

Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 26 | Abril de 2020

68

ipea

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Carlos von Doellinger

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Manoel Rodrigues Junior

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

Flávia de Holanda Schmidt

**Diretor de Estudos e Políticas
Macroeconômicas**

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

Nilo Luiz Saccaro Júnior

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação
e Infraestrutura**

André Tortato Rauen

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas
e Políticas Internacionais**

Ivan Tiago Machado Oliveira

**Assessora-chefe de Imprensa
e Comunicação**

Mylena Fiori

Mercado de Trabalho: conjuntura e análise

CORPO EDITORIAL

Editor Responsável

Carlos Henrique Leite Corseuil

Membros

Felipe Mendonça Russo

Lauro Ramos

Sandro Pereira Silva

Sandro Sacchet de Carvalho

Equipe de Apoio

Bruna de Souza Azevedo

Carolina Lopes de Carvalho Vital

Gabriela Carolina Rezende Padilha

Máira Albuquerque Penna Franca

Leandro Pereira da Rocha

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

PROGRAMAS DE INCENTIVO AO EMPREGO VIA SUBSÍDIO AO CUSTO DO TRABALHO: O CASO BRASILEIRO À LUZ DA LITERATURA

Carlos Henrique Corseuil¹
Miguel Nathan Foguel²

1 INTRODUÇÃO

Em novembro de 2019, o governo federal lançou o contrato de trabalho verde e amarelo (CTVA) para estimular o emprego de jovens à procura do primeiro emprego formal. Basicamente, o programa subsidia o custo de novas contratações mediante a desoneração das contribuições patronais sobre o salário do jovem a ser contratado por um prazo determinado de até dois anos, sendo o subsídio limitado aos contratados com salário até 1,5 do salário mínimo (SM) nacional.

Programas de estímulo ao emprego mediante subsídio ao custo do trabalho vêm sendo usados em outros países desde 1970, como resposta à alta do desemprego decorrente da crise do petróleo. A crise internacional de 2008 motivou uma nova onda de iniciativas desse tipo. A multiplicidade e a importância desse modelo de programa fizeram proliferar análises tanto teóricas como empíricas sobre o assunto. O objetivo deste artigo é destacar alguns pontos encontrados nessas análises, tendo como critério sua possível aplicação para discussões do caso brasileiro.

Inicialmente, é preciso destacar que, como outras políticas ativas de mercado trabalho – que incluem programas de treinamento e de intermediação de mão de obra –, programas de concessão de subsídios salariais às empresas devem ser avaliados pela relação entre seus custos e sua efetividade (ou seus benefícios). Em geral, a efetividade dos programas é medida em termos da geração de empregos, redução da taxa de desemprego e/ou de informalidade e aumento de salários. Os custos, por sua vez, são constituídos pelos custos diretos com o programa – que podem incluir as perdas (líquidas) de arrecadação – e pelos custos indiretos, tais como impactos negativos sobre os grupos de trabalhadores que não fazem parte do público-alvo do programa e eventuais efeitos gerais sobre preços e

1. Técnico em planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail*: <carlos.corseuil@ipea.gov.br>.

2. Técnico em planejamento e pesquisa na Disoc do Ipea. *E-mail*: <miguel.foguel@ipea.gov.br>.

produtividade da economia. Idealmente, as escolhas de política pública deveriam levar em consideração as relações de custo-efetividade (ou eficiência) dos programas, procurando privilegiar os que oferecessem relações mais favoráveis à sociedade. No entanto, fatores como a disponibilidade de recursos orçamentários, a capacidade de implementação das intervenções e outros de natureza mais política influenciam as escolhas dos programas adotados. Um ponto importante é que, qualquer que seja o programa adotado, este sempre deve ser desenhado buscando-se ampliar seus benefícios e minimizar seus custos sociais. Neste artigo, procuramos analisar os programas de subsídios salariais nessa perspectiva, isto é, não discutimos se esses são mais custo-efetivos do que outros, mas, sim, se e como suas características – em particular algumas condicionalidades – ajudam a ampliar seus efeitos positivos e/ou a mitigar seus efeitos negativos.

