

MOBILIDADE DE EMPREGO ENTRE OS JOVENS BRASILEIROS

Letícia S. G. Albuquerque*
Valéria Pero*

Resumo

Uma característica que marca o comportamento do emprego dos jovens é a elevada rotatividade. Por um lado, essa rotatividade pode ser encarada como uma fragilidade devido aos efeitos negativos sobre salários e futuras contratações. Por outro lado, pode ser vista como um processo natural dos jovens em busca de melhores empregos, tendo como resultado um efeito positivo sobre a renda ao longo do ciclo produtivo. Esse artigo analisa em que medida a rotatividade tem sido positiva para os jovens brasileiros. Para tanto, com base nos dados em painel da Rais-Migra/MTE, para o período de 1996 a 2005, aplicamos o modelo de efeito fixo para estimar a relação entre rotatividade e salário para os 10 primeiros anos da carreira dos jovens que entraram no mercado de trabalho. Verificamos uma relação positiva entre rotatividade de emprego e salários dos jovens. No entanto, essa relação é decrescente e na fase intermediária da carreira profissional dos jovens (3 a 5 anos a partir do primeiro emprego) as mudanças de emprego geram ganhos salariais maiores.

Abstract

A characteristic that is highlighted on young employment behavior is high turnover rate. On one side, this turnover can be seen as fragile because it causes negative effects on salaries and future employment. On the other side, it can be seen as a natural process for young employees, that they look for better jobs, and the result is a positive effect on salaries. This article analyzes if turnover has been positive for Brazilian young employees. The database used is a panel data (Raismigra/MTE), during ten years (1996 to 2005). We applied the fixed effects model to estimate the relation between salary and turnover for young employs in the begging of their careers. The results show that this relation is positive, but it is decreasing and in the middle of period (3 to 5 years after the first job) the job changes generate highest salaries gains.

Palavras-chave: rotatividade, mobilidade, mercado de trabalho.

Key-words: turnover, mobility, labor market.

JEL: J60 J62 J63

Área 12: Economia do Trabalho

* Mestre em Economia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

* Professora do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Introdução

A demanda por bens e serviços públicos e a oferta de mão-de-obra de uma sociedade perpassa pelo conhecimento de sua distribuição demográfica. O ponto de partida deste tipo de análise deve ser o conhecimento da abrangência de sua população economicamente ativa (PEA) e inativa, assim como os processos de transição entre tais grupos, isto é, a saída e a entrada no mercado de trabalho. O primeiro processo exerce impacto sobre a previdência social e o sistema público de saúde, enquanto o segundo abre espaço para o debate sobre a dificuldade de inserção de jovens no mercado de trabalho.

Neste sentido, Camarano et al. (2003) alerta sobre as mudanças sociais ocorridas nos últimos anos que afetaram a transição da infância para a vida adulta. Segundo as autoras, esta transição vem ocorrendo mundialmente mais tarde, ou seja, os filhos têm adiado a saída da casa dos pais. Elas citam alguns fatores que contribuem para esta tendência, dentre os quais se destacam a instabilidade no mercado de trabalho e nas relações afetivas e o prolongamento do tempo gasto na escola.

A maior instabilidade no mercado de trabalho enfrentada pelos jovens está associada à sua própria condição de jovem: à falta de experiência, às menores pressões sociais e morais pela opção pelo desemprego e à legislação trabalhista, que na maior parte dos países, privilegia os trabalhadores mais velhos, já que sua demissão gera mais custos. Um reflexo desta maior vulnerabilidade é o maior desemprego registrado pelos jovens quando comparado aos índices dos adultos e que esta diferença vem crescendo.

Outra característica dos jovens no mercado de trabalho é sua elevada rotatividade de emprego. Se, de um lado, ela pode ser encarada como uma fragilidade devido aos efeitos negativos de numerosas mudanças de emprego sobre salários e futuras contratações, ela também pode ser vista como um processo natural dos jovens em busca de seu lugar no mundo do trabalho. Isto porque entrantes se deparam com aproximadamente 35 anos de trabalho pela frente e raramente estes indivíduos passam toda a sua vida trabalhando no mesmo emprego.

Diante disto, é relevante investigar em que medida a rotatividade tem sido positiva para os jovens brasileiros. Pode-se afirmar que há certa ambigüidade na literatura existente sobre a relação entre rotatividade e qualidade dos empregos, os salários e o desemprego. Alguns autores defendem uma relação positiva entre rotatividade e salários, o que representa uma mobilidade ascendente na carreira dos trabalhadores, enquanto outros afirmam que a mudança de emprego afeta negativamente os ganhos oriundos do trabalho.

