidade de se analisar a intensidade das mudanças organizacionais. A tabela 1 mostra isso de forma agregada e por grandes setores. Por motivos operacionais, restringimos nosso universo a três deles: indústria, comércio e serviços.⁴

A primeira das medidas registra mudanças organizacionais da ordem de 16,9%, ou seja, os postos de trabalho atingidos por esse fenômeno correspondem, em média, a quase 17% do total. Embora não tenhamos evidências comparáveis de outros países, parece-nos

3. Um conceito similar foi proposto de forma independente em Ribeiro (2007).

4. Excluímos, portanto, os seguintes setores: construção, agricultura, atividades do setor público e serviços industriais de utilidade pública (Siup).

TABELA 1

Mudanças organizacionais (intensidade)

	mo 1	mo 2
Agregado	16,9	18,6
Indústria	14,1	17,3
Comércio	22,0	21,4
Serviço	16,1	18,0

Nota: elaborado a partir dos microdados da Rais 1994-2001.

que tal magnitude pode ser considerada elevada. A segunda medida reforça essa impressão ao atingir 18,6%.⁵

A análise por grandes setores de atividade revela que os números referentes ao comércio destoam daqueles obtidos pela indústria e serviços. Enquanto os últimos apresentam números ligeiramente abaixo da média, o setor de comércio supera consideravelmente a média, em particular na primeira medida, alcançando 22%. Outra particularidade desse setor é ser o único cujo valor registrado para a primeira medida supera o da segunda; ou seja, nos estabelecimentos comerciais, as mudanças organizacionais são menos determinadas por realocação interna de postos entre ocupações e mais pelo surgimento (desuso) de ocupações novas (extintas).

A tabela 2 mostra os respectivos números em função do tamanho do estabelecimento. Nas duas medidas, prevalece o mesmo padrão de intensidade da mudança organizacional, isto é, diminuindo com a idade. Chama a atenção a incrível dispersão dos números. Enquanto os estabelecimentos com até cinco empregados movimentam, de acordo com a primeira medida, cerca de 34% dos postos de trabalho em mudanças organizacionais, os estabelecimentos com mais de mil empregados movimentam apenas 5%.

Finalmente, a tabela 3 traz informações por faixa etária do estabelecimento. De certa forma, o padrão é similar ao comentado na tabela 2.⁶ As duas medidas apontam uma tendência de menor intensidade de mudanças organizacionais à medida que a idade cresce. No entanto, a dispersão é menos dramática do que a registrada por tamanho. No caso da primeira medida, temos mudanças organizacionais correspondentes a 14% para os estabelecimentos com mais de 6 anos de idade, enquanto nos estabelecimentos com 2 ou 3 anos

TABELA 2

Mudanças organizacionais por tamanho do estabelecimento

	mo 1	mo 2
[0,5)	34,1	22,3
[5,10)	26,6	22,7
[10,50)	20,7	22,2
[50,250)	13,8	18,6
[250,1.000)	7,7	13,9
1.000+	5,0	11,0

Nota: elaborado a partir dos microdados da Rais 1994-2001.

5. O fato de esse número ser maior do que o registrado para a primeira medida significa que os ajustes simultâneos de emprego em direções opostas (criação e destruição) em diferentes ocupações são frequentes nos estabelecimentos brasileiros.

6. Essa similaridade provavelmente reflete uma alta correlação entre idade e tamanho.

TABELA 3

Mudanças organizacionais por idade do estabelecimento

	mo 1	mo 2
[2,3]	27,9	23,0
[4,6]	20,1	19,9
> 6	14,0	17,4

Nota: elaborado a partir dos microdados da Rais 1994-2001.

elas chegam a cerca de 28%. Aliás, a dispersão referente à segunda medida é significativamente menor do que a referente à primeira, fato constatado também na tabela 2.

Vale notar que tanto os estabelecimentos mais novos quanto os de menor porte apresentam valores mais altos para a primeira medida em comparação à segunda. Esse mesmo padrão foi constatado em relação aos estabelecimentos do comércio.

4 CONCLUSÃO

Nesta nota, analisaram-se os processos de mudanças organizacionais experimentados por estabelecimentos brasileiros que declararam a Rais entre 1994 e 2001. A partir de duas medidas recém-propostas, constatou-se que as mudanças organizacionais são responsáveis por uma realocação de postos de trabalho entre 17% e 19% do total de postos em um ano.

