

**PROJETO “RUMOS DA INDÚSTRIA PAULISTA”
CRISE FINANCEIRA MUNDIAL E DECISÕES DE EMPREGO****Março/2009****OBJETIVO:**

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar os efeitos da crise financeira mundial sobre as decisões de emprego de 586 empresas. A pesquisa foi realizada entre os dias 17 de fevereiro e 17 de março de 2009.

O porte das empresas é composto por:

- Micro/Pequenas (até 99 empregados): 61% (360 empresas);
- Médias (de 100 a 499 empregados): 29% (171 empresas);
- Grandes (500 ou mais empregados): 10% (55 empresas).

SUMÁRIO EXECUTIVO:

- Devido à crise financeira mundial ampliada no Brasil desde setembro de 2008, 47% das empresas já promoveram demissões de funcionários. As demissões foram de, em média, 18,7% do quadro de funcionários de setembro de 2008.
- 38% das empresas pretendem promover mais demissões. Em média, elas planejam demitir 14,3% de seu quadro de funcionários atual.
- Para 43% das empresas, a utilização do acordo amplo de banco de horas como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego evitaria parcialmente as demissões de em média 20% de seu quadro. Para 39%, esta medida não evitaria demissões e, para 19%, ela evitaria totalmente demissões.
- Para 56% das empresas, a utilização da antecipação de férias como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego não evitaria demissões. Para 35%, esta medida evitaria parcialmente as demissões de em média 19% de seu quadro e, para 9%, ela evitaria totalmente demissões.
- Para 52% das empresas, a utilização da redução da jornada de trabalho com redução de salários como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego evitaria parcialmente as demissões

de em média 23% de seu quadro. Para 27%, esta medida evitaria totalmente demissões e, para 22%, ela não evitaria demissões.

- Para 41% das empresas, a utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego não evitaria demissões. Para 37%, esta medida evitaria parcialmente as demissões de em média 24% de seu quadro e, para 22%, ela evitaria totalmente demissões.
- Considerando o total das respostas, a medida que mais evitaria demissões é a redução da jornada com redução de salários, que evitaria em média a demissão de 38% do quando atual de funcionários. Em segundo lugar está a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT com 31%. O acordo amplo de banco de horas evitaria a demissão de 28% do quadro e a antecipação de férias de 16% do quadro.
- Caso seja necessário, 37% das empresas pretendem utilizar a redução de jornada com redução de salários, 28%, o acordo amplo de banco de horas, 22%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.

CRISE ECONÔMICA INTERNACIONAL E DECISÕES DE EMPREGO

Desde setembro de 2008, com a ampliação no Brasil da crise financeira mundial, 47% das empresas que participaram desta pesquisa já promoveram demissões de funcionários. Estas empresas demitiram, em média, 18,7% de seu quadro de funcionários do início do período.

Na divisão por porte, não há muita alteração em relação ao resultado total: Micro/Pequenas: 45% das micro/pequenas empresas já promoveram demissões; 51% das médias; 49% das grandes e 47% do total das empresas. As micro/pequenas empresas, as médias empresas e o total das empresas reduziram em média 19% de seu quadro de funcionários de setembro de 2008, enquanto as grandes empresas reduziram em média 15%.

Considerando agora a situação presente das empresas, 38% delas pretendem promover mais demissões, planejando demitir, em média, 14,3% de seu quadro de funcionários atual. O percentual de

empresas que pretendem promover mais demissões é maior entre as empresas que já demitiram (56%) que entre as empresas que ainda não promoveram demissões (20%), ou seja, enquanto algumas empresas entraram em um processo de redução de seu quadro de funcionários desde o início da crise, outras ainda não foram tão fortemente afetadas por ela.

Quando consideramos o porte das empresas, 41% das micro e pequenas, 31% das médias, 38% das grandes e 38% do total das empresas pretendem promover mais demissões. Enquanto as micro/pequenas pretendem reduzir em média 15% de seu quadro atual de funcionários, as médias esperam reduzir 13%, as grandes, 12% e o total das empresas 14%.