Este é o tema de investigação deste estudo: os jovens se beneficiam das mudanças de emprego ocorridas no início da carreira? Pretende-se analisar o efeito da rotatividade do emprego sobre os salários dos jovens brasileiros durante os dez primeiros anos de trabalho. Inicialmente, serão apresentadas correntes teóricas que abordam o tema e que têm respostas diferentes à questão levantada. Posteriormente, a partir de uma base de dados em painel (RAISMIGRA), disponível para o período compreendido entre os anos de 1996 a 2005, serão estimados o efeito da rotatividade sobre os salários dos jovens.

Além desta introdução, o artigo conta com a seção 1 que apresenta as principais referências na literatura teórica a respeito da rotatividade. A seção 2 descreve a fonte de dados e apresenta ainda algumas estatísticas descritivas da base. O capítulo 3 discute a metodologia os resultados do modelo. Por fim, a última seção apresenta as considerações finais.

1 Mobilidade de Emprego – Revisão da Literatura Teórica

Um dos modelos teóricos mais antigos que trata da rotatividade no mercado de trabalho é conhecido como “mover-stayers” (Blumen et al. 1955; Singer e Spilerman, 1976), que possui uma abordagem mais psicológica do tema. A idéia central é que alguns indivíduos se movem mais devido à sua própria natureza e esta mobilidade está associada a uma dificuldade em permanecer estável, não apenas em um emprego, mas também em outras esferas da vida. Devido a esta instabilidade, os indivíduos que mudam de emprego tendem a ser menos produtivos e, assim, tendem a receber salários

mais baixos do que os trabalhadores que permanecem no mesmo emprego. Com isso, o modelo cria duas categorias de trabalhadores, aqueles de alta produtividade (“stayers”) e os de baixa produtividade (“movers”) e relaciona preferências e características pessoais não observáveis com atitudes observáveis.

O modelo “mover-stayers” prevê que a mobilidade dos trabalhadores não se reduz ao longo do tempo, e que ela é negativamente relacionada com os salários apenas por estar correlacionada a características individuais não observáveis (efeito fixo) que determinam a produtividade. Desta forma, uma maneira de testar o modelo empiricamente é controlar a heterogeneidade não observada, já que depois deste controle os salários entre aqueles que permanecem e aqueles que mudam de emprego não deveriam diferir. Entretanto, dificilmente os estudos empíricos confirmam esta hipótese.

Por sua vez, a Teoria de Procura por Emprego (“Job Search Theory”) estabelece que apenas indivíduos desempregados procuram por emprego. Estes trabalhadores sem vínculo empregatício adotam uma estratégia que maximiza sua renda ao longo da vida diante de um mercado em que as ofertas são aleatórias e pertencem a uma distribuição conhecida de ofertas de salário. Entretanto, o salário pode variar entre firmas diferentes, pois cada uma delas pode “absorver” em intensidades distintas a produtividade de um mesmo trabalhador. A melhor estratégia individual seria determinar um salário de reserva antes de receber uma proposta. Se a oferta é maior ou igual ao valor de reserva, o trabalhador a aceita e permanece no mesmo emprego até se aposentar, pois o custo de procurar um novo emprego é muito elevado. Sendo assim, a trajetória salarial tem o formato de “pulos” discretos que ocorrem quando o trabalhador se move entre duas posições. Depois deste “pulo”, assume-se que o salário e a produtividade marginal do trabalhador permanecem constantes até a próxima mudança de posição.

Tobin (1972) critica a Teoria de Procura por Emprego afirmando que o pressuposto de que os trabalhadores não procuram novos empregos quando empregados só seria justificável se a busca quando desempregado fosse mais eficiente. Matilla (1974), por sua vez, revela que cerca de 60% dos trabalhadores mudam de emprego sem passar por período de desemprego no EUA (trajetórias “job-to-job”). Fato que dificilmente ocorreria sem que tais trabalhadores estivessem procurando novos empregos enquanto estivessem empregados.

