



UnB – Universidade de Brasília
FACE – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia
ECO – Departamento de Economia

André Luiz Oliveira

O Desemprego dos Jovens

Brasília

2018

André Luiz Oliveira

O Desemprego dos Jovens

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília para obtenção de título de Bacharel em Ciências Econômicas, orientada pelo professor Alexandre Flávio Silva Andrada.

Brasília

2018

Agradecimentos

Agradeço aos meus pais, à minha família e aos meus amigos por todo o amor, carinho e suporte que me deram durante o curso. Aos professores, pelos conhecimentos passados. E em especial à Constanza, minha namorada, que foi minha companheira durante toda essa jornada e acreditou em mim quando até mesmo eu duvidei, seu apoio foi essencial para que eu pudesse chegar até aqui.

Resumo

O objetivo deste trabalho é fazer uma revisão da literatura existente sobre o fenômeno do desemprego jovem e suas possíveis causas, relacionando-as com as teorias sobre desemprego em geral. O trabalho apresenta também exemplos de experiências no combate ao desemprego jovem no Brasil, com o programa Jovem Aprendiz, e em outros países.

Palavras-Chave: Desemprego, Desemprego Jovem, Jovem Aprendiz.

Índice

Introdução	6
Capítulo 1- Teoria do Desemprego	8
Capítulo 2 – O Desemprego dos Jovens	18
Capítulo 3 – Experiências no Combate ao Desemprego dos Jovens	22
Considerações Finais	25
Referências Bibliográficas	26

Introdução

O desemprego dos jovens, apesar de não ser um fenômeno recente, é um tema que vem crescendo em importância nos últimos anos, principalmente após as recentes crises econômicas mundiais, que afetaram de forma mais intensa os trabalhadores mais jovens (GORRY, 2013). A Organização das Nações Unidas define que são jovens os indivíduos entre 15 e 24 anos. Segundo dados do Banco Mundial, a taxa de desemprego no mundo, entre os trabalhadores de 15 a 24 anos, foi de 13,78%¹ em 2017, enquanto a média de todos os trabalhadores foi de 5,78%² no mesmo ano. As causas para esse fenômeno são amplamente discutidas na literatura econômica, e diferentes explicações surgem dessas discussões.

Light(1994) trata do processo de transição dos jovens da educação para o mercado de trabalho, avaliando aspectos como o nível educacional dos jovens, experiências anteriores de trabalho, como aprendizado e estágio voluntário. Reis (2015) estuda esse processo para os jovens do Brasil e encontra resultados que mostram que jovens em busca do primeiro emprego apresentam probabilidades menores de sair do desemprego do que os demais trabalhadores que já tiveram emprego antes. No entanto, quando se compara a situação dos jovens que já tiveram qualquer experiência prévia no mercado de trabalho, os índices são bastante semelhantes aos dos adultos. Portanto, parece que a dificuldade dos jovens transitarem do desemprego para o emprego está associada particularmente ao primeiro emprego. Uma vez adquirida alguma experiência no mercado de trabalho, indivíduos nesse grupo etário não mostram condições necessariamente piores do que os trabalhadores mais velhos no que se refere à probabilidade de conseguir emprego.

Outro ponto que é apontado como causa para que os jovens não consigam ingressar no mercado de trabalho é que o impacto de políticas públicas se dá de forma diferente nos trabalhadores mais jovens. Gorry (2013) mostra que um aumento no salário mínimo provoca uma diminuição na probabilidade de um trabalhador jovem encontrar emprego. Ainda nesse campo, Reis e Camargo (2007) mostram que a estabilização econômica

¹<Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2017&start=1991>>

²<Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>>

ocorrida nos anos 1990 no Brasil levou ao enrijecimento dos salários reais e um conseqüente aumento na incerteza dos empregadores sobre as qualificações dos trabalhadores mais jovens. Wolpin (1987: in LIGHT, 1994) e Stern (1988: in LIGHT, 1994) indicam que a existência de um programa governamental que ajude a diminuir os custos da procura por empregos aumenta o tempo estimado que um jovem passa em busca de trabalho. Groves (2016) também encontra resultados que levam a acreditar que a ajuda governamental diminui a taxa de participação dos jovens na força de trabalho.

Além das causas já citadas, existem ainda outros aspectos que podem ser identificados como determinantes para taxas de desemprego elevadas entre os jovens. Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) *Working with Youth: Addressing the Youth Employment Challenge*, entre as principais barreiras para a entrada dos jovens no mercado de trabalho estão a estagnação econômica, pouco incentivo ao empreendedorismo, a “armadilha do sub-emprego”- situação quando o jovem só consegue encontrar um trabalho em situações precárias como no setor informal ou em empregos temporários, sem conseguir alcançar um emprego permanente; o diferencial entre as habilidades esperadas pelo empregador e as desenvolvidas pelos jovens durante a educação formal; a “armadilha da experiência” – quando o jovem deixa de ser contratado por não possuir experiência no mercado de trabalho, o que levaria o indivíduo a uma situação de desemprego permanente.

Este trabalho se propõe a fazer uma revisão bibliográfica de estudos sobre desemprego dos jovens, mostrando como eles se relacionam entre si e também em qual contexto da teoria econômica estão inseridos. Para isso será necessário buscar na literatura econômica os marcos teóricos existentes sobre desemprego, de modo a contemplar as diferentes escolas de pensamento e suas abordagens ao tema. Isso será feito na primeira parte do trabalho. Na segunda parte, o foco será nos trabalhos sobre desemprego dos jovens, bem como nas suas relações com a teoria econômica. Por fim, a pesquisa se voltará para o estudo de políticas públicas existentes que buscam atacar o problema do desemprego juvenil. Esse capítulo será dividido em duas partes: na primeira parte será exposta a experiência brasileira do Programa Jovem Aprendiz, já na segunda parte, o foco será nas experiências de outros países.

