

A ROTATIVIDADE DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO*

Carlos Henrique Corseuil**
Miguel Foguel**
Gustavo Gonzaga***
Eduardo Pontual Ribeiro****

1 INTRODUÇÃO

Um dos fatos estilizados mais preocupantes em diversos países é a observação de taxas muito baixas de emprego para jovens trabalhadores, geralmente levando a altas taxas de desemprego. O Brasil não é exceção nessa matéria. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego entre os jovens de 15-24 anos foi de 16,3% em 2011, enquanto as taxas observadas para as idades de 25-49 e 50 anos e mais foram de 5,7% e 2,8%, respectivamente, no mesmo ano.

Os níveis de emprego aumentam se as entradas são maiores do que as saídas e vice-versa. Grandes fluxos de saída podem ser o sinal de curtos períodos de emprego, os quais geralmente estão associados à baixa qualidade do posto de trabalho ou a baixos níveis de formação dos trabalhadores. As consequências de elevadas taxas de saída envolvem a sensação de insegurança no emprego e a destruição do capital humano específico acumulado na empresa.

Com esta nota pretende-se contribuir para a política pública, fornecendo uma visão abrangente do mercado de trabalho de jovens por meio da abordagem de *fluxos*, em que são utilizadas medidas de entradas e saídas dos trabalhadores de empregos (contratações e desligamentos, respectivamente).

O uso dessa abordagem de fluxos é possibilitado pela disponibilidade de uma base de dados muito rica no Brasil, a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que registra anualmente o total de contratações e desligamentos (tanto os involuntários quanto os voluntários), e que inclui informações detalhadas do trabalhador contratado ou desligado pelas empresas formais do país.

* Esta nota é derivada de um documento técnico intitulado *Youth labor market in Brazil through the lens of the flow approach*. O documento, por sua vez, é parte de um projeto conjunto do Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (Cedlas) e International Development Research Centre (IDRC) sobre A demanda por trabalho e criação de emprego: evidências empíricas de empresas na América Latina. As opiniões aqui apresentadas não representam a posição oficial das instituições às quais os autores são filiados.

** Técnicos de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

*** Professor do Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

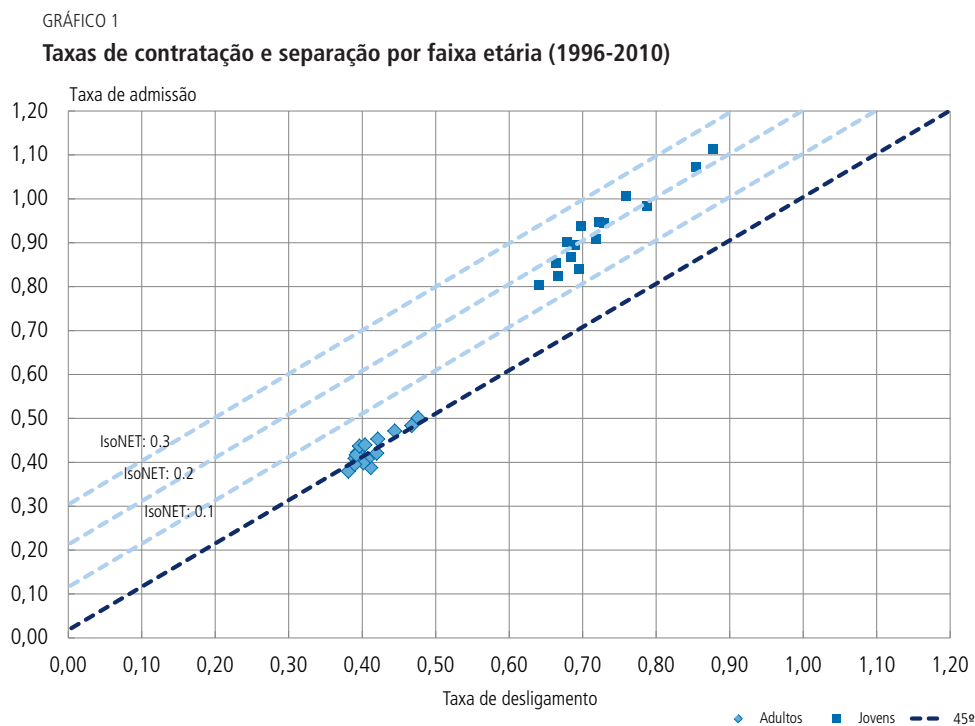
**** Professor do Departamento de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

2 ANÁLISE SOBRE A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Fazendo uso das informações da Rais e aplicando a metodologia dos fluxos, a questão da inserção dos jovens no setor formal será analisada mediante um conjunto de questões que serão discutidas no restante desta seção.

