

A ROTATIVIDADE DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL BRASILEIRO*

Carlos Henrique Corseuil**

Miguel Foguel**

Gustavo Gonzaga***

Eduardo Pontual Ribeiro****

SINOPSE

O capítulo examina e discute a rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro, compondo um quadro de fatores que interferem na permanência dos jovens em seus empregos e pondo em relevo os determinantes das elevadas taxas de rotatividade dos jovens, mesmo no setor formal.

1 INTRODUÇÃO

Um dos fatos mais preocupantes em diversos países é a existência de baixas taxas de emprego para jovens trabalhadores, levando geralmente ao desemprego. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), a taxa de desemprego para jovens no mundo, em torno de 13%, representava mais que o dobro da taxa para os adultos em 2013. Outro fato preocupante e bem documentado para países em desenvolvimento é a maior prevalência de emprego informal entre os jovens (OIT, 2013), o que

* Versões anteriores deste material contendo grande parte dos resultados aqui mostrados circularam tanto em português como em inglês. A versão em português é mais compacta e foi publicada no número 55 do boletim *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise* do Ipea. A versão em inglês, mais extensa, foi entregue como relatório de um projeto conjunto do Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (Cedlas) – 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.

** Técnico 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) e Pesquisador do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

**** Professor do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (IE-UFRJ) e Pesquisador do CNPq.

é entendido como evidência de uma inserção no mercado de trabalho em postos de pior qualidade.¹

Como observou Gonzalez (2009), o mesmo acontece com o Brasil. Dados mais recentes também corroboram esse fato. 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 18 a 24 anos foi de 13,9% em 2012, enquanto a taxa observada para o grupo etário de 30 anos e mais foi de 4,1%, respectivamente, no mesmo ano.

Esse quadro é frequentemente interpretado como evidência de falta de oportunidades de trabalho para os jovens. No entanto, os fatos também são compatíveis com um cenário de alta rotatividade para os trabalhadores jovens, no qual o acesso a um emprego formal não é tão difícil quanto a permanência nele. Essa possibilidade ganha relevância quando são observadas algumas evidências disponíveis na literatura internacional. Tanto Leighton e Mincer (1982) como Clark e Summers (1982) mostram que as altas taxas de desemprego para jovens nos Estados Unidos são consequência de alta incidência do desemprego e não de uma duração prolongada desse estágio. Vale dizer que Flori (2005) constata o mesmo para o Brasil.

Com este capítulo, pretende-se contribuir para esse diagnóstico, analisando os *fluxos* para dentro e para fora do emprego, por meio das medidas do volume de contratações e desligamentos. Investiga-se, também, se a concentração de jovens fora do setor formal (isto é, no desemprego, na informalidade ou fora da força de trabalho) se deve a baixas taxas de contratação ou a altas taxas de desligamento. 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, menor incentivo para investir em treinamento e a destruição do capital humano específico acumulado na empresa. No longo prazo, esses efeitos geram menores níveis de produtividade – e, portanto, de salários – tanto para o trabalhador individual quanto para a economia como um todo.

1. Evidências de inserção em postos de pior qualidade também são documentadas para países desenvolvidos. Por exemplo, O'Higgins (2012) mostra que contratos temporários não só são mais frequentemente utilizados com os jovens como vêm aumentando neste século.

O uso da 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). Essa base registra anualmente o total de contratações e desligamentos (tanto os involuntários quanto os voluntários) e inclui informações detalhadas do trabalhador contratado ou desligado pelas empresas formais do país, bem como de seu contrato de trabalho e de características de sua empresa. A riqueza dos dados da Rais permite que se responda a importantes perguntas a respeito da inserção dos jovens no mercado de trabalho formal, tais como:

- 1) É mais difícil para o jovem conseguir um emprego do que para o adulto?
- 2) Os jovens perdem emprego com mais frequência que os adultos?
- 3) Estará o nível de emprego estagnado para os jovens?
- 4) Será que jovens e adultos competem pelos mesmos postos de trabalho?
- 5) Serão os empregos de jovens regidos predominantemente por contratos temporários e/ou por prazo determinado?
- 6) Os desligamentos por iniciativa do trabalhador tendem a ser mais frequentes entre os jovens?
- 7) As políticas de emprego para jovens devem ser direcionadas às empresas ou aos trabalhadores?

As respostas a essas perguntas serão feitas com base nos dados da Rais do período entre 1996 e 2010 e mostrarão que a maior parte dos resultados é estável ao longo do tempo, permitindo inferir que os fatos aqui levantados são de natureza estrutural e não específicos a certa conjuntura do país.

Na seção 2, apresenta-se a metodologia que será empregada na análise. A seção 3 contém as respostas para cada uma das perguntas formuladas. A seção 4 está dedicada às principais conclusões do capítulo e a uma discussão mais aprofundada sobre algumas políticas e a outros fatores que podem influenciar a rotatividade dos jovens (e adultos) no mercado de trabalho brasileiro.