Independentemente de se pretendiam promover mais demissões ou não, perguntamos às empresas qual era a sua opinião sobre quatro medidas para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego. Para 43% delas, a utilização do acordo amplo de banco de horas como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego evitaria parcialmente as demissões de em média 20% de seu quadro. Para 39%, esta medida não evitaria demissões e, para 19%, ela evitaria totalmente demissões.

Na estratificação por porte, temos:

- Micro/Pequenas: para 42%, evitaria parcialmente as demissões de 19% do quadro; para 36%, não evitaria as demissões e, para 21%, evitaria totalmente as demissões.
- Médias: para 44%, não evitaria demissões; para 43%, evitaria parcialmente as demissões de 24% do quadro e, para 14%, não evitaria demissões.
- Grandes: para 47%, evitaria parcialmente as demissões de 13% do quadro; para 36% não evitaria demissões e, para 17%, evitaria totalmente as demissões.
- Total das empresas: para 43%, evitaria parcialmente as demissões de 20% do quadro; para 39%, não evitaria demissões e, para 18%, evitaria totalmente demissões.

A utilização da antecipação de férias como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego não evitaria demissões para 56% das empresas. Para 35%, esta medida evitaria parcialmente as demissões de em média 19% de seu quadro e, para 9%, ela evitaria totalmente demissões.

Quando estratificamos por porte, temos:

- Micro/Pequenas: para 55%, não evitaria demissões; para 35% evitaria parcialmente as demissões de 18% do quadro e, para 10%, evitaria totalmente demissões.
- Médias: para 60%, não evitaria demissões; para 33%, evitaria parcialmente as demissões de 21% do quadro e, para 6%, evitaria totalmente as demissões.
- Grandes: para 45%, não evitaria demissões; para 41%, evitaria parcialmente as demissões de 14% do quadro e, para 14%, evitaria totalmente as demissões.

- Total das empresas: para 56%, não evitaria demissões; para 35%, evitaria parcialmente as demissões de 19% do quadro e, para 9%, evitaria totalmente demissões

Para 52% das empresas, a utilização da redução da jornada de trabalho com redução de salários como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego evitaria parcialmente as demissões de em média 23% de seu quadro. Para 27%, esta medida evitaria totalmente demissões e, para 22%, ela não evitaria demissões.

Na divisão por porte, temos:

- Micro/Pequenas: para 51%, evitaria parcialmente as demissões de 23% do quadro; para 28%, evitaria totalmente demissões e, para 21%, não evitaria demissões.
- Médias: para 50%, evitaria parcialmente as demissões de 24% do quadro; para 25%, não evitaria demissões e, para 24%, evitaria totalmente demissões.
- Grandes: para 59%, evitaria parcialmente as demissões de 19% do quadro; para 27%, evitaria totalmente demissões e, para 14%, não evitaria demissões.
- Total das empresas: para 52%, evitaria parcialmente as demissões de 23% do quadro; para 27%, evitaria totalmente demissões e, para 22%, não evitaria demissões.

A utilização da suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego não evitaria demissões para 41% das empresas. Para 37%, esta medida evitaria parcialmente as demissões de em média 24% de seu quadro e, para 22%, ela evitaria totalmente demissões.

Ao estratificar por porte, temos:

- Micro/Pequenas: para 39%, evitaria parcialmente as demissões de 25% do quadro; para 38% não evitaria demissões e, para 23%, evitaria totalmente demissões.
- Médias: para 50%, não evitaria demissões; para 30% evitaria parcialmente as demissões de 22% do quadro e, para 20%, evitaria totalmente demissões.
- Grandes: para 47%, evitaria parcialmente as demissões de 21% do quadro; para 33%, não evitaria demissões e, para 20%, evitaria totalmente demissões.
- Total das empresas: para 41%, não evitaria demissões; para 37%, evitaria parcialmente as demissões de 24% do quadro e, para 22%, evitaria totalmente demissões.