2.1 É mais difícil para os jovens conseguir um emprego do que para os mais velhos?

De forma sucinta, a resposta é não. O gráfico 1 mostra que, em um determinado ano, a taxa de contratações (razão entre o número de contratações e o estoque médio de trabalhadores) é o dobro para os jovens do que para os adultos. A média 92,6% da taxa para os jovens sugere que, para cada dez jovens empregados, nove foram contratados ao longo do ano. A mesma média para adultos é inferior à metade, situando-se em 42,8%.



Logo, os resultados apresentados aqui indicam que os trabalhadores jovens não parecem enfrentar fortes barreiras à entrada no mercado de trabalho formal no Brasil. O valor mais baixo da taxa de contratação foi de 80%, e em três anos (2007, 2008 e 2010) a taxa ultrapassou 100%. No entanto, embora os trabalhos sejam relativamente fáceis de se obter, ver-se-á em seguida que eles também são mais arriscados de perder.

2.2 Os trabalhadores mais jovens perdem o emprego mais frequentemente do que os trabalhadores mais velhos?

A resposta é sim, os trabalhadores mais jovens perdem seus empregos com mais frequência do que os trabalhadores mais velhos. O mesmo gráfico 1 mostra que a taxa de separação (razão entre o número de trabalhadores que saem de seus postos de trabalho por demissão voluntária ou involuntária em relação ao estoque de trabalhadores) é tão elevada quanto 72,4%. Ou seja,

sete em cada dez trabalhadores, em média, desligam-se de seus postos de trabalho ao longo de um ano. A taxa de separação dos trabalhadores mais velhos é um pouco mais que a metade, oscilando em torno de 41,3%.

Em suma, os números mostram que as taxas de separações também são muito elevadas para os jovens: mínimo de 65%, e acima de 85% em dois anos (2008 e 2010). Colocadas juntamente, as taxas de contratação e separação mais altas indicam um mercado de trabalho mais “turbulento” para os jovens, em que empregos curtos associados com taxas mais elevadas de separação coexistem com a entrada rápida no emprego e taxas de contratação mais elevadas, em média.

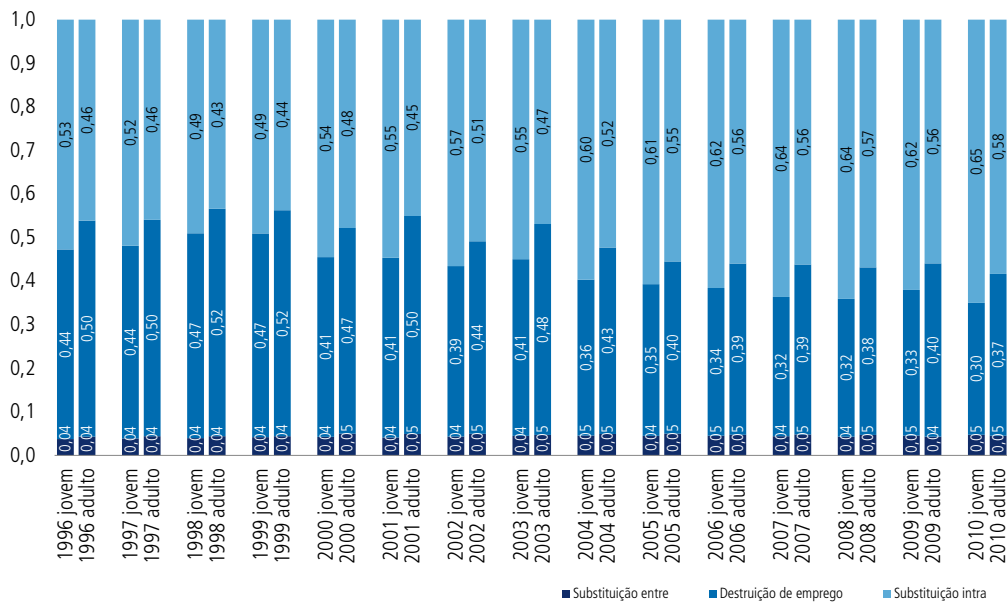
2.3 Os trabalhadores jovens e os mais velhos competem pelos mesmos postos de trabalho?