2 UMA BREVE RESENHA DA LITERATURA SOBRE SUBSÍDIOS SALARIAIS³

Primeiramente, é importante assinalar que os programas de subsídios salariais adotados pelos países são heterogêneos em muitas dimensões. Uma primeira dimensão relevante é que alguns programas condicionam o subsídio somente às *novas* contratações, ou seja, não estende o subsídio aos trabalhadores já empregados. Além de reduzir expressivamente a renúncia tributária, essa condicionalidade, especialmente quando direcionada a trabalhadores desempregados ou com baixa empregabilidade, tende a fortalecer a posição dos não empregados (*outsiders*) relativamente aos já empregados (*insiders*), cujo nível de proteção é maior devido aos custos de demissão e de treinamento que já receberam na empresa. Esse fortalecimento da posição dos *outsiders* tende simultaneamente a aumentar a sua oferta de trabalho e a reduzir o poder de barganha salarial dos *insiders*. A combinação desses efeitos magnifica as chances de que programas de subsídios restrito a novas contratações aumentem o nível de emprego. Cabe observar que, ao excluir os que querem mudar de emprego, a focalização do subsídio somente em trabalhadores desempregados reduz o desperdício de recursos decorrente da concessão de subsídios para a contratação de trabalhadores que seriam contratados na ausência do programa.

Por seu turno, a condicionalidade a novas contratações pode estimular a rotatividade ao tornar mais atrativa a troca de um trabalhador já empregado e sem subsídio por um novo contratado elegível ao benefício. Esse efeito aumenta a relação entre o custo e a efetividade de programas de subsídios à contratação. Para minimizar esse problema, alguns países estabelecem condicionantes relacionados à evolução da trajetória de emprego da firma, restringindo o benefício somente àquelas que já estão ou pretendem expandir sua força de trabalho. Para ajudar a mitigar esse problema, em alguns casos, as novas contratações são limitadas a um percentual da força de trabalho da empresa.

A preocupação com a substituição de trabalhadores na mesma empresa também aparece quando o programa restringe a elegibilidade a certos grupos de trabalhadores. Muitos desses programas são focalizados em trabalhadores jovens. Há também experiências cujas restrições de elegibilidade são baseadas no valor da remuneração abaixo de certo teto. A potencial substituição entre trabalhadores com diferentes níveis de experiência ou

3. A literatura sobre esse tipo de programa é extensa. Esta seção foi baseada nas resenhas de Neumark (2013), Brown (2015) e Bordos, Csillag e Scharle (2015), esta última focada em programas de subsídios voltados para jovens.

qualificação é um efeito indireto indesejável de programas de subsídios salariais focalizados. Em particular, esse efeito pode distorcer toda a trajetória futura de criação de emprego na economia em prol do grupo de trabalhadores elegíveis. Além da já mencionada limitação do subsídio a um percentual da força de trabalho da empresa, uma forma adicional adotada pelos países para mitigar esse tipo de efeito é restringir a duração dos programas a um período pré-determinado. A restrição a novas contratações vinculadas à evolução da trajetória futura do emprego total da firma também auxilia a mitigar o problema.

Vale dizer que limitar a política a uma duração pré-determinada também contribui para diminuir a renúncia tributária com trabalhadores que seriam contratados mesmo na ausência do programa. Esse tipo de problema tende a ser ampliado quando a economia está crescendo. De fato, quando o programa é iniciado na fase final de uma crise ou no início da recuperação, seu prolongamento pode levar a que este esteja em ação em uma fase mais favorável da economia, quando as firmas já estão mais propensas a contratar novos trabalhadores.

Outro aspecto a se destacar é que os programas de subsídios salariais podem ter efeitos sobre o comportamento da oferta de trabalho. A introdução do subsídio pode estimular tanto as pessoas que estavam fora da força de trabalho a passarem a buscar emprego quanto as que estavam desempregadas a aumentarem seu esforço de busca. O resultado é uma expansão da oferta efetiva de trabalho na economia, o que tende a aumentar o nível de emprego e a moderar o aumento salarial esperado decorrente da introdução do programa. É possível também que, ao tornar o custo do trabalho mais baixo no setor formal, os programas de subsídios salariais levem a uma queda da informalidade. Tanto o aumento do emprego quanto o da formalização representam efeitos positivos sobre mercado de trabalho e tendem a contrabalançar as perdas arrecadatórias decorrentes da concessão dos subsídios.