Capítulo 1- Teoria do Desemprego

Um dos principais desafios da teoria econômica é entender porque existem trabalhadores que, apesar de estarem à procura de trabalho, encontram-se desempregados. Não há, entretanto, um consenso entre os economistas e diversas teorias surgiram para tentar explicar esse fenômeno presente em todas as economias do mundo. Desde o século XIX, economistas de diferentes correntes de pensamento dedicaram atenção especial ao desemprego, mas foi no século XX que o debate sobre o tema se tornou mais acirrado, tanto no âmbito acadêmico quanto no político. As teorias econômicas mais influentes refletem diferentes pontos de vista sobre o funcionamento de uma economia de mercado em períodos de normalidade e sobre os fatores responsáveis por crises conjunturais (PRONI, 2015). Neste capítulo, serão apresentadas algumas das teorias que explicam as causas do desemprego, de forma geral.

1.1 Teoria do *Job Search*

Uma das teorias existentes sobre o desemprego é a chamada “*Job Search*”, Stigler (1962) aponta a importância do estudo do processo de procura de emprego e troca de informações no mercado de trabalho. A partir dessa ideia inicial surgiram modelos que tentam descrever a busca por trabalho em um mercado de trabalho competitivo. Em geral, os modelos partem dos seguintes pressupostos: 1) os trabalhadores procuram vagas e ofertas salariais e as firmas buscam trabalhadores cujas produtividades são desconhecidas e variáveis, havendo informações imperfeitas entre empregadores e empregados; 2) Existem diversas firmas no mercado que oferecem oportunidades de salário e emprego distintas, e o trabalhador não sabe qual a melhor vaga para si e leva um tempo até encontrá-la; 3) O trabalhador gasta tempo e recursos para encontrar a vaga ideal e tais atividades de busca de emprego tendem a aumentar a duração do período de desemprego. O trabalhador enfrenta o dilema de escolher entre os benefícios futuros de procurar por mais tempo o melhor emprego e os custos dessa procura; 4) para simplificar, apenas trabalhadores desempregados buscam trabalho, esses

indivíduos são homogêneos e estão expostos a inúmeras ofertas salariais; 5) os trabalhadores possuem informações sobre a distribuição salarial, porém não sabem onde cada empresa se encontra nessa distribuição; 6) os trabalhadores preferem receber salários mais elevados, buscando maximizar sua utilidade ao longo de seu ciclo de vida. (ZYLBERSTEJN e BALBINOTTO, 1999)

Os indivíduos desempregados conhecem o formato da função de probabilidade que descreve a dispersão das ofertas salariais existentes no mercado, isto é, o indivíduo sabe qual a probabilidade de encontrar um emprego que ofereça um salário dentro de uma faixa de valores, sendo reduzida a probabilidade de encontrar um emprego que pague algum valor acima ou abaixo dessa faixa. Caso não haja custos adicionais à busca por emprego, o desempregado continuará procurando um trabalho até encontrar a oferta que pague o salário mais alto do mercado. Todavia, a procura por emprego oferece custos, seja em termos de tempo, renda ou recursos, dessa forma o trabalhador enfrenta um dilema, pois quanto maior o tempo de procura, maior a probabilidade de encontrar um emprego cujo salário se aproxima do máximo oferecido no mercado e mais caro será para encontrar tal emprego.

O objetivo dos modelos de *Job Search* é encontrar uma solução para esse dilema enfrentado pelo trabalhador, buscando o tempo ótimo em que ele deve encerrar a busca e aceitar o emprego. McCall (1970), Groot (1990), Bloemen (1997) são alguns dos autores que buscaram modelar esse problema. Na literatura destacam-se duas abordagens possíveis ao mencionado dilema, ambas fornecendo diferentes “*stopping rules*” para o trabalhador encerrar a busca por trabalho.

A primeira delas supõe que o indivíduo adota uma estratégia de procura não sequencial. Nesse caso, assume-se que o trabalhador, antes de começar as atividades de procura por emprego, decide que a busca será aleatória, visitando um número finito de empresas e aceitando o emprego que pagar o maior salário, que não necessariamente será o maior salário existente no mercado. Essa estratégia não é ótima, pois se por acaso ele visitar primeiro a empresa que paga o maior salário do mercado, ele será forçado a visitar todas as outras que ele tinha se comprometido a visitar antes de começar a busca, mesmo que isso não melhore seu retorno.

A outra abordagem trata da estratégia de procura sequencial. Antes de iniciar a busca, o trabalhador estabelece qual oferta de salário está disposto a aceitar, desse modo, se o indivíduo encontrar o emprego que paga o maior salário do mercado, ele aceita a oferta e encerra a busca imediatamente. (ZYLBERSTEJN e BALBINOTTO, 1999)

Um aspecto importante dessa teoria é que ela assume que os trabalhadores estabelecem para si um salário de reserva, que é o valor mínimo que o indivíduo está disposto a receber para aceitar um emprego. Partindo desse pressuposto, pode-se afirmar que existe uma parte dos trabalhadores desempregados que estão nessa situação voluntariamente, pois preferem continuar procurando emprego a aceitar uma oferta abaixo do nível de reserva estabelecido. O salário de reserva também tem efeito na duração do desemprego, sendo os indivíduos com níveis mais baixos de salário de reserva mais propensos a encontrar emprego do que os que possuem altos salários de reserva. Vários fatores podem influenciar no nível de salário de reserva de um indivíduo, sua preferência intertemporal, a sua renda familiar, seu nível de instrução, a existência de seguro-desemprego, entre outros.