Não. Quando um trabalhador deixa um trabalho, ele pode ser substituído por outro trabalhador (substituição do trabalhador), ou o posto de trabalho pode ser destruído pela empresa (destruição do emprego). Essa análise foi expandida medindo se a substituição do trabalhador ocorre entre trabalhadores da mesma faixa etária (substituição intragrupo) ou entre trabalhadores de diferentes faixas etárias (substituição entregrupos). Partindo do conjunto de todas as separações de trabalhadores jovens no país, o gráfico 2 mostra a proporção em que houve substituição por um trabalhador adulto (substituição entregrupos), em que houve substituição por outro trabalhador jovem (substituição intragrupo) e a em que não houve substituição (o trabalho foi destruído). As mesmas medidas são apresentadas para a situação em que trabalhadores mais velhos foram desligados.

Vê-se um grau de substituição bastante baixo entre trabalhadores jovens e adultos. De fato, a proporção de substituição de um tipo de trabalhador para o outro é, em média, 4%, e nunca ultrapassa o nível de 5% durante todo o período de análise. O gráfico 2 também revela que a substituição dentro da mesma categoria de idade é mais comum para os jovens do que para os adultos, com uma diferença de cerca de 6 pontos percentuais (p.p.) para o primeiro grupo. Também é notável que a substituição dentro do mesmo grupo de idade tornou-se mais importante para os dois grupos ao longo do tempo. De fato, houve um aumento de mais de 10 p.p. para jovens e adultos quando se compara a proporção da substituição intragrupos na última metade da década de 1990 com a última metade da década de 2000. O movimento oposto aconteceu com a participação de separações devido à destruição de emprego. Parte desse fenômeno pode ser explicada pela resposta dos trabalhadores e empresas ao ciclo econômico.

GRÁFICO 2

Percentual de desligamentos por tipo: destruição de emprego e substituição dentro ou entre os grupos etários (1996-2010)



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

2.4 Os contratos mais instáveis funcionam como porta de entrada dos jovens?

Contratações e separações de postos de trabalho não são necessariamente eventos independentes. Se as contratações dos jovens estão sobrerrepresentadas em postos de trabalho com configuração mais instável, então, pelo menos uma parte dos altos níveis de separações que se observam para eles vem dos altos níveis de contratação para empregos instáveis. Em outras palavras, as altas taxas de separação podem ser induzidas pela entrada no mercado de trabalho formal “pela porta errada”.

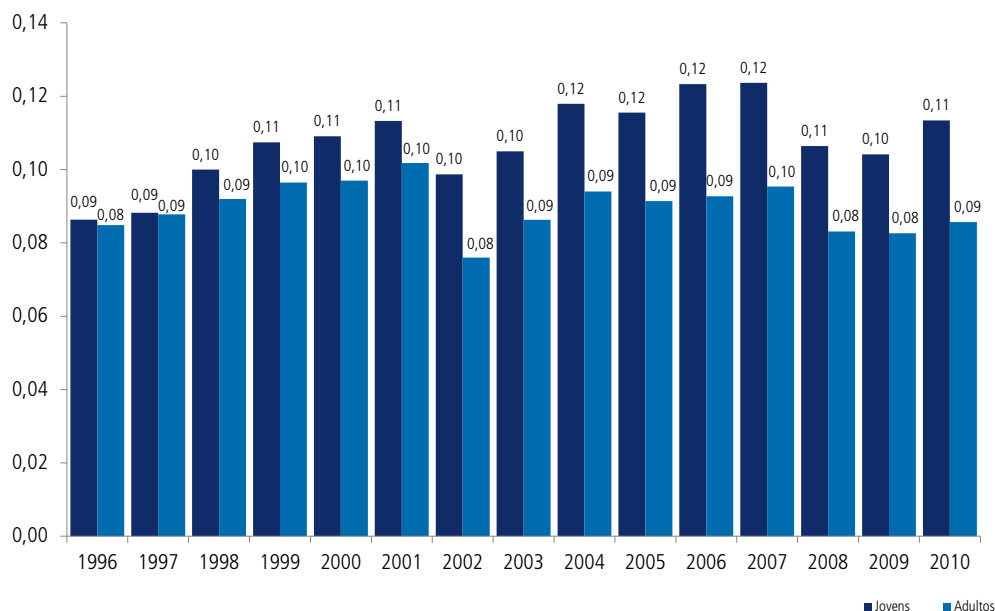
A fim de investigar essa possibilidade, olha-se para a proporção de contratos temporários ou empregos em cooperativas na contratação de trabalhadores por faixa etária. O gráfico 3 mostra a proporção de contratações em contratos temporários para jovens e adultos trabalhadores. Pode-se notar que o contrato temporário é usado em proporções similares para jovens e adultos.¹