Por fim, há também uma distinção dos programas em relação a como implementar o subsídio. As três vertentes mais comuns são a desoneração da folha de pagamentos, o abatimento de impostos e o pagamento direto ao empregador ou empregado de, pelo menos, uma parte do salário. A desoneração tende a ter um menor custo administrativo para ser implementada. Por sua vez, essa tem um limite máximo, que é dado pela alíquota das contribuições que incidem sobre a folha de pagamento. Em alguns países, esse limite pode ser muito restrito, a ponto de o incentivo não ser atrativo para o empresário.

Em suma, o uso de programas de subsídios salariais inspira cuidados nos seus desenhos para que não sejam gerados excessivos efeitos indiretos negativos e distorções que prejudiquem a eficiência do funcionamento do mercado de trabalho. Esses cuidados, por sua vez, levam à introdução de certas regras no programa que visam minimizar esses efeitos. Há, no entanto, um dilema, uma vez que, quanto maior o número de regras ou quanto mais restritivas elas forem, maior será o custo administrativo do programa para o governo e para as empresas, o que pode limitar a taxa de adesão ao programa. Por exemplo, subsídios à contratação de novos trabalhadores podem gerar custos mais altos de verificação ao governo, assim como maiores custos administrativos para as empresas, em particular as de menor porte, cuja estrutura para lidar com as exigências documentais e com os trâmites legais é tipicamente pequena ou deficiente.

3 PROGRAMAS DE SUBSÍDIOS VOLTADOS PARA JOVENS

Vale fazer uma menção especial a programas focalizados em trabalhadores jovens. Há na literatura argumentos para justificar esse foco mesmo quando as restrições eventualmente impostas no desenho do programa não sejam suficientes para evitar uma distorção pró-jovens no funcionamento do mercado de trabalho.⁴ Os argumentos podem ser contemplados em dois grupos.

Um primeiro grupo de argumentação se refere à percepção do empresário relativa ao potencial produtivo do jovem no momento do recrutamento *vis-à-vis* um trabalhador mais experiente. A falta de experiência no mercado de trabalho faz com que os jovens sejam tipicamente avaliados pelos empregadores como um trabalhador de produtividade relativamente baixa no momento do recrutamento. Além disso, em comparação com os trabalhadores mais experientes, a falta de um histórico laboral aumenta a incerteza sobre a produtividade do jovem, assim como torna mais imprevisível a sua evolução futura caso seja contratado. O principal resultado desse processo de inferência sobre o potencial produtivo dos jovens é que os empregadores passam a estar dispostos a contratá-los com salários baixos. Isso, no entanto, nem sempre é possível, devido à existência de normas legais, como o salário mínimo ou pisos salariais definidos em negociação coletiva. Um programa de subsídio focalizado nos jovens procura compensar os empregadores pela maior incerteza e menor produtividade (esperada) associadas à contratação desse grupo.

É importante notar que essa argumentação perde força à medida que avança o tempo de experiência do jovem no emprego. De fato, como o período de subsídio ajuda a firma a conhecer diretamente a produtividade e as habilidades do jovem, há uma recomendação na literatura para que os subsídios (por exemplo, a magnitude da redução da alíquota de contribuição previdenciária) para o caso dos jovens tenham um valor declinante na duração do emprego.

Um segundo grupo de argumentos é relacionado aos efeitos dinâmicos que experiências de emprego ou desemprego no início da trajetória profissional podem ter no futuro dos jovens, especialmente daqueles que tentam ingressar no mercado de trabalho em contextos recessivos. Em primeiro lugar, há uma ampla gama de evidências de que experiências frequentes e prolongadas de desemprego ou na informalidade para os jovens geram efeitos negativos para suas trajetórias futuras no mercado de trabalho.⁵ De forma complementar, há evidências de que as gerações que entram pela primeira vez no mercado de trabalho em um contexto recessivo são prejudicadas por um prazo de até quinze anos, não apenas no seu desenvolvimento profissional, mas também em outras dimensões do bem-estar, como saúde.⁶

4. Alguns estudos que podem ser citados na literatura especificamente voltada para jovens são: Caliendo, Kuhn e Schmidl (2011); Webb, Sweetman e Warman (2016); e Saez, Schoefer e Seim (2019).

5. Gregg e Tominey (2005) e Elianson e Storrie (2006) apresentam evidências sólidas a respeito de como o desemprego no início da carreira profissional afeta a trajetória profissional subsequente por mais de dez anos na Grã-Bretanha e Suécia, respectivamente. Cruces, Ham e Viollaz (2012) detectam o mesmo tipo de evidência para Argentina e Brasil, incluindo também a passagem pelo setor informal, com efeitos negativos similares ao desemprego para a trajetória profissional dos jovens. OCDE (2015) também apresenta evidências para Colômbia e Turquia de efeitos negativos para a trajetória profissional de um trabalhador com início de carreira no setor informal. Esse tipo de efeito é convencionalmente chamado de efeito "cicatriz" (*scarring effect*) na literatura.