Neste contexto, Burdett (1978) sofisticava a Teoria de Procura por Trabalho, permitindo que trabalhadores com vínculo empregatício procurem novos empregos de forma voluntária mesmo estando empregados (“On-the-job Search”). O autor considera que os trabalhadores detêm informação completa sobre o emprego antes de começarem a trabalhar, que sua produtividade permanece constante ao longo do tempo de trabalho na firma, mas permanece admitindo diferenças entre as capacidades das firmas absorverem esta produtividade, o que leva a variadas ofertas para um mesmo indivíduo. O autor afirma que um indivíduo desempregado estabelece dois salários de reserva: X e Y , em que $X < Y$. Ele aceitará uma oferta somente se ela for tão boa quanto X . No entanto, se ela for menor do que Y , ele aceitará a oferta, mas permanecerá procurando outro emprego, mesmo empregado. No caso de um empregado que estiver procurando novo emprego, aceitará uma proposta se ela superar seu salário corrente.

Uma mudança de emprego ocorre apenas quando há uma oferta de salário melhor (“wage quits”). Segundo o autor, há duas motivações para tais saídas. A primeira é que o salário do trabalhador pode estar caindo relativamente ao de outros (“dynamic wage quits”), como consequência de algum choque no mercado. Já a segunda consiste na idéia de que mesmo com o salário constante, o trabalhador pode desejar procurar novo emprego dentro de uma estratégia de procura ótima (“equilibrium wage quits”). A primeira motivação pode ser vista como uma consequência de um atrito de curto prazo do mercado, enquanto a segunda trata de características de longo prazo.

Considerando a segunda motivação, a análise da mobilidade deve se concentrar na relação entre saída e idade. A relação entre saída e tempo de emprego existe como consequência da relação positiva entre idade e tempo de emprego. A teoria desenvolvida prevê que a mobilidade voluntária exerce um efeito positivo sobre os salários. Além disso, ela afirma que os salários médios crescem com a intensidade da procura e com idade. Esta última relação se deve ao fato de que os trabalhadores mais velhos receberam maior quantidade de ofertas salariais ao longo da vida, aumentando, desta forma, sua probabilidade de receber salários mais elevados.

Naticchioni e Panigo (2004), analisando este modelo e acrescentando algumas hipóteses chegam a mais duas conclusões. Primeiro, os autores afirmam que se admitirmos que a função de distribuição de

salários é estável, o ganho salarial decorrente da mudança de emprego crescerá a taxas decrescentes com a intensidade de procura por emprego, ou seja, quanto maior a procura por trabalho, maior o ganho salarial, entretanto este ganho crescerá a taxas decrescentes. Além disso, eles afirmam que quando um trabalhador muda voluntariamente de emprego, ele se desloca para a parte superior da função de distribuição de salários $F(w)$. Se considerarmos esta função estritamente crescente em w , a “probabilidade marginal” de conseguir um emprego que pague mais que seu salário atual decrescerá com o número de mudanças de emprego. Eles formalizam o modelo da seguinte forma:

$$w = \partial w / \partial t = \psi(\text{PROC}, w_0, X_0, X)$$

Onde t é o tempo, PROC é a intensidade da procura, w_0 o nível inicial do salário e X_0 o salário de reserva e X a função distribuição do salário (com $\Psi' \geq 0$, $\Psi'' \leq 0$). Sendo assim, os salários crescem com a mobilidade de emprego, mas a taxas decrescentes.

Outro modelo que pretende analisar a rotatividade e envolve o problema de informação imperfeita é o “Job Matching”. Nele, novas informações podem ser adquiridas através do match atual ou por um match alternativo, de tal forma que provocam uma mudança de emprego. A diferença na fonte de informação distingue duas abordagens existentes. De um lado, há modelos em que a rotatividade é resultado da obtenção de informação sobre um “match” alternativo, que se refere a um novo emprego mais atraente do que o atual. Segundo Nelson (1970), estes são os modelos “search good”. Em oposição, há os modelos do tipo “experience good”, em que a existência de uma oferta de trabalho não é capaz de, por si só, prover informação sobre a qualidade do “match”, mas a única maneira de determinar sua qualidade é “experimentando”.