Considerando o total das respostas, a medida que mais evitaria demissões é a redução da jornada com redução de salários, que evitaria em média a demissão de 38% do quando atual de funcionários. Em segundo lugar está a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT com 31%. O acordo amplo de banco de horas evitaria a demissão de 28% do quadro e a antecipação de férias de 16% do quadro.

Quando estratificamos por porte, temos:

**Evitaria as demissões em % do quadro atual de funcionários
todas as respostas**

	TOTAL	PEQUENA	MÉDIA	GRANDE
Acordo amplo de banco de horas	28%	29%	24%	23%
Antecipação de férias	16%	16%	13%	19%
Redução da jornada c/ redução de salários	38%	40%	36%	39%
Suspensão temp. do contrato c/ qualificação e bolsa pelo FAT	31%	33%	27%	30%

Caso seja necessário, 37% das empresas pretendem utilizar a redução de jornada com redução de salários, 28%, o acordo amplo de banco de horas, 22%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.

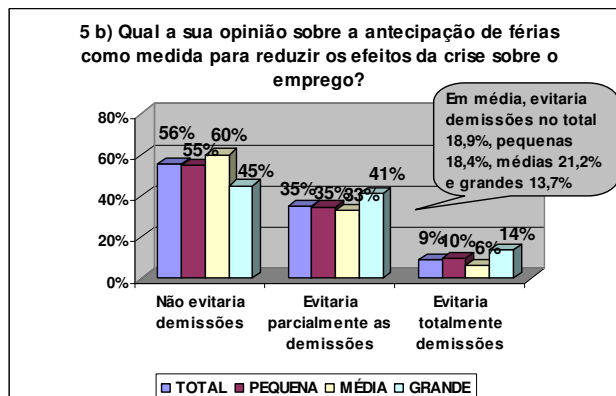
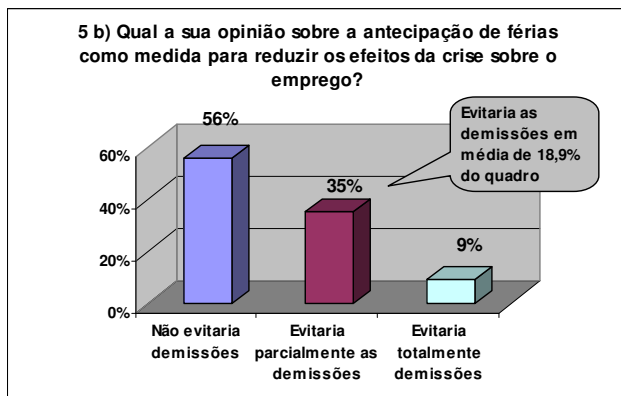
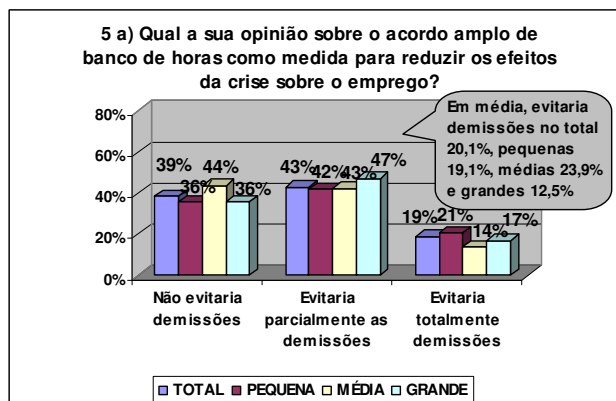
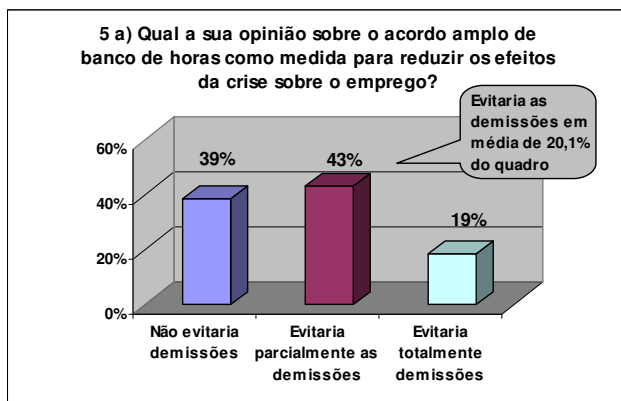
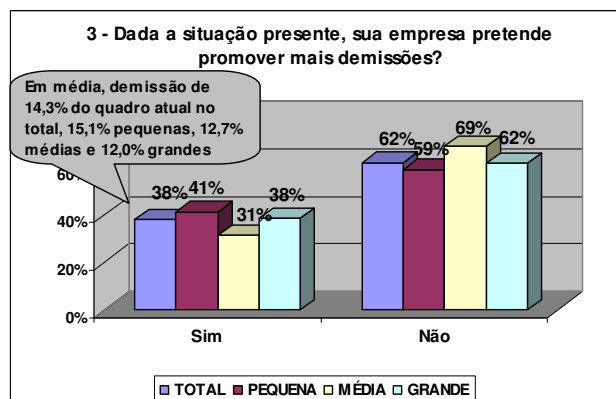
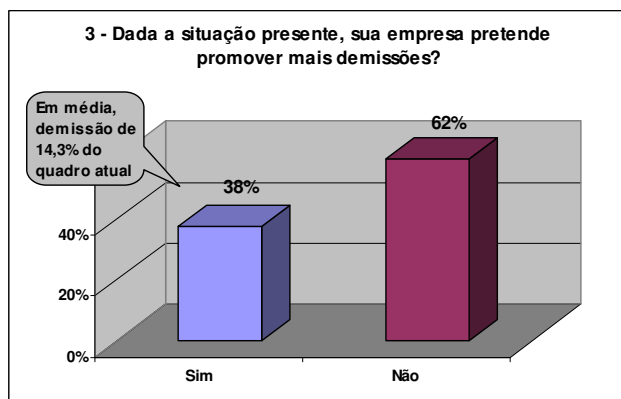
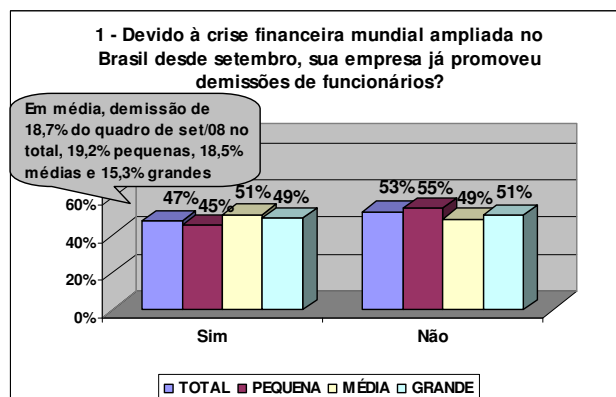
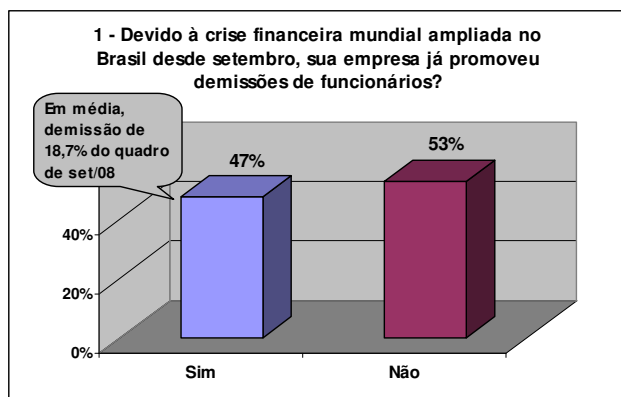
Na estratificação por porte, temos:

