

CONSEQUÊNCIAS DA PERDA DE UM EMPREGO FORMAL NO BRASIL

Carlos Henrique L. Corseuil*

Rodrigo F. Dias**

Miguel Foguel*

Daniel D. Santos***

1 INTRODUÇÃO

Episódios de perda do emprego são invariavelmente acompanhados de perda de bem-estar para os trabalhadores envolvidos. A dimensão mais imediata desta perda de bem-estar diz respeito ao fato de que nem todos os trabalhadores conseguem se reempregar imediatamente. Evidências disponíveis para os Estados Unidos apontam que a probabilidade de reemprego oscilou em torno de 65% entre as décadas de 1980 e 1990 (FARBER, 2003).¹ Outra dimensão relevante é a eventual perda salarial experimentada por aqueles trabalhadores que conseguem se reempregar. Esta perda oscilou em torno de 5% a 10%, dependendo da fase do ciclo econômico (*op. cit.*).

O objetivo deste trabalho é medir a perda de bem-estar associada a um episódio de perda de emprego formal no Brasil. Serão analisadas a probabilidade de reemprego no setor formal num período de até um ano, bem como a variação salarial experimentada por aqueles reempregados. A análise será complementada com uma investigação de como os resultados variam de acordo com características dos trabalhadores.

A fonte primária de informação são os microdados da Relação Anual de Informação Social do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Este registro administrativo anual contém informações diversas para cada vínculo empregatício que esteve ativo em algum momento do ano em questão. O ponto de partida para a construção da amostra foi reunir todos os episódios de encerramento de vínculo empregatício ocorridos entre os anos de 2000 e 2006. Diversas condições foram então impostas para refinar a amostra, a fim de adequá-la aos propósitos do estudo.

Foram considerados apenas trabalhadores cujo vínculo encerrado satisfizesse às seguintes condições no momento do encerramento:

- jornada semanal superior a 30 horas;
- atividade laboral no setor privado não agrícola; e
- regime contratual regido pela CLT e por tempo indeterminado.

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

** Bolsista do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) no Ipea.

*** Professor do Departamento de Economia do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais do Rio de Janeiro (IBMEC-RJ) e bolsista do PNPD no Ipea.

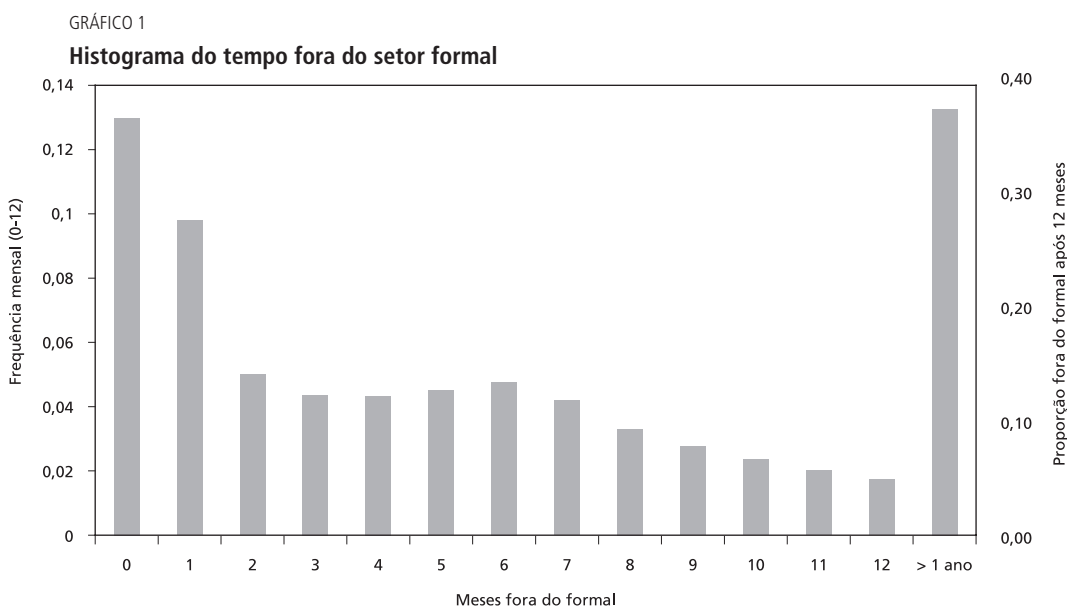
1. Outras dimensões também são levadas em consideração nas análises dessa perda de bem-estar. Farber (2003) analisa a deterioração da qualidade do posto de trabalho a partir das transições de empregos em tempo integral para empregos em tempo parcial, ou por tempo determinado. Fallick (1993) analisa a deterioração da qualidade do posto de trabalho a partir das transições de empregos entre diferentes setores de atividade, o que implicaria um custo de ajustamento para o trabalhador aprender o novo ofício, além de não poder usar a (e não ser recompensado pela) *expertise* acumulada no emprego anterior.