Outra forma de empregos instáveis, muitas vezes apontados como parcialmente responsáveis pela deteriorização das relações de trabalho no país, é aquela oferecida por algumas cooperativas que se aproveitam de uma brecha da legislação para evitar a concessão de direitos trabalhistas a trabalhadores que na verdade atuam como empregados. O gráfico 4 mostra a participação de jovens e adultos que foram contratados por cooperativas, entre 1996 e 2010. O principal ponto a notar a partir deste gráfico é que a fração contratada por cooperativas durante este período foi inferior a 1% em ambos os grupos etários, ou seja, uma proporção insignificante. Dessa forma, cooperativas não parecem contribuir para inflar nem a contratação, nem as taxas de separação dos trabalhadores jovens.

1. A participação dos jovens contratados para empregos temporários passa a ser relativamente mais frequente na segunda metade do período analisado. Esse aumento observado pode ser atribuído à utilização do contrato de aprendizagem, que foi promovido pelo governo em 2000, e se trata de um vínculo temporário restrito a trabalhadores jovens.

GRÁFICO 3

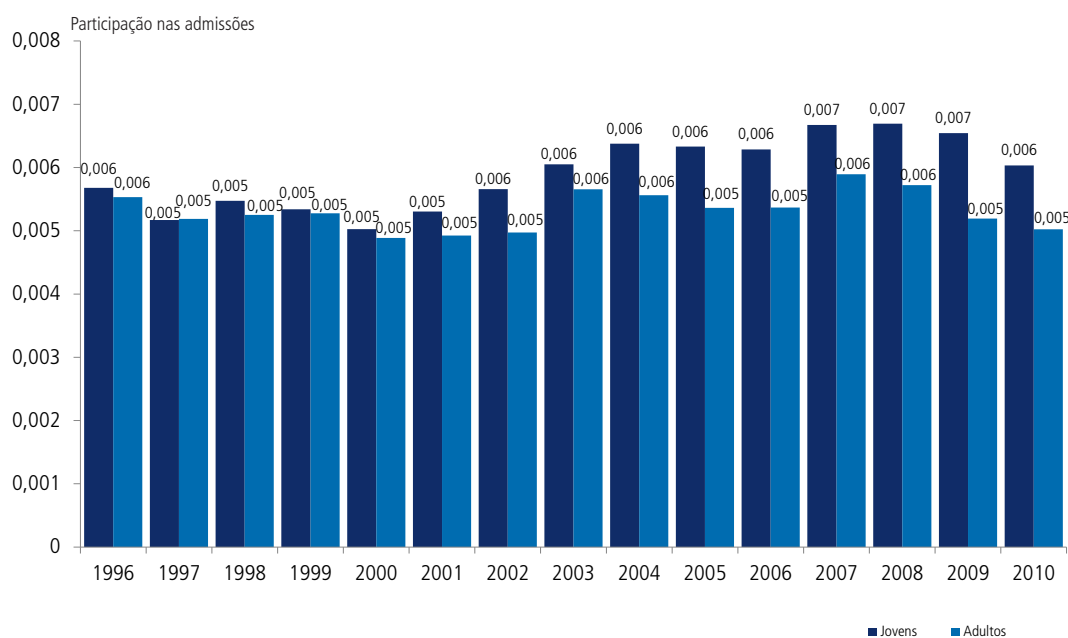
Participação das contratações em contratos temporários, por faixa etária (1996-2010)



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

GRÁFICO 4

Percentual de contratações, por cooperativas, por faixa etária (1996-2010)