6. Ver Schwandt e Von Wachter (2019).

Nessa perspectiva, vale assinalar que há programas de subsídios voltados para jovens que geram efeitos positivos de longo prazo. De fato, há resultados de avaliações de programas de subsídios de contratação para jovens em alguns países que mostram efeitos positivos sobre a empregabilidade dos jovens beneficiados não só durante a vigência dos programas, como também alguns anos após o fim do programa ou da participação do jovem.⁷

Além dos efeitos negativos indiretos discutidos na seção anterior para programas de subsídios salariais em geral, cabe apontar um efeito adverso adicional para programas especificamente focalizados nos jovens. As evidências mostram que esse grupo apresenta uma taxa de rotatividade mais elevada que a dos trabalhadores mais velhos. Isso se explica, em larga medida, pelo próprio comportamento dos jovens, que tendem a experimentar diferentes tipos de emprego e empresas durante o processo de entrada no mercado de trabalho. Nesse sentido, a introdução de um programa de subsídios focalizado nos jovens poderia estimular ainda mais esse comportamento experimentador, levando a um aumento da já elevada taxa de rotatividade desse grupo. Uma forma de mitigar esse efeito é condicionar o subsídio somente à contratação de jovens procurando o primeiro emprego (formal). Apesar de esse condicionante restringir bastante o grupo de elegíveis, ele acaba focalizando o programa no subgrupo de jovens que tende a sofrer mais com outro aspecto importante relacionado à inserção laboral dos jovens: o círculo vicioso associado a não conseguir emprego por não possuir experiência de trabalho e vice-versa (Reis, 2015).

4 ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO

A Medida Provisória (MP) nº 905, de 11 de novembro de 2019, no seu capítulo I, institui o CTVA. Essa medida corresponde a um programa de subsídio ao custo do trabalho e, portanto, está sujeita às considerações que levantamos anteriormente a partir da literatura. A seguir proporemos uma análise do CTVA considerando dois grupos de características. Primeiro, teceremos considerações a respeito das restrições contratuais e da definição do grupo de indivíduos para o qual esse contrato será focado. Em seguida, comentaremos as demais restrições e características do programa detalhadas na referida MP.

São elegíveis para serem contratados para trabalhar nos termos do CTVA indivíduos descritos a seguir.

- 1) Jovens de 18 a 29 anos de idade.
- 2) Jovens à procura do primeiro emprego formal:
 - a) as contratações desse grupo devem obedecer às seguintes restrições contratuais:
 - salário de até 1,5 SM; e
 - máximo de dois anos de contrato.

Os efeitos positivos e negativos de programas de subsídios salariais e sua focalização no trabalhador mais jovem já foram objeto de consideração nas seções 2 e 3. Há, no entanto, algumas considerações adicionais relativas a essas características do CTVA.

7. A esse respeito ver Caliendo, Kuhn e Schmidl (2011) para um programa na Alemanha e Saez, Schoefer e Seim (2019) para um programa na Suécia.

A primeira é relativa ao limite superior de idade estabelecido no programa. Ao incluir jovens mais próximos desse limite, o programa acaba por beneficiar um segmento que tende a ter mais experiência no mercado de trabalho, e, portanto, necessitaria menos do subsídio para obter emprego do que os segmentos mais novos. Ademais, um limite etário elevado torna possível incluir jovens com mais alta qualificação – por exemplo, os que fizeram cursos de graduação mais longos ou até mesmo de pós-graduação –, que são subgrupos que precisam relativamente menos de subsídios do que os jovens de qualificação mais baixa. Assim, em princípio, o estabelecimento de uma faixa etária mais estendida para cima poderia fazer o programa oferecer subsídio a quem precisa menos.

Contudo, há duas exigências do programa que tendem a reduzir bastante essa cobertura etária potencialmente elevada, a saber: a de subsidiar somente o primeiro emprego formal do jovem e a de que o salário seja menor do que 1,5 SM. A primeira dessas restrições tende a atenuar a desfocalização para o segmento mais velho da faixa etária elegível, já que a probabilidade de ter uma experiência de trabalho no setor formal cresce com a idade nessa faixa etária. Já a restrição salarial tende a minimizar o risco de contratação de jovens qualificados, que frequentemente entram no mercado de trabalho com um salário acima do teto de 1,5 SM.