Dentre os estudos que adotam a primeira abordagem, destaca-se Jovanovic (1979a). Ele se concentra na relação entre capital humano específico da firma e a probabilidade de separação futura de emprego, quando ambas, a decisão de investimento em capital humano e a decisão sobre o quanto de esforço será despendido na procura por empregos alternativos são endógenas. E uma abordagem que parte do modelo “Job Search”, citado anteriormente, mas que gera uma interpretação de equilíbrio a partir de três pressupostos. O primeiro pressuposto é que há uma distribuição não degenerada da produtividade dos trabalhadores entre diferentes firmas e isto ocorre devido à condição de que a qualidade do “match” difere entre “matches”. Não há “bons” empregados ou “bons” empregadores, mas sim bons “matches”. O segundo pressuposto é que a firma contrata o trabalhador em bases individuais, de forma que o salário reflete a qualidade do “match”. O terceiro e último pressuposto é que existe informação imperfeita em ambos os lados do mercado de trabalho sobre uma alocação ótima. À medida que novas informações se tornam disponíveis, realocações passam a se tornar ótimas em alguns casos. Assim, a rotatividade consiste num fenômeno de realocação causado pela acumulação de mais informação ao longo do tempo.

Com estas duas hipóteses o equilíbrio se dá da seguinte forma. A cada período o indivíduo entra em contato com um novo empregador e imediatamente o “match” é conhecido. O salário é ofertado a partir da qualidade do “match”, ou seja, a partir da apuração da produtividade marginal do trabalhador em relação ao emprego. No equilíbrio de longo prazo, o salário oferecido se iguala ao produto marginal. Um salário acima do produto marginal representa uma perda para o empregador, enquanto um salário oferecido abaixo do produto marginal gera má reputação e desconfiança sobre a firma por parte dos trabalhadores. Com isso, a variância do produto marginal dos trabalhadores entre as diferentes firmas determina a variância da distribuição da oferta de salários e não há tendência desta distribuição colapsar ao longo do tempo.

O modelo prevê que o tempo de emprego e a experiência são negativamente relacionados com a probabilidade de sair do emprego. O efeito do tempo de emprego se deve ao crescimento do capital específico da firma, enquanto o efeito da experiência está associado à redução do tempo de vida restante do trabalhador. A oferta de salário feita aos trabalhadores cresce ao longo da vida, os trabalhadores se movem progressivamente em direção a “matches” de melhor qualidade e a mobilidade se reduz com o tempo. Os salários são afetados pela qualidade do “match”, mas não pela mobilidade em si, o que significa que a mobilidade não possui efeito independente sobre os salários depois que sua relação com os efeitos das características do emprego que são fixas no tempo são levados em conta.

A segunda abordagem também é analisada por Jovanovic (1979b). Ela mantém as hipóteses da primeira, mas assume agora que a qualidade do “match” não é conhecida ex-ante, mas apenas ex-post, isto é, quando “experimentada”, quando o trabalhador inicia, de fato, o novo emprego.

O modelo prevê que trabalhadores permanecem nas firmas em que sua produtividade marginal é revelada relativamente alta e saem daquelas em que ela é revelada baixa. Assim como no “Job match search good”, a probabilidade de desligamento tem uma relação negativa com o tempo de emprego. Isso ocorre, pois “matches” de má qualidade são, em geral, detectados cedo. Neste sentido, quando um “match” prova ser pior do que inicialmente se esperava, há um ajuste decrescente do salário, o qual induz à separação do trabalhador se o salário cair a um nível abaixo do disponível em outro emprego.

Embora a qualidade verdadeira do “match” seja invariante no tempo, a mobilidade é direcionada pelas percepções da qualidade do emprego, as quais variam no tempo. Sendo assim, a mobilidade será correlacionada com salários mesmo depois de inseridos os controles para a relação entre salários e efeitos de emprego e individuais fixos no tempo não observáveis. Além disso, o modelo permite que um trabalhador sem sorte possa experimentar uma seqüência de “maus” “matches” e, como resultado, tolere persistentes perdas de salário.

2 Dados e Estatísticas Descritivas

2.1 Fontes de Dados

A base de dados a ser utilizada é a Raismigração PAINEL (RAISMIGRA - PAINEL) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Ela é uma base longitudinal construída a partir da consolidação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ao longo de determinado período. Esta, por sua vez, consiste na consolidação de registros administrativos de todos os estabelecimentos formais do país, que, anualmente, são obrigados a responder um questionário sobre seus empregados e enviar ao MTE. Sendo assim, a RAIS consiste num censo a respeito do emprego formal brasileiro.