1.2 Teoria da Sinalização

Desenvolvida por Ma e Weiss (1993), a teoria da sinalização busca explicar a existência de desemprego entre os trabalhadores com maiores graus de qualificação. Os autores argumentam que, para os trabalhadores qualificados, um emprego em um posto de baixa qualificação seria um “mau sinal” a ser enviado para as empresas que buscam os trabalhadores mais qualificados. Desse modo, os indivíduos com maior qualificação podem recusar ofertas de emprego de baixa qualificação, evitando que sua imagem se associe a esse tipo de trabalho, para não enviar maus sinais para as empresas em termos de sua produtividade. Nessa teoria, o desemprego surge a partir da assimetria de informação existente entre firmas e trabalhadores.

Outro argumento apresentado por Ma e Weiss (1993) é que os empregadores possuem um ganho potencial em utilizar as informações privadas dos trabalhadores sobre suas capacidades no momento da seleção de futuros empregados que possuem características muito semelhantes, ou seja, as empresas utilizariam esses sinais emitidos pelo trabalhador para distinguir dois candidatos em um processo seletivo, dessa forma, o sinal enviado pelo trabalhador que prefere continuar procurando emprego seria tal que ele demonstraria confiança nas suas capacidades, sendo mais criterioso na hora de aceitar um trabalho, em compensação, o trabalhador que esteve empregado em um trabalho “desqualificado” emitiria o sinal contrário, prejudicando a avaliação de sua produtividade.

O modelo descrito pelos autores explica a existência do desemprego do tipo voluntário, que é quando o trabalhador tem mais utilidade em continuar desempregado do que ao aceitar um tipo de emprego. No caso estudado, os trabalhadores dispõem de mais informações sobre suas capacidades do que os empregadores. Eles buscam, portanto, evitar que sejam enviados às firmas sinais que possam ter impacto negativo na avaliação de suas capacidades e para isso recusam ofertas de emprego que não correspondam ao seu grau de qualificação.

1.3 Teoria da Substituição Intertemporal

Lucas e Rapping (1969) desenvolveram o modelo de substituição intertemporal, e sua proeminência se dá nem tanto pelo resultado de estudos empíricos, mas por causa do importante papel que ele desempenha nos modelos de equilíbrio nos ciclos de negócio. A teoria da substituição intertemporal parte da ideia de que o lazer corrente e o lazer futuro são substitutos, ou seja, os agentes não diferenciam o presente do futuro em termos de utilidade (LILIE E HALL, 1986). Com isso, a oferta de trabalho, apesar de ser inelástica no longo prazo, pode ser elástica no curto prazo, assim, os trabalhadores alocariam seu tempo conforme a faixa de salário predominante no mercado. Os indivíduos trabalhariam mais nos períodos de

altos salários e menos quando os salários estivessem baixos, maximizando a seguinte função de utilidade em dois períodos:

$$U = U(c, c^*, h, h^*),$$

sujeita à restrição intertemporal

$$c + \frac{1}{1+r}c^* = wh + \frac{1}{1+r}w^*h^* + A ,$$

nos leva à função de oferta de trabalho:

$$h = F(w, w^*, r, A) ,$$

onde

c, c^* = consumo presente e futuro, respectivamente;

h, h^* = trabalho presente e futuro, respectivamente;

w, w^* = salários reais presentes e futuros, respectivamente;

r = taxa de juros real;

A = bens

A hipótese da substituição entre lazer presente e lazer futuro sugere que a oferta de trabalho responde de forma significativa a variações nos salários e na taxa de juros real, *ceteris paribus*. Desse modo, caso o nível de salários reais ou a taxa de juros estejam em um patamar mais baixo, é esperado que os indivíduos sejam induzidos a trocar o lazer futuro por lazer presente, visto que o último apresentaria menor custo de oportunidade. Os trabalhadores, portanto, reduziram sua oferta de trabalho durante uma recessão, assim, parte do desemprego observado nesses períodos se dá de forma voluntária, onde o trabalhador maximiza o seu bem-estar e possui poucos incentivos para buscar um novo emprego.

Para se saber se a sensibilidade da oferta de trabalho a decisões intertemporais é grande o suficiente para explicar as flutuações observadas no desemprego, é necessário saber quais forças estão agindo na economia. Se flutuações na demanda forem a principal força atuante na economia, então o peso do efeito de substituição intertemporal irá operar através da taxa de juros reais, e não dos salários reais. Os salários reais têm o papel de explicar as flutuações no emprego se mudanças na produtividade são a principal força atuante, mas não se essa força for a demanda (LILIEN, HALL 1986).

Estudos empíricos que buscaram provar as relações de substituição intertemporal no mercado de trabalho apresentam poucas evidências que dão suporte à teoria apresentada. Altonji (1984), Mankiw, Rotemberg e Summers (1982) foram autores que testaram a hipótese de substituição intertemporal e não encontraram resultados significativos.

1.4 Teoria dos Salários-Eficiência

A teoria dos salários-eficiência parte do princípio que as firmas possuem incentivos para pagar salários maiores que os de equilíbrio do mercado, seja para evitar que os trabalhadores façam “corpo-mole” (*shirking*) em um ambiente com altos custos de monitoramento, seja para diminuir a rotatividade de trabalhadores quando os custos de reposição são altos ou para atrair os trabalhadores mais capacitados.