2 METODOLOGIA

O ponto de partida da análise desenvolvida neste capítulo é a mensuração do volume de contratações e desligamentos de trabalhadores. No primeiro caso, partiu-se do total de admissões de trabalhadores do grupo etário a (jovens ou adultos) informado por cada empresa i em cada ano t do período analisado: c_{iat} . Essas informações sobre contratações são agregadas no nível da empresa para cada grupo etário em cada ano, fornecendo o total:

$$C_{at} = \sum_i c_{iat}$$

De forma análoga, os desligamentos são agregados a partir do total informado por cada empresa em determinado ano:

$$D_{at} = \sum_i d_{iat}$$

Para realizar a análise desagregada por faixa etária, é necessário operacionalizar algum tipo de padronização tendo em vista a diferença de tamanho desses grupos na força de trabalho. Tal como na literatura especializada nesse tipo de análise, empregou-se a taxa de contratação definida pela razão entre o total de contratações em um dado ano (C_{at}) e o estoque de emprego do grupo etário a (X_{at}):²

$$c_{at} = C_{at} / X_{at}$$

Da mesma forma, a taxa de desligamento usa a mesma padronização:

$$d_{at} = D_{at} / X_{at}$$

No restante deste capítulo, o grupo de jovens foi demarcado como trabalhadores com idade até 24 anos e adultos, como os com idade a partir de 25 anos.

2. As contratações são computadas para todas as firmas i) e posteriormente agregadas para a totalidade do Brasil. O estoque de emprego utilizado é o emprego médio entre os anos t e $t-1$. O uso do emprego médio tem uma série de vantagens sobre o emprego corrente, todas elas descritas em Davis e Haltiwanger (1999).

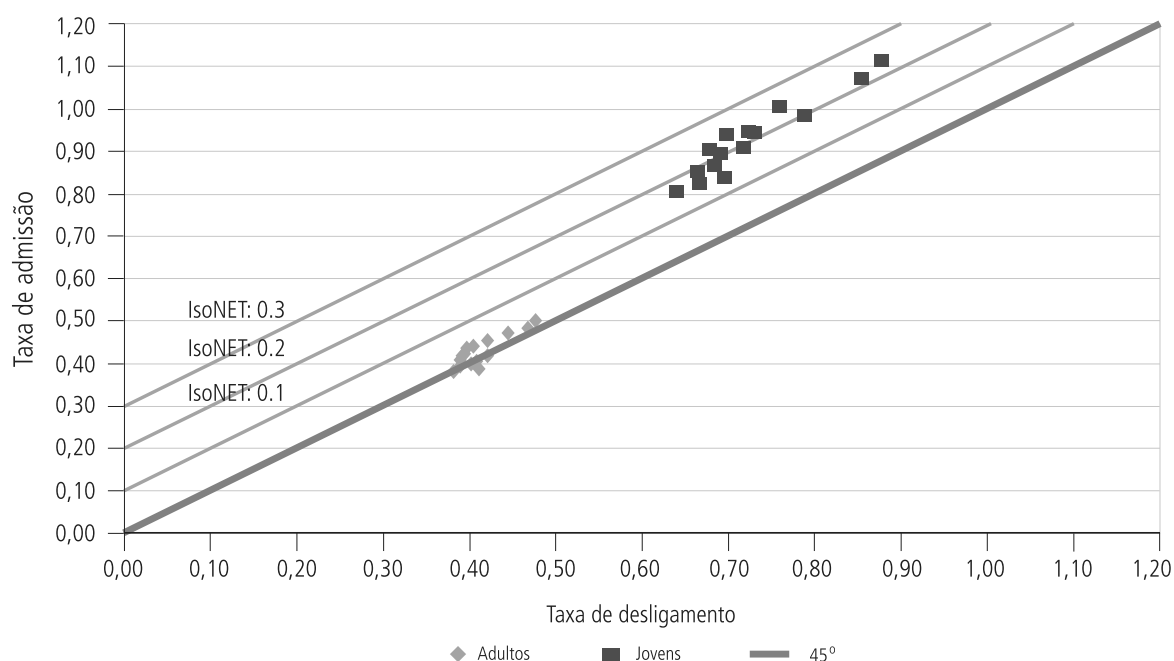
3 ANÁLISE SOBRE A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

3.1 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 de 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%.

GRÁFICO 1

Taxas de contratação e desligamento por faixa etária (1996-2010)



Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

Esses resultados indicam que os trabalhadores jovens não parecem enfrentar fortes barreiras à entrada no mercado de trabalho formal no Brasil.³ O valor mais baixo da taxa de contratação foi de 80% e, em três anos (2007, 2008 e 2010), ultrapassou 100%. No entanto, embora a obtenção

3. Esse resultado vale para o agregado dos jovens, o que não exclui a possibilidade de que alguns subgrupos tenham mais dificuldades de conseguir emprego. De fato, no próximo capítulo deste livro, demonstra-se que os jovens procurando emprego pela primeira vez enfrentam muitas dificuldades.

de empregos seja relativamente fácil, será visto em seguida que, para eles, a perda é também mais fácil de ocorrer.