Apesar de ser baseada na RAIS, que está organizada por ano de referência da declaração, a RAISMIGRA acompanha os trabalhadores através de seu PIS¹ possibilitando análise das admissões e desligamentos no setor formal e, assim, da mobilidade de emprego. Ela contém informações da RAIS convencional sobre os estabelecimentos, como setor de atividade, tamanho da empresa (segundo número de empregados), natureza jurídica etc., bem como dados sobre o perfil dos trabalhadores, como gênero, idade, escolaridade, remuneração, ocupação e etc. Há disponível ainda o “motivo do desligamento”, o que possibilitaria uma análise considerando saídas voluntárias e involuntárias. Entretanto, este dado é pouco confiável, pois frequentemente empregados e firmas entram em acordo de maneira informal. A informação prestada pelo empregador não contemplaria tal acordo, gerando um erro de medida na análise.

Há ainda informações que se referem ao vínculo do trabalhador. O tipo de vínculo, se o trabalhador possuía vínculo ativo em 31/12 do ano de referência, se mudou de vínculo em relação ao ano anterior, o mês em que ocorreu a admissão, o desligamento e o tempo de vínculo com a firma. E a variável mais importante, que é a quantidade de desligamentos no ano, que será a variável associada à rotatividade, assim como a quantidade acumulada de desligamentos durante todo o período.

Os dados abrangem todo o território brasileiro no período compreendido entre os anos de 1996 a 2005. Serão selecionados os jovens de 18 a 24 anos de idade que entraram no mercado formal de trabalho (ou seja, obtiveram seu primeiro emprego formal) em 1996 na Indústria de Transformação. O resultado da extração a partir destes recortes iniciais foi de 206.711 jovens. A seguir, foram eliminados aqueles indivíduos que em dez anos apareceram na base em apenas um ou dois anos (26.987). Como a maioria das bases oriundas de registros administrativos, há grande quantidade de resultados errados. Assim, foram eliminados também os indivíduos com idade inconsistente de acordo com a idade inicial em 1996, aqueles com data de admissão anterior a 1996, tempo de emprego acima de dez anos e escolaridade muito

¹ Programa de Integração Social. Cada trabalhador é obrigado a se cadastrar no programa, recebendo um número de inscrição.

diferente (duas categorias de diferença) em anos seguidos (43.972). Finalmente, o número total de jovens a ser analisado é de 135.752.

2.2 Estatísticas Descritivas

O perfil dos trabalhadores da base no início e no final do período de análise (1996 e 2005) pode ser visualizado na tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos trabalhadores em 1996 e 2005 (tem um problema com tempo em meses

	1996		2005		96-05 Variação	
	Indivíduos	%	Indivíduos	%		
Gênero						
	Homens	93.036	69%	68.509	72%	5%
	Mulheres	42.716	31%	26.775	28%	-11%
Idade em 1996						
	18	21.887	16%	15.868	17%	3%
	19	29.701	22%	21.522	23%	3%
	20	24.608	18%	17.336	18%	0%
	21	19.051	14%	13.147	14%	-2%
	22	15.834	12%	10.797	11%	-3%
	23	13.070	10%	8.796	9%	-4%
	24	11.601	9%	7.818	8%	-4%
Escolaridade						
	Abaixo de 4ª série	19.766	15%	6.096	6%	-56%
	4ª série completa	56.250	42%	21.908	23%	-45%
	8ª série completa	39.882	30%	28.532	30%	1%
	2º grau completo	17.750	13%	34.216	36%	173%
	Ensino superior completo	1.229	1%	4.532	5%	422%
Subsetor da Indústria						
	Alimentos e Bebidas	39.249	29%	10.998	12%	-60%
	Borracha, Fumo e Couro	5.860	4%	2.197	2%	-47%
	Energia elétrica e Comunicações	5.283	4%	1.946	2%	-48%
	Indústria de Calçados	7.282	5%	2.946	3%	-42%
	Indústria Mecânica	3.667	3%	1.997	2%	-22%
	Indústria de Metal	9.562	7%	4.256	4%	-37%
	Indústria Química	10.741	8%	4.454	5%	-41%
	Indústria Têxtil	22.368	16%	7.378	8%	-53%
	Madeira e Mobiliário	13.119	10%	3.960	4%	-57%
	Material de Transporte	3.367	2%	2.556	3%	8%
	Minerais não Metálicos	7.920	6%	2.754	3%	-50%
	Papel e Gráfica	7.334	5%	2.474	3%	-52%
Subsetores de fora da Indústria						
	Administração Pública	-	-	3.576	4%	-
	Administração Técnica Profissional	-	-	8.280	9%	-
	Agricultura	-	-	4.299	5%	-
	Alojamentos e Comunicações	-	-	5.042	5%	-
	Comércio Atacadista	-	-	3.057	3%	-
	Comércio Varejista	-	-	11.780	12%	-
	Construção Civil	-	-	3.546	4%	-
	Ensino	-	-	929	1%	-
	Extrativa Mineral	-	-	390	0%	-
	Instituições Financeiras	-	-	627	1%	-
	Médico, Odontologista e Veterinário	-	-	1.382	1%	-
	Serviço de Utilidade Pública	-	-	547	1%	-
	Transporte e Comunicação	-	-	3.913	4%	-