Sobre a duração máxima para o contrato subsidiado, o período de dois anos pode ser considerado longo no que tange ao tempo que o empregador usualmente leva para dirimir suas dúvidas sobre a produtividade do jovem a ser contratado. Nesse sentido, e como apontado na seção 3, seria justificável reduzir o subsídio ao longo da duração do contrato, por exemplo, reintroduzindo (progressivamente) algumas das contribuições sobre a folha de pagamento das quais as empresas estão isentas quando contratam o jovem pelo programa.

Além das restrições comentadas, o CTVA traz também as seguintes características adicionais:

- é restrito a novas contratações, que são calculadas tomando como referência a média de empregados registrados na empresa entre janeiro e outubro de 2019;
- limita o percentual de empregados contratados por meio do CTVA a 20% dos empregados da empresa no mês corrente da apuração;⁸
- limita o período de vigência de contratações por CTVA até dezembro de 2022; e⁹
- concede isenção integral da contribuição patronal para a Previdência (20%), o salário-educação (2,5%), o Sistema S (2,5%), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae (0,6%) e o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – Incra (0,2%), bem como reduz a alíquota do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2% durante a vigência do contrato.

8. Empresas com menos de dez empregados podem contratar até dois empregados por intermédio do CTVA.

9. Contratos na modalidade CTVA iniciados até o final de dezembro de 2022 permanecem com o prazo máximo de duração de até dois anos. Ou seja, na prática, os subsídios se estendem após o final de 2022.

Como já discutido na seção 2, essas três primeiras restrições visam limitar eventuais efeitos negativos indiretos associados com programas de subsídios salariais. Um aspecto a ser destacado diz respeito ao prazo de vigência do programa. Há a possibilidade de o mercado de trabalho brasileiro continuar melhorando e apresentar maiores fluxos de contratação no setor formal nos próximos anos. Se isso vier de fato a ocorrer, é provável que aumente o desperdício de recursos com o programa – isto é, subsidiar empregos que seriam criados independentemente do programa –, o que pode tornar sua relação custo-benefício desfavorável. Nesse sentido, a duração do programa até 2022 pode ser demasiadamente longa.¹⁰

Em relação ao último ponto, o contrato verde e amarelo prevê uma desoneração total das contribuições patronais listadas sobre a folha salarial, assim como a redução do FGTS devido ao trabalhador. Conforme mencionado, essa forma de implementação traz vantagens do ponto de vista administrativo em comparação com as vias de abatimento de impostos ou de pagamento direto de salários. A magnitude da redução de custos trabalhistas é expressiva e, dependendo do impacto do programa sobre emprego, informalidade e salários, pode afetar adversamente a relação custo-benefício do programa, além de representar uma renúncia tributária elevada. Ademais, em termos da isenção das alíquotas, a desoneração é fixa nesse patamar durante a vigência do programa, ou dos contratos subsidiados. Essa invariância potencializa a preocupação mencionada com a possibilidade de haver elevado desperdício de recursos em um contexto de crescimento do emprego formal nos próximos anos. Nesse sentido, além da redução do subsídio ao longo da duração do contrato mencionada, poder-se-ia pensar em reduzir a desoneração desde o início do contrato, a partir de certo ponto no tempo, ou mesmo encurtar a vigência do programa.

Por fim, há a questão da fonte de financiamento do programa. O governo anunciou que pretende financiar a renúncia derivada dessa nova modalidade de contratação mediante uma taxa de 7,5% aplicada aos benefícios do seguro-desemprego, sendo essa cobrança contada como contribuição para a previdência do trabalhador. Como o seguro-desemprego é destinado a quem é demitido sem justa causa de um emprego formal (satisfeitas outras restrições relativas ao tempo em que o trabalhador permaneceu empregado no setor formal), há uma transferência de recurso para o trabalhador jovem que não teve experiência prévia no setor formal. Note que, além de poder ser substituído na empresa por jovens elegíveis ao programa, esse trabalhador que está arcando com os custos financeiros tende a enfrentar maior dificuldade de encontrar um novo emprego, pois pode ser preterido na contratação por jovens elegíveis ao novo contrato. Essas desvantagens experimentadas pelo trabalhador com experiência prévia no setor formal é um custo do programa sobre esse grupo que contrabalança os ganhos que os jovens sem experiência podem ter. Um ponto adicional é que a cobrança sobre o benefício do seguro-desemprego retira recursos que podem ser importantes para a busca de um novo