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

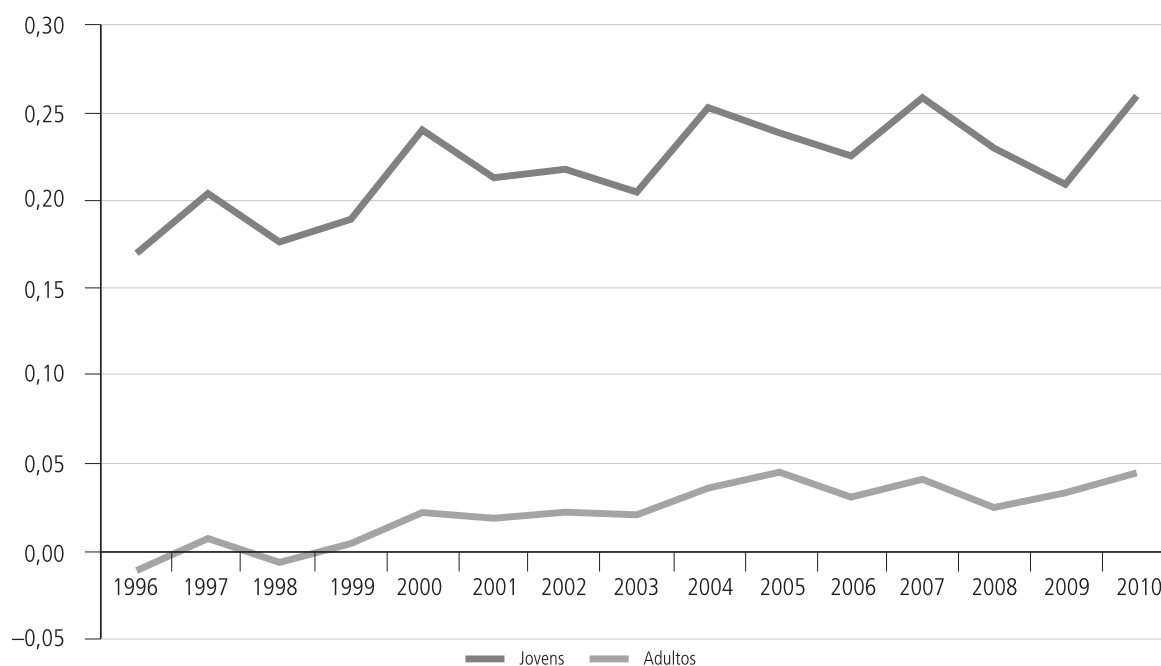
A resposta é sim, os trabalhadores mais jovens perdem seus empregos com mais frequência do que os trabalhadores mais velhos. O mesmo gráfico 1 mostra que a taxa de desligamento (razão entre o número de trabalhadores que saem de seus postos de trabalho por demissão voluntária ou involuntária em relação ao estoque de trabalhadores) é, em média, de 72,4%, com um mínimo de 65% e tão elevada quanto 85% em dois anos (2008 e 2010). Ou seja, em termos médios, sete em cada dez trabalhadores jovens desligam-se de seus postos de trabalho ao longo de um ano. A taxa de desligamento dos trabalhadores mais velhos é um pouco mais que a metade, oscilando em torno de 41,3% na média.

Colocadas juntamente, taxas de contratação e de desligamento mais altas para os jovens indicam um mercado de trabalho mais “turbulento” para este grupo. A coexistência de taxas mais elevadas de entrada e saída dos postos de trabalho tende a gerar empregos de mais curta duração. Como esse tipo de emprego envolve pouco investimento em treinamento e impede a acumulação de experiência na empresa, é de se esperar que o jovem se torne um trabalhador adulto com menos capital humano acumulado do que numa situação de relação de trabalho mais duradoura. Nesse sentido, as trajetórias de produtividade e de salários dos jovens ao longo da vida poderiam ser melhores do que as observadas.

3.3 Estará o nível de emprego estagnado para os jovens?

Não, o crescimento líquido do emprego (diferença entre as taxas de contratações e desligamentos) é maior para os jovens do que para os adultos. Esse resultado é ilustrado no gráfico 2, onde é possível ver que, embora ambos os grupos experimentem um crescimento líquido quase continuado do emprego ao longo do tempo, o crescimento é 15 pontos percentuais (p.p.) maior para os jovens entre o fim e o início do período de análise.

GRÁFICO 2

Crescimento líquido do emprego por faixa etária (1996-2010)

Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

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

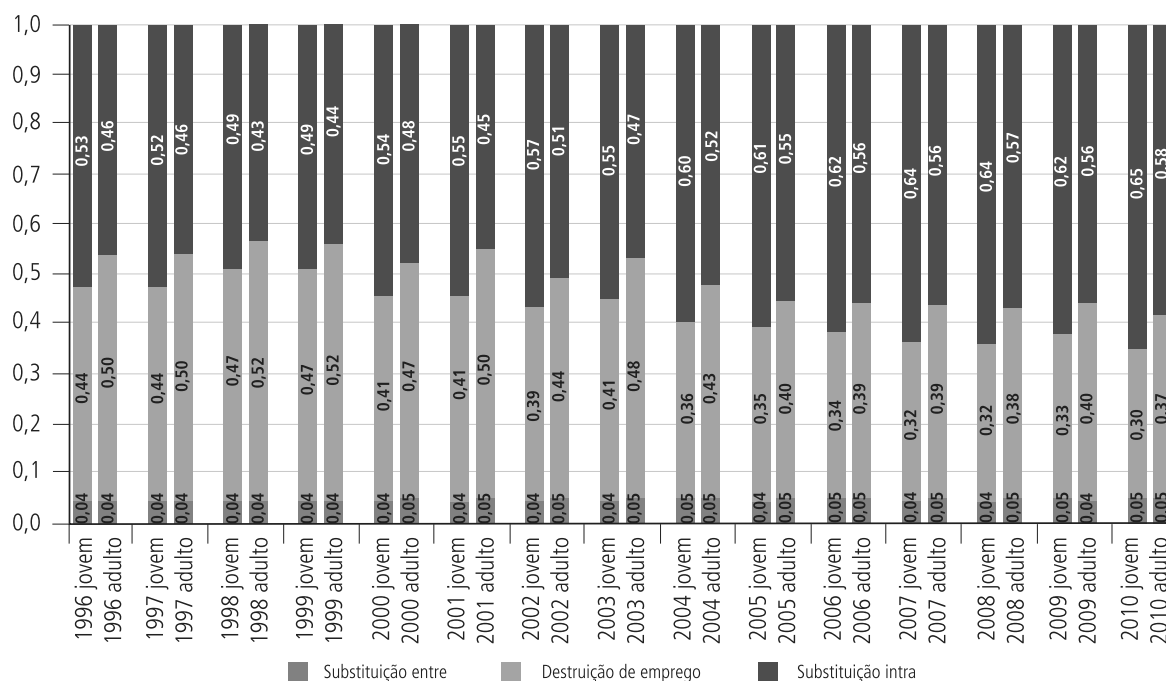
Não. Quando um trabalhador deixa um emprego, ele pode ser substituído por outro (substituição do trabalhador), ou o posto de trabalho pode ser eliminado pela empresa (destruição do emprego). Essa análise pode ser desagregada medindo se a substituição do trabalhador ocorre entre trabalhadores da mesma faixa etária (substituição intragrupo) ou entre trabalhadores de diferentes faixas etárias (substituição entregrupos). Partindo do conjunto de todos os desligamentos de trabalhadores jovens no país, o gráfico 3 mostra em que proporção houve substituição entregrupos, substituição intragrupo e não substituição (o posto de trabalho foi eliminado). As mesmas medidas são apresentadas para a situação em que trabalhadores mais velhos foram desligados. Uma definição precisa dessas medidas encontra-se no apêndice A deste capítulo.

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 3 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 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 ocorreu com a parcela das separações devido à extinção de emprego. Parte desse fenômeno pode ser explicada pela resposta dos trabalhadores e empresas ao ciclo econômico.

GRÁFICO 3

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



Fonte: Rais/MTE. Elaboração dos autores.

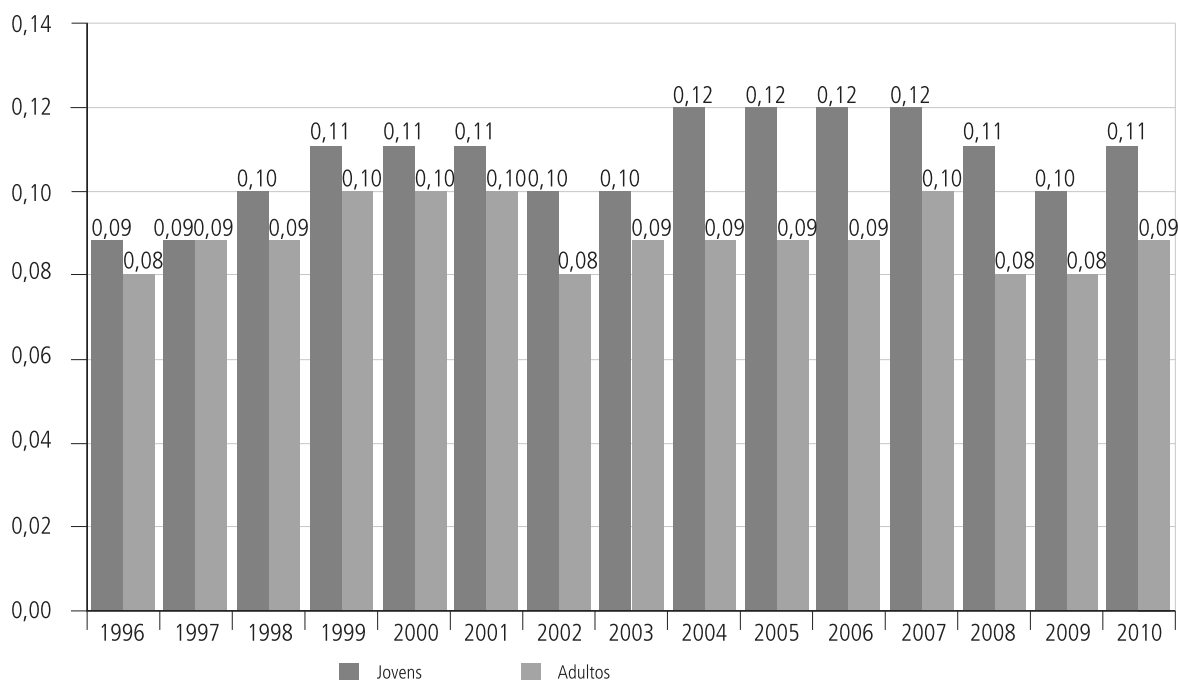
3.5 Os contratos mais instáveis funcionam como porta de entrada dos jovens?