Tamanho da Firma						
	Até 19 empregados	33.543	25%	25.729	27%	9%
	20-99 empregados	32.900	24%	22.733	24%	-2%
	100-499 empregados	35.310	26%	22.092	23%	-11%
	Acima de 499 empregados	33.999	25%	24.730	26%	4%
Ocupação						
	Legislat./Execut./Judic./Func. Púb./Diretores	213	0%	1.916	2%	1182%
	Científica/Técnica/Artística	3.020	2%	9.630	10%	354%
	Administrativa	12.400	9%	11.456	12%	32%
	Comércio/Serviços	13.595	10%	16.250	17%	70%
	Trabalhadores Agrop., Florestais e Pesca	8.661	6%	6.714	7%	10%
	Prod. Ind., Op. de máq., Cond. veículos	97.681	72%	48.925	51%	-29%
Rendimento*						
				Em reais de Set/08		
	Rendimento Médio		613		1063	73%
	Valor dos Quartis					
		1	320		500	56%
		2	484		727	50%
		3	708		1159	64%

*Rendimento apenas daqueles que estavam empregados em Dezembro do ano de referência, 103.341 e 73.928 em 1996 e 2005, respectivamente.

Em 1996, observa-se a predominância dos homens (69%), com 19 anos de idade e quarta série primária completa. Já em 2005 há um pequeno aumento da participação dos homens e dos mais jovens, enquanto a escolaridade mais freqüente entre os trabalhadores passa a ser o segundo grau completo. A maior parcela trabalhava em 1996 no subsetor industrial de “Alimentos e Bebidas” (29%), que manteve a liderança entre os subsetores industriais, entretanto metade dos trabalhadores não estava mais vinculada ao setor industrial, destacando-se a migração especialmente rumo ao Comércio Varejista. A proporção de empregados por porte do estabelecimento segundo número de empregados é bem distribuída nos dois anos registrados, com um ligeiro ganho de participação das microempresas e das empresas de grande porte. Em termos de ocupação, destaca-se a redução da representatividade da categoria “Produção Industrial, Operadores de máquinas e Condutores de Veículos”, de 72% para 51% entre 1996 e 2005. Mudança que está associada à perda relativa da indústria. O salário médio em 1996 era de 613 reais e atingiu 1063 reais em 2005, registrando um aumento e 73% em termos reais (em valores de Setembro de 2008).

É interessante conhecer as características dos trabalhadores desligados. O modelo logit assume que existem variáveis latentes (não observadas) que influenciam o desligamento do vínculo empregatício (que é observável). A tabela 2 mostra que todos os coeficientes são estatisticamente significativos a 1%, com exceção da “dummy” “Masculino”, referente ao gênero que não é estatisticamente significativa, o setor de atividade “Extrativa Mineral” que é significativo a 5% e o ano de 2000 que é significativo a 10%.

A idade tem efeito negativo, mostrando que os indivíduos mais velhos tendem a ter menos chance de serem desligados do que os mais jovens. Todos os coeficientes de escolaridade são negativos, o que indica que os trabalhadores analfabetos são aqueles com maior probabilidade de serem demitidos. Além disso, verifica-se que o coeficiente diminui à medida que aumenta o grau de instrução. O padrão do porte da empresa segue o da escolaridade, com todos os coeficientes negativos e decrescentes, revelando que trabalhadores vinculados às microempresas são os mais instáveis e que a estabilidade aumenta de acordo com o porte do estabelecimento empregatício. Já em relação ao setor de atividade, todos os coeficientes são positivos, mostrando que na Indústria os empregos tendem a ser mais estáveis. Destaca-se o elevado coeficiente da “Construção Civil” em comparação com o restante, como era de se esperar. A categoria ocupacional “Científica” é mais estável, enquanto a “Agropecuária” é a mais instável, sendo seguida pela “Produção Industrial”.