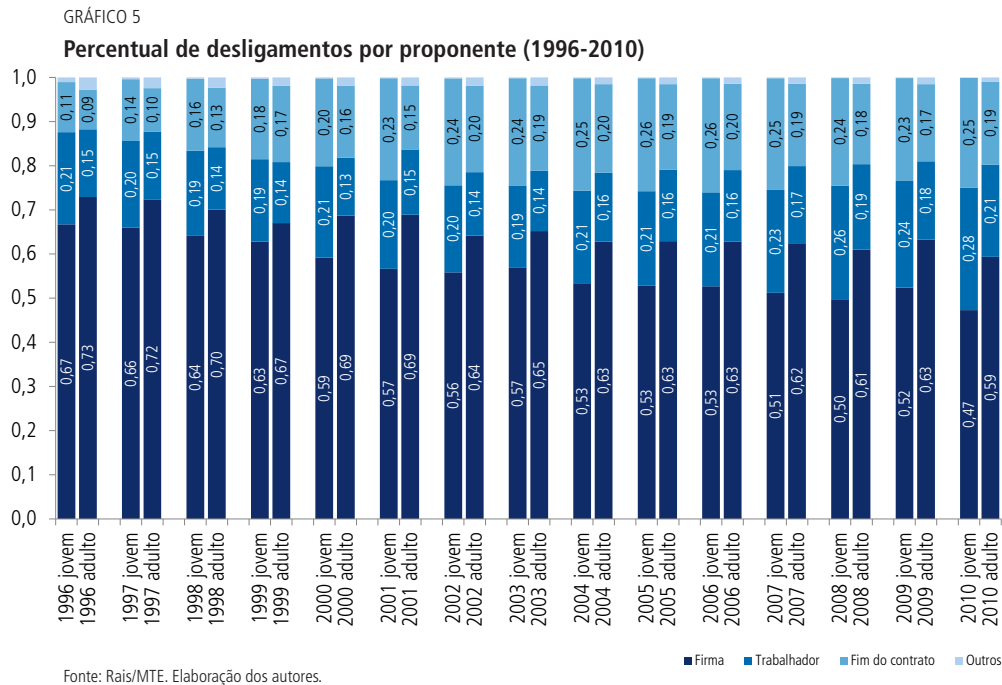


Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

Em resumo, a evidência mostra que o padrão de contratação dos trabalhadores jovens em contratos mais instáveis não parece ser responsável pelas taxas mais elevadas de separação observadas para este grupo.

2.5 Os desligamentos voluntários são mais frequentes para trabalhadores jovens do que para adultos?

Sim, embora os números não sejam desproporcionalmente maiores para os trabalhadores mais jovens do que para os adultos. Na verdade, o gráfico 5 mostra que os desligamentos motivados por parte das firmas (as demissões), não os motivados por parte dos trabalhadores, são a razão mais importante para a separação de ambos os grupos etários. O gráfico também mostra que, apesar de ter perdido alguma importância ao longo do tempo para ambos os grupos, as demissões por parte das firmas são mais relevantes como causa de separação para os adultos do que para os jovens trabalhadores. Em compensação, desligamentos relacionados a término de contratos temporários são mais frequentes entre os jovens.



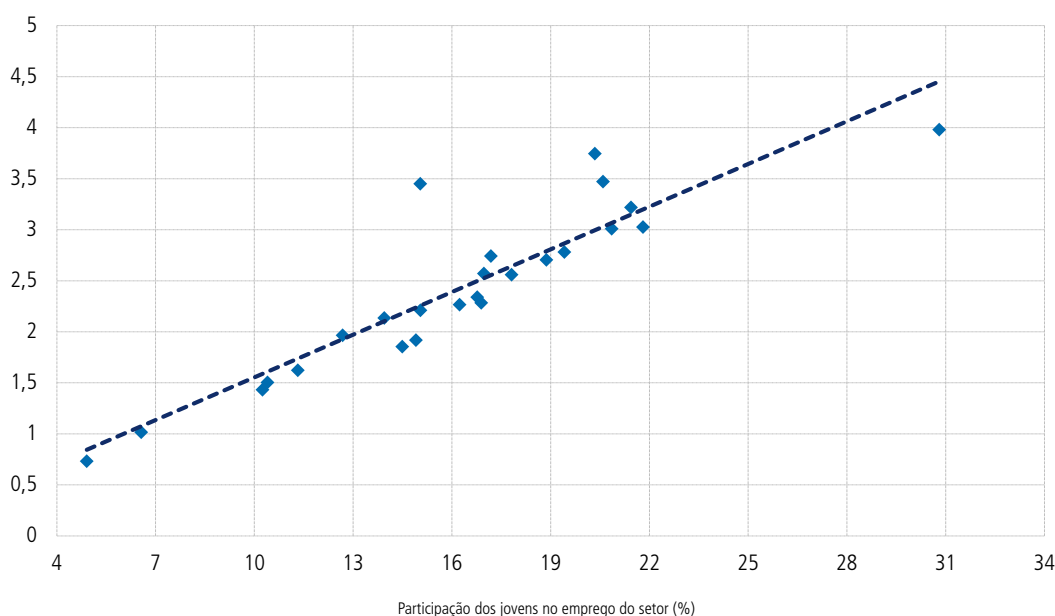
2.6 As políticas de emprego para jovens devem ser direcionadas às empresas ou aos trabalhadores?

