

Ao longo de um ano, sete em cada dez jovens saem do trabalho.
Jovens e mais velhos não competem pelos mesmos postos de trabalho.

Em estudo sobre o mercado de trabalho brasileiro, divulgado nesta quarta-feira (4), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) aponta que as dificuldades dos jovens para conseguir emprego não são maiores que as dos mais velhos. A taxa de contratação (razão entre o número de contratações e o estoque médio de trabalhadores) é o dobro para os jovens do que para os adultos.

Segundo o Ipea, a média de 92,6% da taxa para os jovens mostra que, para cada dez jovens empregados num determinado ano, nove foram contratados ao longo daquele ano. A mesma média para adultos fica em 42,8%.

"Os trabalhadores jovens não parecem enfrentar fortes barreiras à entrada no mercado de trabalho formal no Brasil. No entanto, embora os trabalhos sejam relativamente fáceis de se obter, também são mais arriscados de perder", diz a pesquisa.

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

Segundo o Ipea, os trabalhadores mais jovens perdem o emprego mais frequentemente do que os trabalhadores mais velhos. A taxa de separação (razão entre o número de trabalhadores que saem de seus postos de trabalho por demissão voluntária ou involuntária em relação ao estoque de trabalhadores) é em torno de 72,4%. Isso significa que sete em cada dez trabalhadores, em média, desligam-se de seus postos de trabalho ao longo de um ano. A taxa de separação dos trabalhadores mais velhos fica em torno de 41,3%, mostra o estudo do Ipea.

"As taxas de contratação e separação mais altas indicam um mercado de trabalho mais turbulento para os jovens", diz o estudo.

Competição

Ainda de acordo com o Ipea, os trabalhadores jovens e os mais velhos não competem pelos mesmos postos de trabalho. O grau de substituição é bastante baixo entre trabalhadores jovens e adultos: em média, 4%, nunca ultrapassando 5%.

Os desligamentos voluntários são mais frequentes para trabalhadores jovens do que para adultos, afirma o estudo. As demissões, não os motivados por parte dos trabalhadores, são a razão mais importante para a separação de ambos os grupos etários. As demissões por parte das firmas são mais relevantes como causa de separação para os adultos do que para os jovens trabalhadores. Em compensação, desligamentos relacionados a término de contratos temporários são mais frequentes entre os jovens.

Segundo o estudo, a probabilidade de continuar desempregado após um determinado período de tempo é sempre maior para os jovens que nunca trabalharam anteriormente do que para os outros grupos. Após 60 meses, as chances de jovens em busca do primeiro emprego ainda se encontrarem desempregados é de 34%. Para os jovens que já trabalharam anteriormente, essa probabilidade é de 17%, enquanto para os indivíduos com idade entre 25 e 60 anos a probabilidade estimada de permanecer desempregado é de 18%.

Rotatividade

Sobre a alta taxa de rotatividade dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, o Ipea afirma que transitar entre muitos trabalhos diferentes pode melhorar a relação com as empresas, mas por outro lado, a entrada e a saída muito fácil tendem a diminuir a aquisição de experiência geral e específica de trabalho.

"Uma vez que o acúmulo deste tipo de capital humano é importante, a elevada rotatividade experimentada pelos jovens no Brasil é um fator que dificulta o aumento da sua futura produtividade e salários", diz o estudo.

Segundo o Ipea, para diminuir as taxas de rotatividade, a taxa de separação deve ser o foco das políticas. "Embora as contratações e separações estejam interrelacionadas, enfrentar o problema dos elevados níveis de separações parece mais eficiente no sentido de manter os trabalhadores mais tempo em seus trabalhos", diz o estudo.

Mas para os pesquisadores, num país em desenvolvimento como o Brasil, uma parte expressiva de postos de trabalho é de qualidade inferior, com baixos salários, contratos temporários e condições de trabalho insatisfatórias. Esses postos são facilmente preenchidos pela grande proporção de trabalhadores menos qualificados disponíveis. Segundo o Ipea, prolongar os vínculos trabalhistas em postos desse tipo pode ser custoso e ineficiente.

Trabalhadores jovens tendem a ser contratados por empresas de mais alta rotatividade, diz o estudo, o que explica em grande parte a alta taxa de separação entre os jovens.

"Uma forma de lidar com o problema da elevada rotatividade no emprego é criar políticas que gerem incentivos para que trabalhadores e empregadores invistam na relação de trabalho. Uma possibilidade 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", conclui o estudo.

Fonte: G1, 05 de setembro de 2013