Contratações e desligamentos 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 separação que se observa para eles vem dos altos níveis de contratação para empregos instáveis. Em outras palavras, as

altas taxas de desligamentos 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 4 mostra a proporção de contratações temporárias para jovens e adultos trabalhadores. Pode-se notar que o contrato temporário é usado em proporções similares tanto para os jovens quanto para os adultos.⁴

GRÁFICO 4

Participação das contratações temporárias por faixa etária (1996-2010)

Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

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 àqueles que na verdade atuam como empregados. O gráfico 5 mostra a

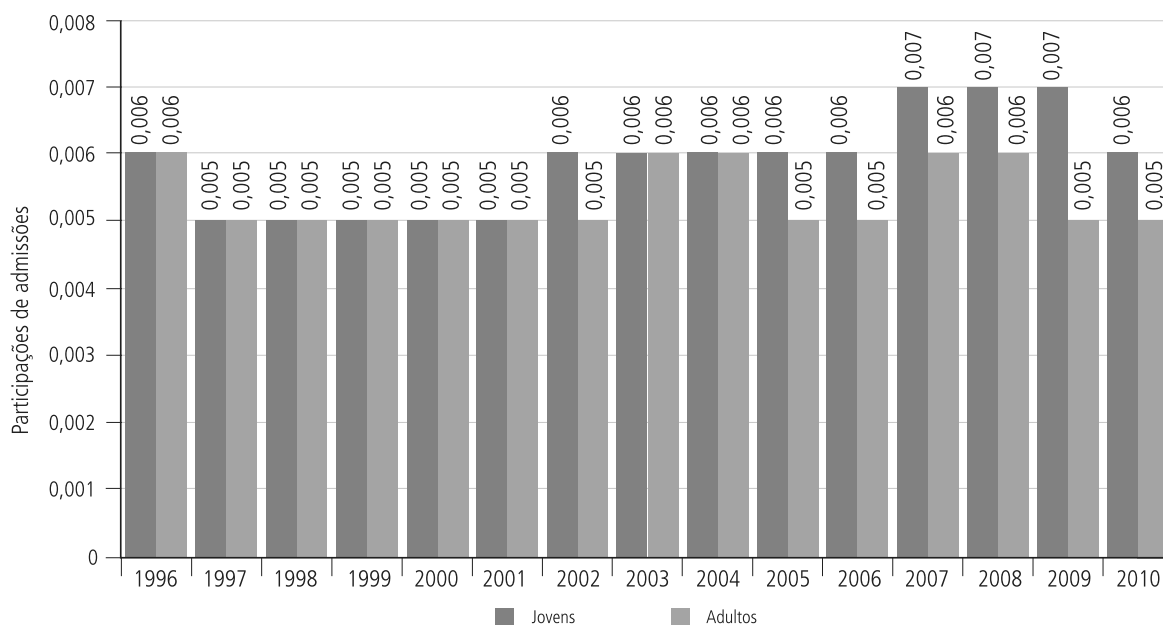
4. A participação dos jovens contratados para empregos temporários passa a ser relativamente mais frequente na segunda metade do período analisado. Esse aumento observado pode ser atribuído à utilização do contrato de aprendizagem, que foi promovido pelo governo em 2000 e se trata de um vínculo temporário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

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 as contratações, nem as taxas de separação dos trabalhadores jovens.

Em resumo, as evidências mostram que o padrão de contratação dos trabalhadores jovens em contratos mais instáveis não parece ser responsável pelas taxas mais elevadas de desligamentos observadas para este grupo.

GRÁFICO 5

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



Fonte: Rais/MTE.