Tabela 2 - Resultado do modelo logit para desligamento no ano

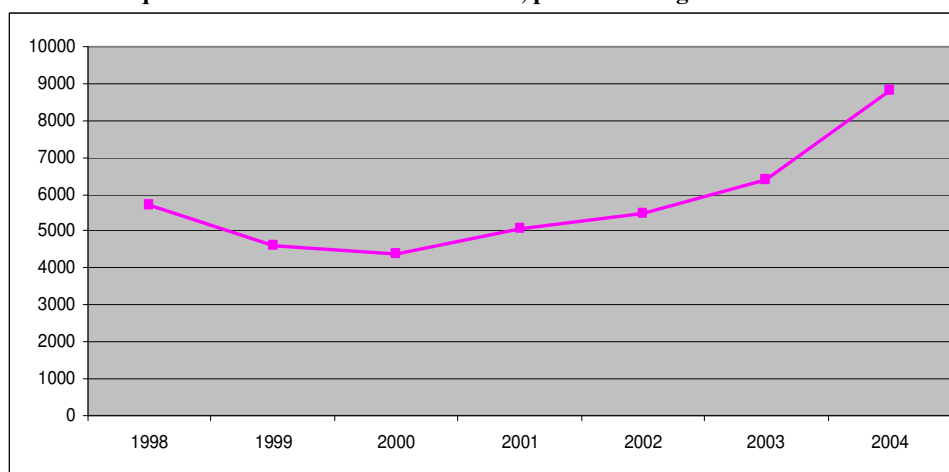
Rotatividade	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95%	Conf. Int.]
_cons	-0.234	0.026	-9.120	0.000	-0.285	-0.184
Idade	-0.005	0.001	-4.440	0.000	-0.007	-0.003
Masculino	0.002	0.005	0.420	0.676	-0.007	0.011
Analfabeto	(excluída)					
4ª série completa	-0.226	0.008	-27.290	0.000	-0.242	-0.210
8ª série completa	-0.292	0.009	-34.090	0.000	-0.309	-0.275
2º grau completo	-0.344	0.009	-37.350	0.000	-0.362	-0.326
Superior completo	-0.352	0.018	-20.020	0.000	-0.386	-0.317
Micro	(excluída)					
Pequeno	-0.121	0.006	-20.670	0.000	-0.133	-0.110
Médio	-0.126	0.006	-21.290	0.000	-0.138	-0.115
Grande	-0.374	0.006	-58.090	0.000	-0.387	-0.362
INDÚSTRIA	(excluída)					
EXT MINERAL	0.100	0.042	2.360	0.018	0.017	0.183
SER UTIL	0.221	0.038	5.810	0.000	0.146	0.295
CONSTR CI	1.246	0.013	96.980	0.000	1.221	1.271
COMERC	0.468	0.008	60.890	0.000	0.453	0.483
SERVIÇO	0.728	0.007	106.590	0.000	0.714	0.741
ADM PUB	0.112	0.020	5.650	0.000	0.074	0.151
AGRICULTU	0.443	0.014	31.200	0.000	0.416	0.471
Prod. Ind.	(excluída)					
Científica	-0.279	0.011	-24.870	0.000	-0.301	-0.257
Administrativa	-0.222	0.007	-30.070	0.000	-0.236	-0.207
Com./Serv.	-0.098	0.007	-14.640	0.000	-0.111	-0.085
Agrop.	1.114	0.012	96.440	0.000	1.092	1.137
Legislativa	-0.186	0.024	-7.720	0.000	-0.233	-0.139
1996	(excluída)					
1997	0.351	0.008	41.410	0.000	0.334	0.368
1998	0.219	0.009	24.050	0.000	0.201	0.236
1999	0.060	0.010	6.150	0.000	0.041	0.079
2000	0.020	0.010	1.960	0.050	0.000	0.040
2001	0.036	0.011	3.290	0.001	0.015	0.057
2002	-0.052	0.012	-4.470	0.000	-0.075	-0.029
2003	-0.101	0.012	-8.100	0.000	-0.125	-0.076
2004	-0.155	0.013	-11.720	0.000	-0.181	-0.129
2005	-0.117	0.014	-8.360	0.000	-0.144	-0.090

A partir da análise da base, verifica-se que a rotatividade está bastante presente no início da vida profissional dos jovens. A média de desligamentos nos dez anos iniciais de carreira é de 3,32. Mais da metade deles (61%) foram desligados pelo menos uma vez durante os dois primeiros anos de carreira. Obviamente, este número aumenta à medida que se estende o tempo de carreira observado e assim, considerando os cinco anos iniciais, esta proporção sobe para 81%. Durante todos os dez anos de análise, apenas 5% dos indivíduos permaneceram no mesmo emprego, não sofrendo nenhum desligamento. A tabela 3 mostra a distribuição do número de desligamento ao longo de dois, cinco e dez anos de carreira.