Isso depende de se os trabalhadores mais jovens são desproporcionalmente alocados para as empresas que apresentam altas taxas de rotatividade. Por exemplo, os trabalhadores jovens podem ser alocados para as indústrias de alta rotatividade, como a construção ou o comércio varejista. Se for realmente o caso, uma redução na rotatividade do trabalhador pode ser obtida concentrando as políticas em empresas de setores de alta rotatividade.

O gráfico 6 confirma que existem diferenças acentuadas nas taxas de rotatividade entre os setores, no qual, cada ponto corresponde a um setor. A linha representa a correlação linear entre a taxa de rotatividade e a parcela média de jovens empregados em cada um dos setores entre 1998 e 2010. O gráfico mostra claramente que os estabelecimentos em setores de alta rotatividade tendem a empregar uma parcela maior de trabalhadores jovens. Portanto, a alta rotatividade observada para os trabalhadores jovens pode ser, pelo menos em parte, devido à alocação deste grupo entre os setores.²

2. O documento técnico mencionado no início desta nota mostra que o mesmo problema de alocação de trabalhadores jovens também ocorre no nível das firmas. Ou seja, as contratações de jovens tendem a se concentrar em firmas nas quais as relações trabalhistas são mais instáveis.

GRÁFICO 6

Associação entre rotatividade e parcela de jovens empregados por setor

Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a mensagem principal é que os trabalhadores jovens experimentam altas taxas de rotatividade no Brasil, devido tanto a taxas mais altas de contratação como também de separação. Se, por um lado, transitar entre muitos trabalhos diferentes pode melhorar o “casamento” com as empresas, por outro, a entrada e a saída muito fácil tendem a diminuir a aquisição de experiência geral e específica de trabalho. Uma vez que o acúmulo deste tipo de capital humano é importante, a elevada rotatividade experimentada pelos jovens no Brasil é um fator que dificulta o aumento da sua (futura) produtividade e salários.

A fim de diminuir as taxas de rotatividade, a principal dimensão para fins de política deve ser a taxa de separação. Com efeito, embora as contratações e separações estejam inter-relacionadas, enfrentar o problema dos elevados níveis de separações parece mais eficiente no sentido de manter os trabalhadores mais tempo em seus trabalhos.

No entanto, em um país em desenvolvimento como o Brasil, há uma parte expressiva de postos de trabalho de qualidade inferior (baixos salários, contratos temporários, condições de trabalho insatisfatórias etc.) que é facilmente preenchida pela grande proporção de trabalhadores menos qualificados disponíveis. Prolongar os vínculos trabalhistas em postos desse tipo pode ser custoso e ineficiente.

De fato, outra mensagem importante que emerge deste trabalho é que a alta taxa de separação vigente para os trabalhadores jovens pode ser em parte explicada por um problema de alocação, em que os trabalhadores jovens tendem a ser contratados por empresas de mais alta rotatividade. Uma forma de lidar com o problema da elevada rotatividade no emprego é criar políticas que gerem incentivos para que trabalhadores e empregadores invistam na relação de trabalho. Uma possibilidade nesse sentido é pensar em cursos de treinamento custeados pelo trabalhador e pelo empregador de tal forma que ambas as partes tenham menor incentivo em romper a relação de trabalho.