Adicionalmente são retirados todos os episódios onde os trabalhadores continuam com outro vínculo empregatício ativo, bem como aqueles cujos vínculos se encerraram por morte ou aposentadoria. Este procedimento leva a 20,9 milhões de episódios de encerramento de vínculo empregatício.

2 ESTIMATIVAS DA PROBABILIDADE DE REEMPREGO E VARIAÇÃO SALARIAL

O gráfico 1 mostra a estimativa da probabilidade de reemprego no setor formal com base na proporção de episódios de desligamento sucedidos por episódios de reemprego – de acordo com o intervalo de tempo decorrido entre o desligamento e o reemprego.²

A primeira barra da esquerda para a direita mostra que 13% dos trabalhadores considerados na amostra conseguem se reempregar num espaço de tempo inferior a um mês. Esta proporção cai vertiginosamente a 5% para aqueles que conseguem se reempregar num espaço de tempo entre dois e três meses. A partir daí a probabilidade de reemprego mantém certa estabilidade até o período entre seis e sete meses. Verifica-se então uma queda suave até uma proporção inferior a 2% para aqueles que completam um ano fora do formal. Por fim, a última barra mostra que 38% dos trabalhadores desligados não se reempregam no período de um ano. Note-se que isso significa que 62% dos trabalhadores conseguem se reempregar, o que representa um número próximo ao mencionado anteriormente para os EUA.³



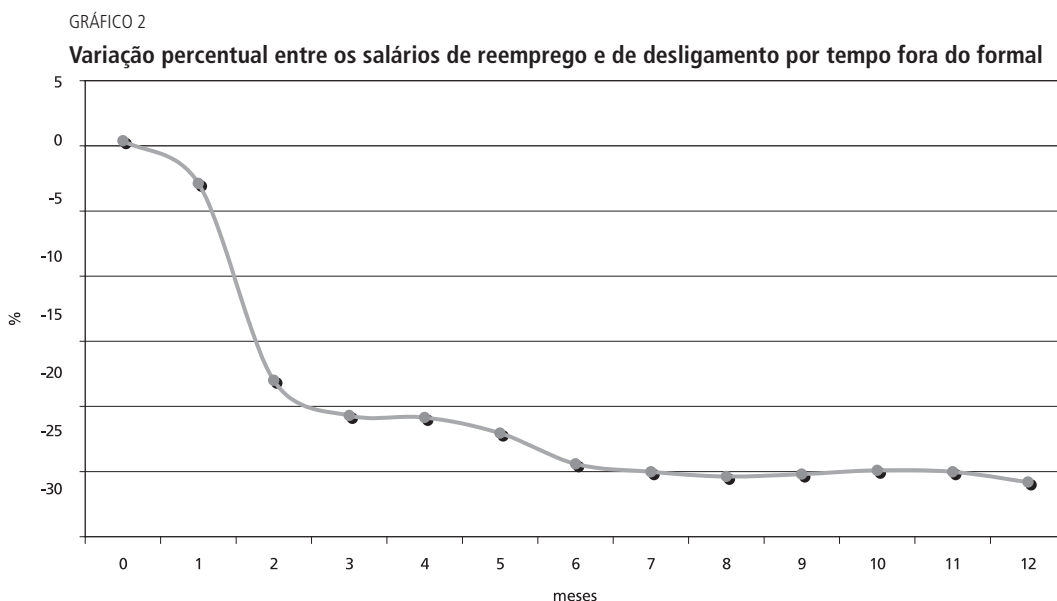
2. Como a Rais referente ao ano t é declarada no primeiro trimestre de $t+1$, é praxe não haver informação disponível para os trabalhadores de firmas que encerram suas atividades ao longo do ano t . Dessa forma, a data do desligamento destes trabalhadores, que corresponde à data do fechamento do estabelecimento, não aparece na base. Para imputar a data, foi utilizado o seguinte procedimento: primeiro, procedeu-se à seleção de todos os CNPJs* que apareciam na base em $t-1$ e não aparecem em t . Em seguida, foram identificados todos os trabalhadores desses estabelecimentos que possuíam vínculo ativo em 31/12/ $t-1$. De posse do identificador destes trabalhadores (PIS),** buscaram-se informações sobre eles em outras firmas no ano t . Em sendo localizados um ou mais trabalhadores em outras firmas, assumiu-se que o menor mês de admissão entre eles seria o mês de fechamento do estabelecimento e o de desligamento de todos os trabalhadores da firma desaparecida. Para mais detalhes, ver Corseuil *et al.* (2009).

* CNPJ: Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

** PIS: Programa de Integração Social.

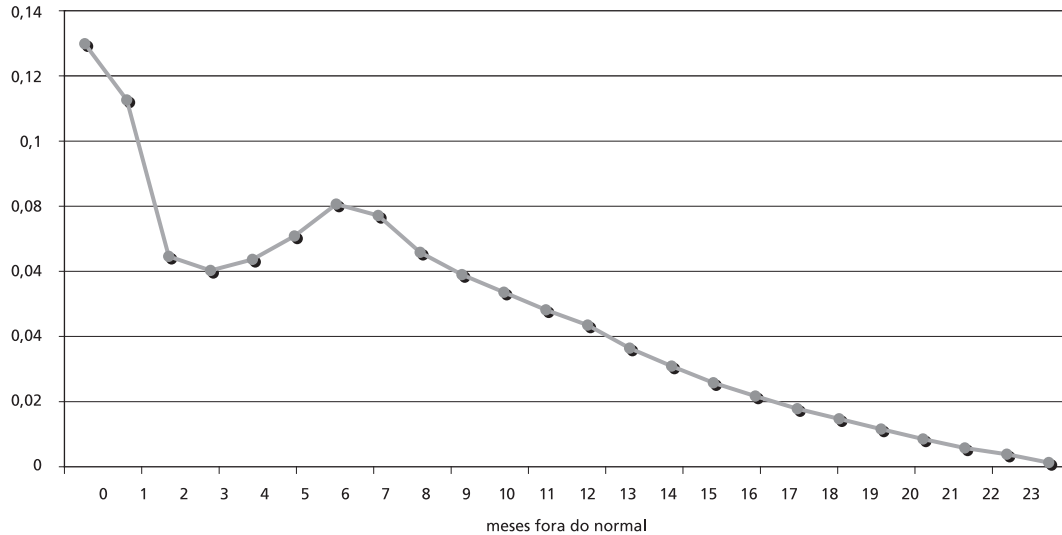
3. Vale observar que o período considerado para o reemprego em Farber (2003) não é necessariamente de um ano. Na verdade, esse período nem é fixo e pode variar de um mês a três anos.

O gráfico 2, por sua vez, mostra a variação salarial decorrente da comparação do salário no vínculo terminado com o salário de reemprego, também de acordo com intervalo de tempo decorrido entre o encerramento do vínculo original e o reemprego. O primeiro fato que chama atenção é que, com exceção do grupo de trabalhadores que se reemprega no setor formal em menos de um mês, todos os demais que se reempregam antes de um ano incorrem em perdas salariais. Em geral pode-se afirmar que a tendência é de aumento da perda com o aumento do intervalo de tempo. No entanto, tal aumento tem intensidades bem distintas de acordo com o intervalo de tempo considerado. A perda salarial cresce fortemente nos primeiros três meses, e fica praticamente constante depois de seis meses. Em média, tem-se uma perda salarial de 13% para um trabalhador que transita entre dois empregos formais num espaço de tempo de até um ano. O número, uma vez mais, não difere muito do resultado disponível para os Estados Unidos.



Finalmente, observa-se no gráfico 3 que, à medida que aumenta o tempo fora do formal, não apenas a perda salarial cresce, como também as chances de recolocação neste setor diminuem. Para um recém-desligado, a probabilidade de reinserção logo no primeiro mês é da ordem de 13%, e este percentual cai para a metade disto após dois meses de desemprego. Este número volta a crescer entre três e seis meses – uma provável coincidência com o término ou proximidade do término do período de seguro-desemprego –, e declina monotonicamente após seis meses fora do setor formal. Para um indivíduo fora do formal há um ano, a chance de conseguir voltar ao setor no mês seguinte chega a ser inferior a 5%.

GRÁFICO 3

Probabilidade de conseguir um emprego formal após o episódio de perda de emprego

Fonte: Elaboração dos autores com base nos microdados da Rais 2000-2006.

3 HETEROGENEIDADE ENTRE CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS

A fim de saber em que medida esses custos associados à perda de um emprego formal variam para diferentes segmentos da força de trabalho, são feitas estimativas, por meio de regressões, para as associações entre características individuais por um lado, e probabilidade de reemprego e salário de reemprego, por outro.

O primeiro exercício faz uso de um modelo *probit* para estimar como a probabilidade de reemprego num intervalo de até um ano varia de acordo com o sexo, a idade, e a escolaridade do trabalhador. Nele foram utilizados controles para a região geográfica, o ano, e o trimestre em que o trabalhador foi desligado. A primeira coluna da tabela 1 mostra o valor estimado por máxima verossimilhança para os respectivos coeficientes, bem como o desvio-padrão entre parênteses.

O segundo exercício recorre a um modelo linear para estimar como o salário de reemprego varia de acordo com o tempo fora do formal, e também com as mesmas características consideradas no primeiro modelo. A segunda coluna da tabela 1 mostra o valor estimado por mínimos quadrados ordinários (mqo) para os respectivos coeficientes, bem como o desvio-padrão entre parênteses.

A coluna 1 da tabela mostra resultados surpreendentes para a influência das características analisadas na probabilidade de reemprego. Tem-se que os trabalhadores com ensino fundamental ou médio incompleto têm maior probabilidade de se reempregar no setor formal do que os trabalhadores com pelo menos o ensino médio completo (grupo excluído). Os coeficientes estimados para os termos linear e quadrático da idade do trabalhador são respectivamente negativo e positivo, configurando um formato em *U* para o efeito da idade sobre a probabilidade de reemprego no setor formal – com o menor nível em torno de 30 anos de idade. Por fim, as mulheres teriam uma probabilidade de reemprego maior que a dos homens.

TABELA 1
Consequências da perda de um emprego por características individuais

	probit	mgo
Intercepto	0,4735 (0.0031)	5,2885 (0.0022)
0 a 7 anos de estudo	0,1631 (0.0007)	-0,5548 (0.0004)
8 a 10 anos de estudo	0,155 (0.0008)	-0,3924 (0.0004)
Mais de 10 anos de estudo	- -	- -
Idade	-0,0476 (0.0002)	0,0573 (0.0001)
Idade ²	0,0008 (0)	-0,0006 (0)
Sexo masculino	-0,3346 (0.0006)	0,2738 (0.0004)
Menos de 1 mês f.f.		0,347 (0.0011)
Até 1 mês f.f.		0,2316 (0.0011)
2 a 3 meses f.f.		0,0954 (0.0011)
4 a 6 meses f.f.		0,0547 (0.0011)
7 a 11 meses f.f.		0,006 (0.001)
12 meses f.f.		-

Fonte: Processado pelos autores a partir dos microdados da Rais.

Obs.: 1. As especificações incluem ainda *dummies* de região, ano e trimestre do desligamento.

2. ff. fora do (setor) formal.

3. Valores entre parênteses correspondem aos desvios padrão.

A segunda coluna da mesma tabela mostra resultados quase invertidos para a influência dessas características individuais no salário de reemprego. Este tende a ser maior para homens, e a crescer de acordo com a escolaridade do trabalhador com a idade até os 50 anos – e decrescer para idades mais avançadas. O salário de reemprego tende a diminuir com o aumento do tempo fora do formal (ff), mantidas as características individuais constantes.

Uma possível interpretação para o conjunto de resultados da tabela 1 passa pelo argumento de que trabalhadores com características mais valorizadas pelo mercado de trabalho podem ser mais exigentes para aceitar uma oferta. Isto faria com que estes demorassem mais a se reempregar, mas percebessem melhor remuneração, o que vem de encontro ao aqui demonstrado. Para os demais trabalhadores, que representam a maioria da amostra, o tempo fora do formal, contudo, torna-se prejudicial.

REFERÊNCIAS

CORSEUIL, C. H. L.; DIAS, R. F.; FOGUEL, M. N.; SANTOS, D. D. *O estigma da perda de um emprego formal no Brasil*. 2009. Mimeo.

FALLICK, B. C. *The industrial mobility of displaced workers*. Journal of Labor Economics, v.11, n.2, p. 301-321, 1993.

FARBER, H. *Job loss in the United States: 1981-2001*. NBER Working Paper n. 9707, 2003.