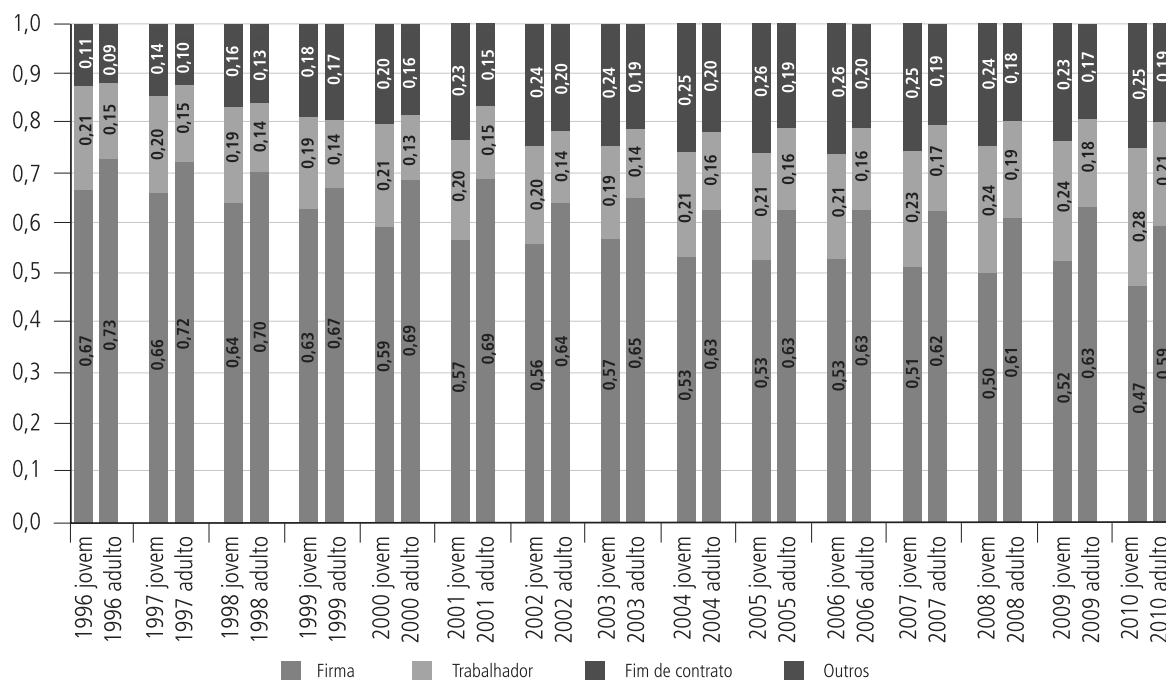
Elaboração dos autores.

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

Sim, embora os números não sejam desproporcionalmente maiores para os trabalhadores mais jovens do que para os adultos. Na verdade, o gráfico 6 mostra que os desligamentos motivados por parte das empresas (as demissões), e não os por parte dos trabalhadores, são a razão mais importante para a saída 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 são mais relevantes como causa de desligamento para os adultos do que para os jovens trabalhadores. Em compensação, desligamentos relacionados a término de contratos temporários são mais frequentes entre os jovens.

GRÁFICO 6
Percentual de desligamentos por proponente (1996-2010)



Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

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

Isso depende da proporção em que os jovens são alocados para empresas que apresentam altas taxas de rotatividade. Por exemplo, trabalhadores jovens podem ser alocados para setores de alta rotatividade, como a construção civil 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.

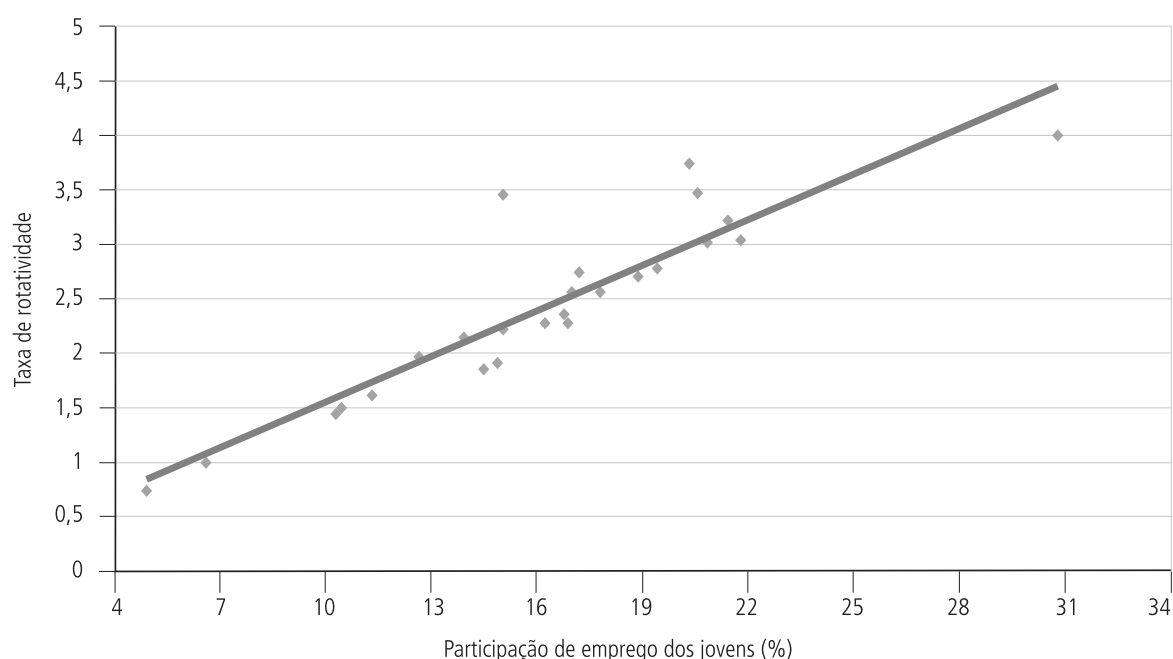
O gráfico 7 confirma que existem diferenças acentuadas nas taxas de rotatividade entre os setores.⁵ Cada ponto corresponde a um setor, a linha representa a correlação linear entre a taxa de rotatividade e a parcela

5. A taxa de rotatividade é a soma das taxas de contratação e desligamento. Ela procura medir o quão "movimentado" é o mercado de trabalho.