- Micro/Pequenas: 39%, a redução de jornada com redução de salários; 26%, o acordo amplo de banco de horas; 22%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.
- Médias: 34%, a redução de jornada com redução de salários; 30%, o acordo amplo de banco de horas; 22%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.
- Grandes: 34%, a redução de jornada com redução de salários; 30%, o acordo amplo de banco de horas; 23%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do

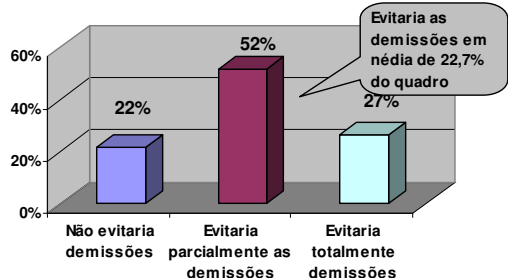
contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.

- Total das empresas: 37%, a redução de jornada com redução de salários; 28%, o acordo amplo de banco de horas; 22%, a antecipação de férias e 13%, a suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT.

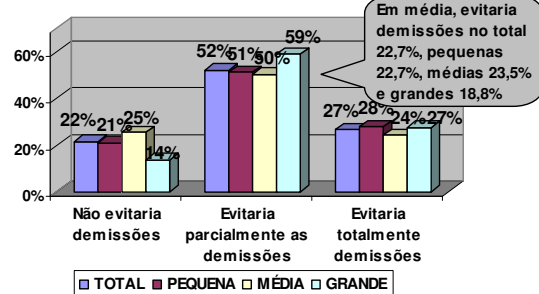
GRÁFICOS



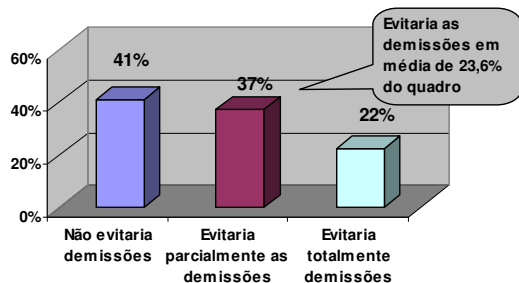
5 c) Qual a sua opinião sobre a redução da jornada de trabalho com redução de salários como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego?



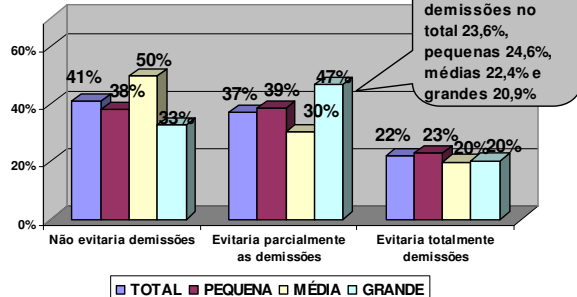
5 c) Qual a sua opinião sobre a redução da jornada de trabalho com redução de salários como medida para reduzir os efeitos da crise sobre o emprego?



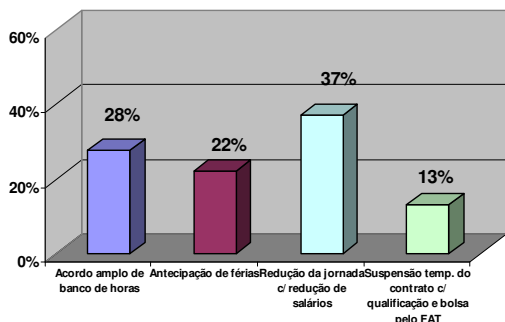
5 d) Suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT



5 d) Suspensão temporária do contrato de trabalho com qualificação dos trabalhadores e bolsa qualificação custeada pelo FAT



6 - Qual(is) da(s) alternativa(s) sua empresa pretende utilizar?



6 - Qual(is) da(s) alternativa(s) sua empresa pretende utilizar?