10. Em uma avaliação de um programa de subsídio ao custo do trabalho implementado na França, Cahuc, Carcillo e Le Barbanchon (2019) apontam que o fato de a vigência daquele programa ter sido de apenas um ano foi crucial para uma boa relação custo-benefício. Segundo o cálculo dos autores, os empregos derivados desse programa francês tiveram um custo do mesmo montante do benefício gerado.

emprego pelo trabalhador desempregado. Esses pontos levantam importantes dúvidas sobre se essa é a melhor forma de financiar o programa de subsídios à contratação de jovens sem experiência. Nesse sentido, essa parte da MP nº 905/2019 deve merecer uma atenção especial.

Qualquer que seja o desenho final que o programa venha a ter após os debates atuais no Congresso, é importante que esse seja avaliado para que o governo e a sociedade conheçam seus potenciais efeitos positivos e negativos. É importante também que haja monitoramento do programa por meio do uso de indicadores de emprego, salários e custos do programa, em particular o volume de subsídios concedidos.

REFERÊNCIAS

- BORDOS, K.; CSILLAG, M.; SCHARLE, A. **What works in wage subsidies for young people**: a review of issues, theory, policies and evidence. ILO Employment, 2015. (Working Paper, n. 199).
- BROWN, A. **Can hiring subsidies benefit the unemployed?** IZA World of Labor, 2015. (Working Paper, n. 163).
- CAHUC, P.; CARCILLO, S.; LE BARBANCHON, T. The effectiveness of hiring credits. **Review of Economic Studies**, v. 86, p. 593-626, 2019.
- CALIENDO, M.; KUHN, S.; SCHMIDL, R. **Fighting youth unemployment**: the effects of active labor market policies. Bonn: IZA, 2011. (Working Paper, n. 6222).
- CRUCES, G.; HAM, A.; VIOLLAZ, M. **Scarring effects of youth unemployment and informality**: evidence from Argentina and Brazil. CEDLAS, 2012. (Working Paper).
- ELIANSON, M.; STORRIE, D. Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. **Journal of Labor Economics**, v. 24, n. 4, p. 831-856, 2006.
- GREGG, P.; TOMINEY, E. The wage scar from male youth unemployment. **Labour Economics**, v. 12, p. 487-509, 2005.
- NEUMARK, D. Spurring job creation in response to severe recessions: reconsidering hiring credits. **Journal of Policy Analysis and Management**, v. 32, n. 1, p. 142-171, 2013.
- OCDE – ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. **Employment Outlook 2015**. Paris: OCDE, 2015.
- REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015.
- SAEZ, E.; SCHOEFER, B.; SEIM, D. **Hysteresis from employment subsidies**. NBER, 2019. (Working Paper, n. 26391).
- SCHWANDT, H.; VON WATCHER, T. Unlucky cohorts: estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets. **Journal of Labor Economics**, v. 37, n. 1, p. S161-S198, 2019.
- WEBB, M.; SWEETMAN, A.; WARMAN, C. Targeting tax relief at youth employment. **Canadian Public Policy**, v. 42, n. 4, p. 415-430, 2016.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Assessoria de Imprensa e Comunicação

EDITORIAL

Coordenação

Reginaldo da Silva Domingos

Assistente de Coordenação

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Supervisão

Camilla de Miranda Mariath Gomes

Everson da Silva Moura

Revisão

Alice Souza Lopes

Ana Clara Escórcio Xavier

Clícia Silveira Rodrigues

Idalina Barbara de Castro

Olavo Mesquita de Carvalho

Regina Marta de Aguiar

Amanda Ramos Marques (estagiária)

Hellen Pereira de Oliveira Fonseca (estagiária)

Ingrid Verena Sampaio Cerqueira Sodré (estagiária)

Isabella Silva Queiroz da Cunha (estagiária)

Editoração

Aeromilson Trajano de Mesquita

Cristiano Ferreira de Araújo

Danilo Leite de Macedo Tavares

Herllyson da Silva Souza

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Leonardo Hideki Higa

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo

70076-900 – Brasília – DF

Tel.: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA