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 explicada, pelo menos em parte, devido à alocação deste grupo nos setores com rotatividade relativamente mais elevada.⁶

GRÁFICO 7

Associação entre rotatividade e parcela de jovens empregados por setor (1998-2010)



Fonte: Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mensagem principal é que os trabalhadores jovens experimentam alta rotatividade tanto devido a taxas mais altas de contratação como de desligamento. 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,

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

a elevada rotatividade experimentada pelos jovens no Brasil é um fator que dificulta o aumento da sua (futura) produtividade e de salário.

Embora não haja estatísticas comparáveis da rotatividade da mão de obra entre os países, os elevados números encontrados para os jovens no Brasil sugerem que há um *excesso* de rotatividade no mercado de trabalho, pelo menos para esse grupo. Nesse sentido, levando em consideração que o acúmulo de capital humano já é relativamente baixo no Brasil, políticas que sejam capazes de reduzir esse excesso de rotatividade devem trazer um ganho para o país.

A fim de diminuir as taxas de rotatividade, a principal dimensão para fins de política deve ser a da taxa de desligamento. Com efeito, embora as contratações e os desligamentos estejam inter-relacionados, enfrentar o problema dos elevados níveis de saída parece mais eficiente para manter os trabalhadores por mais tempo em seus trabalhos.⁷

Uma maneira de tentar reduzir a taxa de desligamentos utilizada em muitos países é a imposição de custos de demissão às empresas. No Brasil, esse mecanismo é essencialmente composto pela obrigação de dar aviso prévio aos trabalhadores (o qual é muitas vezes implementado via demissão imediata do trabalhador com pagamento do salário pelo período não trabalhado do aviso prévio) e pela multa de demissão – igual a 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) acumulado pelo trabalhador na empresa. No entanto, o aumento desses custos – por exemplo, de forma diferenciada entre jovens e adultos – deve ser cuidadosamente avaliado, pois é provável que as empresas reajam ou diminuindo as contratações ou tornando-se mais seletivas em relação ao tipo de trabalhador que contratarão. Nesse caso, o efeito líquido total pode ser negativo, uma vez que, embora possa haver uma queda na rotatividade, é possível que se observe um aumento do desemprego e da participação no mercado de trabalho, pelo menos de certos tipos de trabalhadores. No Brasil, as empresas estão isentas de arcar com os custos de desligamento se a demissão ocorrer durante o período inicial de experiência, que é normalmente de três meses. Não se sabe ao certo qual deveria ser o tempo inicial ideal para que trabalhadores e empresas se “conheçam”, mas se ele for demasiadamente curto no Brasil, uma extensão do período de experiência inicial pode trazer redução nas demissões erradas, isto é, que não deveriam ter ocorrido. Se isso for verdade, melhora-se o casamento de empresas

7. Reduzir de forma direta as contratações sequer faz muito sentido, pois diminui a possibilidade de que novas relações de trabalho sejam iniciadas.

e trabalhadores, com impactos sobre a duração do emprego, produtividade e salários. Naturalmente, um argumento oposto ao já levantado sobre os efeitos do aumento dos custos de demissão (aviso prévio e multa) pode ser aplicado: é possível que a maior facilidade em demitir sem pagar custos leve as empresas ou a aumentar as contratações ou a serem menos seletivas ao contratar, o que pode fazer com que o efeito líquido total seja um aumento da rotatividade, com possível redução das taxas de desemprego e de participação.

Um resultado importante que emerge deste trabalho é que a alta taxa de desligamento 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 de 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.

Embora não se encontrem resultados sobre os fatores determinantes dos processos de contratações e desligamentos por grupo etário, é pertinente afirmar que o próprio processo de desenvolvimento demográfico e socioeconômico do país deve influenciar esses fluxos. Nesse sentido, vale destacar pelo menos duas forças que já estão em operação no caso brasileiro. A primeira é a mudança da composição etária da mão de obra, que vem se tornando relativamente menos jovem. Potencialmente, esse envelhecimento pode alterar completamente os padrões dos fluxos de contratações e separações por grupo etário, já que por si só, as mudanças na composição na oferta de trabalho geram escassez relativa de jovens no mercado de trabalho. Além disso, essa escassez pode gerar efeitos não só sobre os salários pagos a jovens e adultos mas também afetar as taxas de contratação e desligamentos desses grupos. É difícil dizer *a priori* em que direção essas taxas mudarão.

Simultaneamente às mudanças demográficas, observa-se um aumento de escolaridade das gerações mais novas. Admitindo que os trabalhadores mais educados têm menor propensão a transitarem entre empregos, isoladamente, essa mudança na qualificação da mão de obra deve reduzir a rotatividade dos grupos etários. Naturalmente, esse processo deve fazer com que as taxas de rotatividade dos mais jovens caiam mais intensamente no

início e, quando houver uma estabilidade da escolarização entre as coortes (por exemplo, quando uma parcela considerável tiver pelo menos o ensino médio completo), estas deverão alcançar um patamar mais baixo do que o observado atualmente para todos os grupos etários. Claramente, ambas as mudanças (demográfica e de escolaridade) são lentas, mas certamente serão fatores importantes para determinar o que ocorrerá com as taxas de rotatividade no futuro.

REFERÊNCIAS

CLARK, K. E.; SUMMERS, L. The dynamics of youth unemployment. *In*: FREEMAN, R.; WISE, D. (Ed.). **The youth labor market problem: its nature, causes and consequences**. Chicago: University of Chicago Press, 1982.

DAVIS, S.; HALTIWANGER, J. Gross job flows. *In*: ASHENFELTER, O.; CARD, D. (Ed.). **Handbook of labor economics**. North Holland, 1999. v. 3B.

FLORI, P. Desemprego de jovens no Brasil. **Revista da ABET**, v. 5, n. 1, p. 29-60, 2005.

GONZALEZ, R. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? *In*: CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. M. C. de; ANDRADE, C. C. (Org.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: Ipea, 2009.

LEIGHTON, L.; MINCER, J. Labor turnover and youth unemployment. *In*: FREEMAN, R.; WISE, D. (Ed.). **The youth labor market problem: its nature, causes and consequences**. Chicago: University of Chicago Press, 1982.

O'HIGGINS, N. **This time it's different?** Youth labor markets during 'The Great' Recession. IZA, 2012. (Discussion Paper, n. 6.434).

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo decente y juventud en América Latina**. Lima: OIT, 2013.

_____. **Global employment trends**. Geneva: OIT, 2014.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

CORSEUIL, C. H. *et al.* **Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 55, Ipea, 2013.

APÊNDICE A

UMA DECOMPOSIÇÃO DOS DESLIGAMENTOS SEGUNDO O DESTINO DOS POSTOS DE TRABALHO

Preliminares: Computa-se para cada empresa o saldo entre contratações e desligamentos de jovens: $\Delta n_{iat} = c_{iat} - d_{iat}$. Seguindo a literatura especializada, define-se o aumento de postos (*ap*) de jovens como: $ap_{iat} = \Delta n_{iat} \cdot I(\Delta n_{iat} > 0)$. Ou seja, se o saldo for positivo, o aumento de postos equivale a esse saldo; caso contrário, o aumento de postos é nulo. De forma análoga, define-se a diminuição de postos (*dp*) como $dp_{iat} = -\Delta n_{iat} \cdot I(\Delta n_{iat} < 0)$. Ou seja, se o saldo for negativo, a diminuição de postos equivale a esse saldo; caso contrário, a diminuição de postos é nula. É importante notar que cada firma só pode ter um desses indicadores não nulos. Computam-se os mesmos indicadores para os adultos em cada empresa (ap_{ibt} e dp_{ibt}) a partir do saldo entre contratação e desligamento ($\Delta n_{ibt} = c_{ibt} - d_{ibt}$).

Substituição de trabalhadores intragrupo etário (jovem por jovem): Quando há contratações e desligamentos num mesmo ano e numa mesma empresa, pode-se inferir que alguns jovens estão entrando em postos previamente ocupados por outros jovens. Assim, mede-se esse volume de substituição intragrupo (SI) de jovem por jovem por:

$$SI_{iat} = \min\{c_{iat}; d_{iat}\}$$

Em termos intuitivos, contando as contratações de jovens de uma em uma, a partir da primeira, elas serão consideradas como parte de um processo de preenchimento de vagas deixadas abertas por desligamentos de outros jovens. Quando o total de contratações for menor que o de desligamento, todas serão computadas dessa forma. Quando o total de contratações for maior que o de desligamento, a contagem de contratações computadas como substituição de jovem por jovem é interrompida quando se chega ao número de desligamentos. Ou seja, nesse último caso, supõe-se que todos os postos vagos por desligamentos de jovens foram preenchidos por contratações de jovens.

Substituição de trabalhadores entre grupos etários (jovens por adultos): Essa situação ocorre quando o saldo entre contratações e desligamentos de jovens é negativo em uma empresa e esse mesmo saldo vem a ser

positivo para adultos. Nesse caso, tem-se que, por um lado, a contratação de jovens não foi suficiente para repor os desligamentos de jovens, mas por outro, a contratação de adultos superou a necessidade de preencher postos vagos devido a desligamentos de adultos. Pode-se inferir então que os trabalhadores adultos contratados “em excesso” ocuparam os postos vagos por desligamentos de jovens e que não foram preenchidos pelos jovens contratados, caracterizando uma substituição entre (SE) grupos etários.

$$SE_{iat} = \min\{ap_{ibr}; dp_{iat}\}$$

onde o primeiro argumento da função mínimo corresponde às contratações “em excesso” de adultos; e o segundo, ao *deficit* de contratações de jovens em relação a todas as vagas abertas por desligamento de jovens.

Extinção de postos ocupados por jovens: Essa situação ocorre quando há postos vagos por jovens que não são preenchidos nem pela contratação de jovens nem pelos adultos contratados “em excesso”. Nesse caso, diz-se que o posto é extinto (E).

$$E_{iat} = D_{iat} - SI_{iat} - SE_{iat}$$

Todos os elementos da equação são agregados para todas as empresas em cada ano. Os procedimentos análogos também são computados para decompor os desligamentos de adultos. Os percentuais exibidos no gráfico 3 são obtidos a partir da razão entre as versões agregadas de cada um dos componentes do lado direito da equação e a versão agregada do termo no lado esquerdo dessa mesma equação.