Formulado por Shapiro e Stiglitz (1984), o chamado “*shirking model*” assume que as firmas possuem dificuldades em monitorar o comportamento de seus funcionários e pagam a eles salários eficiência visando evitar que os trabalhadores façam “corpo-mole”. Nesse modelo, os trabalhadores têm duas opções: se esforçar ou fazer “corpo-mole”, e caso eles não se esforcem existe uma probabilidade de serem descobertos, com a punição sendo a demissão imediata. As empresas, portanto, aumentam seus salários para níveis acima da média do mercado, visando aumentar o custo de oportunidade para o trabalhador não se esforçar. Essa relação não é linear, e depende da taxa de desemprego da economia.

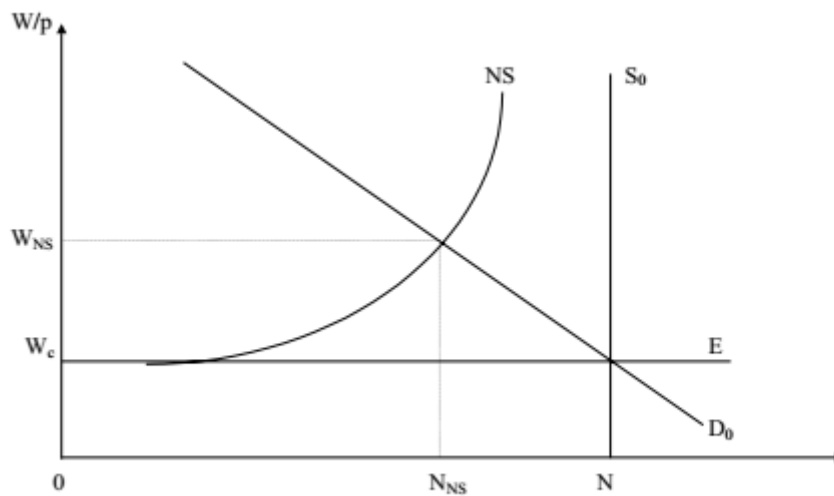


Figura 1 Curva do modelo Shapiro-Stiglitz de salários-eficiência. Fonte: ZYLBERSTAJN, BALBINOTTO, 1999

A Figura 1 busca representar essa situação. A curva D_0 representa a demanda por trabalho. S_0 é a curva que representa a oferta de trabalho, inelástica. Quando a taxa de desemprego é elevada, o custo para o trabalhador não se esforçar é mais alto, pois uma eventual demissão levaria o indivíduo a enfrentar um período de menor probabilidade de voltar ao mercado de trabalho. Nesse caso, as firmas conseguem incentivar o esforço de seus empregados oferecendo salários-eficiência com valores próximos à média do mercado. No caso contrário, porém, os trabalhadores têm um custo relativamente menor para fazer “corpo-mole”, pois a probabilidade de encontrar outro emprego é maior, e, portanto, as firmas precisam oferecer salários mais elevados a fim de coibir a falta de empenho dos trabalhadores. A curva NS (*non-shirk*) representa os trabalhadores que não fazem corpo mole que são atraídos pelas empresas a um dado nível de salário. O equilíbrio nesse mercado é dado pelo encontro entre a curva NS e a curva D_0 . W_{NS} é o salário-eficiência que evita que o trabalhador não se esforce, que se encontra em um nível maior que o salário de equilíbrio do mercado W_c . O nível de emprego é N_{NS} , menor que o pleno emprego N . Essa situação é estável pois não existem pressões que alteram as variáveis (ZYLBERSTAJN E BALBINOTTO, 1999). Apesar do mercado estar em uma situação de equilíbrio estável, há desemprego voluntário de nível igual

a $N - N_{NS}$, que representa a quantidade de trabalhadores que estão dispostos a trabalhar pelo salário W_c mas não conseguem, pois as firmas não desejam contratar nessa faixa de salário para evitar o “corpo mole” dos empregados. É bom ressaltar que nesse modelo o desemprego não é influenciado pelos trabalhadores que são pegos fazendo “corpo mole”, pois as firmas só pagariam salários-eficiência de um nível tal que aumentaria o custo de oportunidade do não esforço de um modo que nenhum trabalhador deixaria de se esforçar.

Em relação aos salários-eficiência influenciarem na diminuição da rotatividade de mão-de-obra em uma economia, Stiglitz (1974) afirma que as firmas oferecem salários acima do salário de equilíbrio devido aos altos custos envolvidos na reposição de um funcionário, como pagamento de multas, custos de procura por trabalhadores, recrutamento e treinamento desses funcionários. Aumentando os salários, as firmas tentam desencorajar os seus funcionários de procurar emprego em outras firmas, mantendo-os em seus empregos e, assim, diminuindo a rotatividade da economia. Se as firmas forem idênticas, todas ofertaram salários acima do mercado e assim haverá uma situação de desemprego involuntário, bem como no modelo Shapiro-Stiglitz.

Outra teoria a respeito dos salários-eficiência é a de que as firmas, ao oferecer salários acima do nível do mercado, atraem mais trabalhadores, e com isso podem ser mais exigentes em seus processos seletivos, o que levaria as firmas a obter uma força de trabalho mais apta, o que levaria a um aumento de sua produtividade (WEISS, 1980). Haverá um viés de auto-seleção se a aptidão dos trabalhadores e os salários de reserva forem positivamente correlacionados. A partir disso, duas hipóteses principais são assumidas: As firmas não podem triar os candidatos nem antes nem depois de sua inscrição e os trabalhadores podem ser trabalhadores autônomos, sem custos e recebendo sua produtividade marginal. Dessa forma, as firmas podem ser divididas em dois tipos, as que pagam salários mais altos e as que pagam salários mais baixos, e disso surgem dois conjuntos de loterias, dado que não há triagem de candidatos, uma para cada tipo de firma. Os trabalhadores mais aptos não participam da loteria das firmas de baixos salários, pois seus salários de reserva são muito elevados, dessa forma, as firmas de baixo salário atraem apenas trabalhadores de baixa capacidade, enquanto as firmas que oferecem

altos salários atraem todo tipo de trabalhador. Na média, portanto, as firmas de alto salário contratam trabalhadores com aptidão média. Sendo assim, as firmas que pagam altos salários estariam pagando salários-eficiência, pois pagariam mais que as outras firmas e teriam ganhos em termos de produtividade (WEISS, 1980).

1.5 Teoria dos Deslocamentos Setoriais

A teoria dos deslocamentos setoriais surge para tentar explicar a ocorrência de desemprego estrutural em um mercado competitivo e descentralizado. Esse modelo propõe que o processo de realocação de mão-de-obra entre os setores produtivos seria uma causa para o aumento do desemprego, pois levaria a um aumento nas taxas de extinção de vínculos empregatícios. Esse crescimento ocorreria principalmente pela baixa probabilidade de um trabalhador demitido conseguir um emprego em pouco tempo.

A principal hipótese da teoria dos deslocamentos setoriais é que os indivíduos que buscam emprego não possuem as habilidades necessárias para preencher as vagas de emprego existentes. Quando a economia cresce, a taxa de crescimento do emprego é dispersa entre os setores, o que provoca um desequilíbrio no mercado de trabalho. Esse desequilíbrio vem da diferença entre as habilidades exigidas pelos empregadores e as habilidades ofertadas pelos trabalhadores desempregados. Lilien (1982) afirma que essa diferença faz com que um número significativamente grande de trabalhadores permaneça desempregado por um prazo relativamente longo. Nesse caso, o desemprego se dá por um fator estrutural que decorre de uma mudança tecnológica em uma economia ou de um choque que afete os setores da economia de forma distinta. Portanto, mesmo haja uma demanda crescente por trabalho em um setor da economia, essas vagas de trabalho criadas não serão preenchidas no curto prazo, pois não há indivíduos que possuam as capacidades necessárias para trabalhar naquele setor.

Existem evidências empíricas que tratam dos EUA no período pós Segunda Guerra Mundial, indicando haver uma relação positiva entre a

dispersão na taxa de crescimento do emprego e a taxa de desemprego total. Isso demonstra que períodos de rápidas mudanças na estrutura setorial do emprego tendem a ser períodos de desemprego elevado. Lilien (1982) encontra resultados que demonstram que nos períodos de recessão pelos quais a economia norte-americana passou são em grande parte causados por vários choques reais, como inovações tecnológicas, concorrência externa e mudança nos preços de matérias-primas. Esses choques causaram alterações nos preços relativos, causando mudanças na composição industrial da economia dos EUA, produzindo um aumento nos níveis de desemprego.

Capítulo 2 – O Desemprego dos Jovens

Apesar de ter crescido em importância nos últimos anos, o desemprego dos jovens não é um fenômeno recente e vem sendo estudado desde os anos 1970 nos Estados Unidos (LIMA, 2013). Existe uma grande diferença entre as taxas de desemprego entre os jovens e os adultos, sendo que em alguns países o nível de desemprego do primeiro grupo seja o dobro ou o até mais que o triplo da taxa do segundo grupo (CACCIAMALI, 2005). Mais recentemente, após a crise financeira de 2008, o tema ganhou uma maior atenção internacional, com a realização de diversos estudos, na busca de se encontrar os condicionantes para o desemprego da população jovem, como forma de auxiliar os formadores de políticas na busca de soluções para este problema. Neste capítulo serão apresentados estudos que procuram entender as causas para o desemprego juvenil.

2.1 Transição da Educação para o Mercado de Trabalho

Quando o tema desemprego dos jovens é abordado, é muito comum se falar também no processo de transição da educação formal para o mercado de trabalho pelo qual passam esses indivíduos. Light(1994) faz uma compilação de estudos que usam a National Longitudinal Survey³ (NLS) e tratam do processo de transição dos jovens da educação para o mercado de trabalho, avaliando aspectos como o nível educacional dos jovens, experiências anteriores de trabalho, aprendizado ou estágio voluntário. Os resultados desses estudos indicam que a escolha dos jovens por trabalhar enquanto estudam afetam sua probabilidade de “sucesso” no mercado de trabalho, bem como seus salários e a percepção de suas capacidades por parte dos empregadores.

Reis (2015) estuda esse processo no Brasil e encontra resultados que mostram jovens que já tiveram algum tipo de experiência no mercado de trabalho tem maior probabilidade de conseguir um trabalho após a conclusão dos estudos do que os jovens sem experiência. No entanto, quando se compara a situação dos jovens que já tiveram qualquer experiência prévia no

³ A National Longitudinal Survey é uma série de pesquisas conduzidas nos Estados Unidos pelo Bureau of Labor Statistics

mercado de trabalho com a situação dos adultos, os índices são bastante semelhantes. Portanto, parece que a dificuldade dos jovens transitarem do desemprego para o emprego está associada particularmente à busca do primeiro emprego. Isso pode se relacionar com a falta de informação que os empregadores possuem sobre a produtividade de um jovem que ainda não participou do mercado de trabalho, o que os leva a preferir um candidato mais experiente. Uma vez adquirida alguma experiência no mercado de trabalho, indivíduos nesse grupo etário não mostram condições necessariamente piores do que os trabalhadores mais velhos no que se refere à probabilidade de conseguir emprego.

A OIT lista, em seu relatório *Working With Youth: Addressing the Youth Employment Challenge* (2012), uma série de barreiras que prejudicam a transição dos jovens dos estudos para o mercado de trabalho. Algumas dessas barreiras são de ordem macroeconômica, como a pouca demanda por trabalho de algumas economias que são dependentes de setores mais intensivos em capital do que em trabalho, a existência de um ambiente de negócios pouco dinâmico, que não incentiva o empreendedorismo e a criação de empresas e empregos. Outra barreira listada é a chamada “armadilha do sub-emprego”, que existe quando os jovens, pela falta de oferta de empregos no mercado tradicional, ficam “presos” na informalidade ou em contratos temporários. Nesses casos, apesar da entrada no mercado de trabalho, os jovens não conseguem estabilidade no emprego, alternando períodos de desemprego e empregos de baixa qualidade. A OIT também cita como barreiras à participação efetiva dos jovens no mercado de trabalho o desencontro entre as expectativas dos empregadores em relação às habilidades dos jovens e as qualificações efetivas dos jovens. Esse é um problema que, segundo a OIT (2012), tem origem na formação educacional desses indivíduos, que por muitas vezes não desenvolve habilidades importantes para sucesso profissional.

2.2 Influência de Políticas Públicas

Outro ponto que é apontado como possível causa para que os jovens não consigam ingressar no mercado de trabalho é que o impacto de políticas públicas se dá de forma diferente nos trabalhadores mais jovens. Existe a

possibilidade de que sejam criadas externalidades negativas no mercado de trabalho dos jovens após a aplicação de alguma política pública.

Gorry (2013) estuda qual impacto um aumento nos salários mínimos tem no mercado de trabalho dos jovens e encontra resultados que mostram que um aumento no salário mínimo provoca uma diminuição maior na probabilidade de um trabalhador jovem encontrar emprego do que na dos trabalhadores de maior idade. Uma possível explicação para isso seria o fato de que os trabalhadores jovens, em geral menos experientes, estão mais propensos a receber o salário mínimo. Dessa forma, ao se fixar um salário mínimo acima do nível de mercado, há uma contração na demanda por trabalho e um aumento no desemprego. (GORRY, 2013)

Reis e Camargo (2007) avaliam os efeitos da estabilização econômica ocorrida nos anos 1990 no Brasil no mercado de trabalho com escassez de informação. Os resultados encontrados corroboram com a teoria que a redução nos níveis de inflação levou a um enrijecimento dos salários reais, dada a existência de uma legislação que impede a diminuição dos salários nominais. Dado esse cenário, houve um consequente aumento na incerteza dos empregadores sobre as qualificações dos trabalhadores, em especial dos mais jovens. Os resultados obtidos nesse estudo mostram que, após a aplicação do Plano Real, em 1994, a taxa de desemprego dos jovens cresceu cerca de quatro vezes mais que a dos trabalhadores mais velhos. Os jovens sofrem mais nessa situação, pois a inflação permite flexibilizar o salário real quando existe uma restrição para a redução do salário nominal (REIS E CAMARGO, 2007), dessa forma os salários reais são enrijecidos e, em conjunto com a escassez de informações sobre os trabalhadores, há um aumento da incerteza do empregador, que agora terá preferência por trabalhadores mais experientes e, em geral, mais velhos.

Muitos jovens que buscam ingressar no mercado de trabalho são provenientes de famílias com menor disponibilidade de renda, e em diversos casos esse jovem tem um papel muito importante no sustento de sua família (MATSUZAKI, 2011). Desse modo, programas de transferência de renda interferem na situação do desemprego jovem quando provêm suporte financeiro para essas famílias, dessa forma permitindo que o jovem possa sair

do mercado de trabalho e continuar seus estudos formais, que ele não precise deixar os estudos para continuar trabalhando ou até mesmo que ele possa passar mais tempo procurando um trabalho até encontrar algum posto com maior remuneração. Wolpin (1987: in LIGHT, 1994) e Stern (1988: in LIGHT, 1994) indicam que a existência de um programa governamental que ajude a diminuir os custos da procura por empregos aumenta o tempo estimado que um jovem passa em busca de trabalho. Groves (2016) também encontra resultados que levam a acreditar que a ajuda governamental diminui a taxa de participação dos jovens na força de trabalho

Chitolina *et al* (2016) estudam o impacto da expansão do Programa Bolsa Família na alocação dos jovens e de seus pais, e encontram que os jovens participantes do programa têm uma probabilidade 1% maior de trabalhar e estudar ao mesmo tempo, o que leva a um aumento de igual nível na participação escolar dos jovens. O estudo também demonstra uma diminuição na participação dos jovens de 15 a 17 anos no mercado de trabalho, além da redução do trabalho infantil. Assim, apesar de não tratar diretamente do desemprego dos jovens, o programa contribui para que os jovens de baixa renda consigam acumular capital humano, o que pode ser uma ferramenta para que no futuro eles sejam mais aptos a conseguir um trabalho melhor remunerado, diminuindo o problema da pobreza intergeracional existente.

Outros estudos também procuram entender a relação entre programas de transferência de renda e o mercado de trabalho dos jovens. Entretanto, ainda não há um consenso em relação a seu real efeito sobre as taxas de desemprego dos jovens. Estudos como Skoufias *et al.* (2001), Attanasio *et al.* (2005) e Alzúa, Cruces e Ripani (2010), que tratam de programas de transferência de renda na América latina, não encontraram resultados significativos para a existência de uma influência de tais programas no mercado de trabalho dos jovens.

Capítulo 3 – Experiências no Combate ao Desemprego dos Jovens

A participação dos jovens no mercado de trabalho é um tema que desperta interesse não apenas na academia, mas também nos governos. Esse interesse por parte das autoridades levou os formuladores de políticas a procurar meios de auxiliar a inserção da população jovem no mercado de trabalho formal, pois essa parcela da população possui grande importância estratégica no crescimento da economia de um país, tendo em vista que serão sua força de trabalho no futuro (MATSUZAKI, 2011). Neste capítulo será exposta a experiência brasileira, com a Lei do Jovem Aprendiz, e também a experiência da União Europeia.

3.1 O Caso Brasileiro: A Lei do Jovem Aprendiz

Na tentativa de combater o problema do desemprego jovem, foi criada no Brasil a Lei Nº 10.097/2000, também conhecida como Lei do Jovem Aprendiz, que, em conjunto com o decreto Federal Nº 5.598/2005, determina que as empresas de médio e grande porte reservem um percentual de 5 a 15% do seu quadro de funcionários para jovens aprendizes, sob a pena de multa em caso de não cumprimento dessa determinação.

Além de prever a cota de jovens aprendizes no quadro das empresas, a lei também estabelece uma modalidade especial de contratação desses jovens. Como é explicado o Manual da Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2009), o contrato de aprendizagem tem prazo estabelecido e não superior a dois anos, há o registro em Carteira de Trabalho, além da obrigatoriedade de se matricular o aprendiz em um programa de formação técnico-profissional. Há também menos encargos do que nos contratos tradicionais, a alíquota de contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do Aprendiz é de 2% do salário, contra 8% do trabalhador comum. Além disso, não existe multa caso o aprendiz decida encerrar o contrato.

O aprendiz contratado deve estar matriculado em uma instituição de ensino privada ou pública de nível fundamental ou médio e será inscrito em um programa de formação técnico-profissional, fornecido pelas entidades do Sistema Nacional de Aprendizagem⁴ ou por empresas sem fins lucrativos e que deve ser complementar às atividades do jovem na empresa. Dessa forma, o governo ajuda na incorporação dos jovens ao processo produtivo ainda durante a conclusão de sua educação formal, além de promover a participação desses jovens em cursos técnicos e profissionalizantes, como forma de aumentar o capital humano acumulado desses indivíduos.

Sobre os resultados do programa, Matsuzaki (2011) e Gonzalez (2009) consideram que a Lei do Jovem Aprendiz consegue se estabelecer como uma importante política de inserção do jovem no mercado de trabalho.

3.2 A Experiência Europeia no Combate ao Desemprego Jovem

O desemprego dos jovens é um problema bastante relevante dentro da União Europeia (UE) e foi bastante agravado após a crise de 2011, e foi após registrar uma taxa de 23,5% de jovens desempregados no primeiro trimestre de 2013 que a Comissão Europeia desenvolveu o relatório “Trabalhar Juntos Para os Jovens Europeus: Apelo à Ação Contra o Desemprego dos Jovens” (2013), onde propõe uma série de medidas práticas, visando o resultado em curto prazo.

Dentre as medidas propostas estão: a execução dos projetos “Garantia para a Juventude” e “Iniciativa para o Emprego dos Jovens”; facilitar a mobilidade de mão de obra jovem entre os países-membro; e a adoção de medidas para facilitar a transição da educação para o mercado de trabalho. (COMISSÃO EUROPEIA, 2013)

Os projetos “Garantia para a Juventude” e “Iniciativa para o Emprego dos Jovens” são duas ações que propõem investimentos diversos no apoio ao ingresso dos jovens no mercado de trabalho. O primeiro propõe a criação de um suporte institucional para o desenvolvimento dos jovens, com

⁴ O Serviço Nacional de Aprendizagem é formado pelas entidades SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP.

recomendações de políticas específicas para cada país-membro, visando dar suporte para que o jovem tenha acesso a uma boa formação, além de garantir que esses jovens consigam se posicionar no mercado de trabalho em até quatro meses após o fim de seus estudos. Já o segundo projeto consiste em um investimento direto de seis bilhões de euros anuais para dar suporte financeiro aos jovens desempregados e aos jovens “nem-nem”, que não participam do mercado do trabalho nem estão concluindo seus estudos. (COMISSÃO EUROPEIA, 2013)

A Comissão Europeia (2013) também sugeriu, tendo em vista a facilidade de trânsito de pessoas e mercadorias entre os países pertencentes à UE, que fossem criados incentivos ao intercâmbio de mão de obra jovem entre seus países-membro. Dentre os incentivos estariam o financiamento de cursos de línguas e de custos de deslocamento, além do auxílio na busca por emprego em outros países da UE. Por fim, a última medida proposta visa facilitar o processo de transição das escolas para o mercado de trabalho, com a criação de programas de estágio e aprendizado, além de reformas nos sistemas de ensino profissional existentes, de modo a adequar a formação profissional dos jovens às demandas do mercado de trabalho.

Essas medidas tentam atacar as causas do desemprego dos jovens de forma bastante abrangente, agindo em diversas áreas, e já demonstram ter surtido efeito. Segundo dados do Eurostat⁵, desde 2013 as taxas de desemprego dos jovens estão em trajetória decrescente, chegando a 18,6% em 2017.

⁵ < Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/statistics-illustrated> >

Considerações Finais

Esse trabalho espera se juntar à crescente literatura sobre o desemprego dos jovens e suas possíveis causas, um tema que, apesar de não ser novo, tem crescido muito em importância nos últimos anos em todo o mundo. Os estudos sobre esse assunto mostram que grande parte dos problemas encontrados pelos jovens ao tentar ingressar no mercado de trabalho está relacionada à falta de experiência profissional dos jovens e a dificuldade de percepção das habilidades desses jovens por parte do mercado. E buscando agir nessas questões que alguns governos criaram políticas que visam inserir os jovens no mercado de trabalho ainda durante a conclusão de seus estudos, como o exemplo do Programa Jovem Aprendiz e do conjunto de medidas propostas pela comissão europeia. Essas políticas representam avanços, mas o combate ao desemprego dos jovens ainda é um grande desafio a ser superado.