As alterações em pequenos estabelecimentos comerciais com poucos anos de vida destoam daquelas em estabelecimentos grandes e maduros tanto no caso da indústria como no dos serviços. Enquanto os estabelecimentos menores e mais novos experimentam níveis expressivos de mudanças organizacionais, os maiores e mais maduros ficam bem abaixo da média. Além disso, o padrão das mudanças presente nos estabelecimentos comerciais é mais pautado pelo surgimento de ocupações novas sucedendo-se ao desuso de ocupações extintas (ou o contrário), mas sem que os ajustes em direções opostas ocorram simultaneamente. Estamos falando, portanto, de um padrão em que criação de postos sem destruição simultânea é relativamente mais comum. Já um padrão baseado em ajuste simultâneo em direções opostas estaria mais presente nos setores industrial e de serviços.

Esses resultados mostram ser necessária cautela ao interpretar as evidências disponíveis sobre as conseqüências de mudanças organizacionais. Como as alterações possuem padrões distintos, é possível que seus efeitos, tanto para o desempenho das firmas quanto para o bem-estar dos trabalhadores, também sejam distintos.

REFERÊNCIAS

CORSEUIL, C. H. *Mudanças organizacionais nas empresas brasileiras: uma análise preliminar dos seus determinantes*. Rio de Janeiro: Ipea, 2008. Mimeo.

OSTERMAN, P. Work reorganization in an era of restructuring: trends in diffusion and effects in employee welfare. *Industrial and Labor Relation Review*, v. 53, n. 2, p. 179-196, 2000.

NETO, M. S.; FILHO, E., E. Estrutura organizacional e equipes de trabalho: estudo da mudança organizacional em quatro grandes empresas industriais. *Gestão e Produção*, v. 7, n. 2, p. 136-145, 2000.

RIBEIRO, E. *Fluxos de empregos, fluxos de trabalhadores e fluxos de postos de trabalhos no Brasil*. Texto apresentado no XXXV Encontro Nacional de Economia, 2007. Disponível em: <www.anpec.gov.br/encontro_2007.htm#trabalhos>.

SILVEIRA, M. A. P. da; DINIZ, E. H. Relação entre mudança organizacional e implantação de sistemas de informações: um estudo no setor de autopeças. *Gestão e Produção*, v. 9, n. 3, p. 397-410, 2002.

APÊNDICE

A fim de introduzir nossa notação, considere as seguintes medidas de criação (JC) e destruição (JD) de postos de trabalho em um estabelecimento p no ano t :

$$JC_{p,t} = \sum_j (\Delta n_{p,j,t}) \cdot I(\Delta n_{p,j,t} > 0) / x_{p,t}$$

$$JD_{p,t} = \sum_j (\Delta n_{p,j,t}) \cdot I(\Delta n_{p,j,t} \leq 0) / x_{p,t}$$

Nas fórmulas apresentadas, o índice j denota categoria ocupacional, n representa o nível de emprego de um ano e x o emprego médio de t e $t + 1$. Note-se que um componente da criação de postos de trabalho corresponde àqueles que foram criados em ocupações que não faziam parte da estrutura organizacional do estabelecimento em t (novas ocupações). Da mesma forma, um componente da destruição de postos de trabalho corresponde àqueles que foram destruídos em ocupação que deixaram de integrar a estrutura organizacional do estabelecimento em $t + 1$ (ocupações extintas). Esse componente pode ser definido como:

$$JC_{p,t}^* = \sum_j (\Delta n_{p,j,t}) \cdot I(\Delta n_{p,j,t} > 0, n_{p,j,t-1} = 0, n_{p,t-1} > 0) / x_{p,t}$$

$$JD_{p,t}^* = \sum_j (\Delta n_{p,j,t}) \cdot I(\Delta n_{p,j,t} \leq 0, n_{p,j,t} = 0, n_{p,t} > 0) / x_{p,t}$$

Finalmente, nossas medidas de mudança organizacional podem ser expressas da seguinte maneira:

$$mo1_{p,t} = (JC_{p,t}^* + JD_{p,t}^*) / x_{p,t}$$

$$mo2_{p,t} = \min\{JC_{p,t}; JD_{p,t}\} / x_{p,t}$$