Referências Bibliográficas

- ALTONJI, J. G.. The Intertemporal Substitution Model of Labour Market Fluctuations: an empirical analysis. **Review Of Economic Studies**, [s.l.], v. 49, n. 1, p.783-824, jan./dez. 1982.
- ALZÚA, M. L., CRUCES, G., & RIPANI, L..., Welfare programs and labor supply in developing countries: Experimental evidence from Latin America, **Documento de Trabajo**, n. 95, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), mar 2010
- ATTANASIO, O. et al., The impact of a conditional education subsidy on school enrolment in Colombia, **Report Summary Familias**, Londres, n. 1, Institute for Fiscal Studies – Centre for the Evaluation of Development Policies, mar 2005.
- BLOEMEN, H.G.. Job Search Theory, Labour Supply and Unemployment Duration. **Journal Of Econometrics**, [s.l.], v. 79, n. 2, p.305-325, jan./dez. 1997.
- CACCIAMALI, M. C.. Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México, **OIT**, Genebra, 2005.
- CHITOLINA, L. et al. The impact of the expansion of the bolsa família program on the time allocation of youths and their parents. **Revista Brasileira de Economia**, [s.l.], v. 70, n. 2, p.183-202, jun. 2016.
- COMISSÃO EUROPEIA. **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões: Trabalhar juntos para os jovens europeus. Apelo à ação contra o desemprego dos jovens**. Bruxelas, 2013.
- GONZALEZ, R. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? In: CASTRO, J. A. *et al* (Org.) **Juventude e Políticas Sociais no Brasil**. Brasília, IPEA, 2009.
- GORRY, A. Minimum Wages and Youth Unemployment. **European Economic Review**, [s.l.], v. 1, n. 64, p.57-75, set. 2013.
- GROOT, W.. Further Evidence on the Job Search Theory. **Economics Letters**, [s.l.], v. 34, n. 4, p.387-391, jan./dez. 1990.

GROVES, L.H. Welfare Reform and Labor Force Exit by Young, Low-Skilled Single Males. **Demography**, [s.l.], v.1, n.53 p.393-418, fev.2016

LIGHT, A. Transitions from School to Work: A Survey of Research Using the National Longitudinal Survey, **NLS Discussion Paper**, 1994.

LILIEN, D. M.. Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment. **Journal Of Political Economics**, [s.l.], v. 90, n. 4, p.777-793, jan./dez. 1982

LILIEN, D. M.; HALL, R. E.. Cyclical Fluctuations in The Labor Market. **Handbook Of Labor Economics**, [s.l.], v. 11, n. 1, p.1001-1035, jan./dez. 1986.

LUCAS, R. E.; RAPPING, L. A.. Price Expectations and The Phillips Curve. **The American Economic Review**, [s.l.], v. 59, n. 3, p.342-350, jun. 1969.

MA, C.; WEISS, A.. A Signaling Theory of Unemployment. **European Economic Review**, [s.l.], v. 37, n. 1, p.135-157, jan./dez. 1993.

MANKIW, N. G., ROTEMBERG, J., SUMMERS, L. H., **Intertemporal Substitution in Macroeconomics**, Working Paper 898, National Bureau of Economic Research, 1982.

MATSUZAKI, H. H., **O Desafio da Lei do Aprendiz**: Um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. 2011. 155 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Usp, São Paulo, 2011

MCCALL, J. J.. Economics of Information and Job Search. **The Quarterly Journal Of Economics**, [s.l.], v. 84, n. 1, p.113-126, fev. 1970.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO , Working With Youth: Addressing the youth employment challenge, **International Labour Office**, Genebra, mai. 2012

PRONI, M. **Teorias do Desemprego: um guia de estudo**, Texto para Discussão, Unicamp, 2015.

REIS, M. Uma Análise da Transição dos Jovens Para o Primeiro Emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 69, p.125-143, jan./mar. 2015.

REIS, M.; CAMARGO, J. M.. Desemprego dos Jovens no Brasil: Os efeitos da estabilização da inflação em um mercado com escassez de informação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 61, p.493-518, dez. 2017.

SHAPIRO, C.; STIGLITZ, J. E.. Unemployment as a Worker Discipline Device. **The American Economic Review**, [s.l.], v. 74, n. 3, p.433-444, jun. 1984.

SKOUFIAS, E. et al. Conditional cash transfers and their impact on child work and schooling: Evidence from the PROGRESA program in Mexico. **Economía**, [s.l.], v. 1, n. 2, p.45-96, jan./dez. 2001.

STERN, S. Estimating a Simultaneous Search Model **Journal of Labor Economics** v.74,p. 348-369. Jul 1988: in LIGHT, A. Transitions from School to Work: A Survey of Research Using the National Longitudinal Survey, **NLS Discussion Paper**, 1994.

STIGLER, G. J.. Information in the Labor Market. **Journal Of Political Economy**, [s.l.], v. 70, n. 52, p.94-105, out. 1962.

STIGLITZ, J. E.. Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's: the labor turnover model. **The Quarterly Journal Of Economics**, [s.l.], v. 88, n. 2, p.194-227, maio 1974.

WEISS, A.. Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. **Journal Of Political Economy**, [s.l.], v. 88, n. 3, p.526-538, jun. 1980.

WOLPIN, K. I. Estimating a Structure Search Model: The Transition From School to Work. **Econometrica** n.55 p.801-817, jul 1987: in LIGHT, A. Transitions from School to Work: A Survey of Research Using the National Longitudinal Survey, **NLS Discussion Paper**, 1994.

ZYLBERSTAJN, H., BALBINOTTO, G. Teorias do Desemprego e Políticas Públicas de Desemprego, **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 1, n. 29, p.129-149, jan-mar 1999.