Tabela 3 - Trabalhadores e desligamentos durante os 2, 5 e 10 anos iniciais de carreira

Desligamentos	Anos de carreira					
	2 anos		5 anos		10 anos	
		%		%		%
0	52,962	39%	18,715	14%	6,952	5%
1	60,900	45%	49,203	36%	23,591	17%
2	16,668	12%	34,624	26%	30,423	22%
3	3,990	3%	17,539	13%	25,273	19%
4	1,025	1%	8,354	6%	17,494	13%
5	154	0%	3,885	3%	11,377	8%
6	37	0%	1,839	1%	7,251	5%
7	10	0%	850	1%	4,613	3%
8	6	0%	381	0%	2,963	2%
9	-	-	175	0%	1,969	1%
10+	-	-	187	0%	3,846	3%

Alguns desses trabalhadores desligados não voltaram no setor formal até o ano de 2005, desaparecendo de nossa base de dados. O gráfico 1 apresenta tais trabalhadores, por ano em que apresentaram último vínculo ativo.

Gráfico 1 - Trabalhadores que não retornaram ao setor formal, por ano de registro do último vínculo ativo

Os resultados da tabela 4 indicam a evolução da remuneração média entre 1996 e 2005. Como era de se esperar, a média salarial masculina supera a feminina e seu crescimento entre esses dez anos também foi maior (77% contra 59%). Dentre os jovens selecionados, aqueles mais novos obtiveram crescimento salarial mais intenso, quase dobrando seu salário no período de análise, enquanto a remuneração média dos mais velhos cresceu 67%. Apesar de todos os subsetores apresentarem aumento salarial nos dez anos, é possível observar algumas tendências. Os subsetores mais tradicionais, como a “Indústria Têxtil” e a “Indústria de Calçados”, saíram perdendo relativamente às demais, apresentando um crescimento salarial de 48% e 55% respectivamente, enquanto os empregados dos subsetores mais modernos, como “Indústria Química” e “Indústria de Metal” se depararam com um aumento de seus salários em 117% e 106%, respectivamente.

A evolução da remuneração das microempresas foi menor do que a das grandes empresas, como era de se esperar. Porém essa diferença não foi tão intensa. Enquanto a média salarial das microempresas cresceu 66%, a média das grandes cresceu 75%. Entretanto, um dado que chama atenção é a trajetória dos salários por ocupação. Os empregados com a ocupação na categoria “Legislativo, Executivo, Judiciário, Funcionários Públicos e Diretores” dobraram seus salários no período. Já aqueles empregados nas ocupações “Científica, Técnica e Artística” observaram um aumento em sua remuneração de apenas 12%.

Tabela 4 - Evolução da remuneração média - 1996-2005

Remuneração média dos empregados*		1996	2005	96-05
Gênero	Homens	634	1.124	77%
	Mulheres	571	909	59%
Idade em 1996	18	491	944	92%
	19	575	1.045	82%
	20	597	1.035	73%
	21	617	1.026	66%
	22	645	1.073	66%
	23	748	1.216	63%
	24	775	1.298	67%
Escolaridade	Abaixo de 4ª série	433	609	41%
	4ª série completa	523	725	39%
	8ª série completa	590	808	37%
	2º grau completo	929	1.175	26%
	Ensino superior completo	2.751	3.430	25%
Subsetor da Indústria	Alimentos e Bebidas	548	911	66%
	Borracha, Fumo e Couro	600	1.120	87%
	Energia elétrica e Comunicações	853	1.509	77%
	Indústria de Calçados	462	717	55%
	Indústria Mecânica	912	1.740	91%
	Indústria de Metal	693	1.425	106%
	Indústria Química	764	1.657	117%
	Indústria Têxtil	483	715	48%
	Madeira e Mobiliário	441	778	76%
	Material de Transporte	1.019	2.086	105%
	Mineirais não Metálicos	529	913	73%
	Papel e Gráfica	975	1.537	58%
	Fora da Indústria	-	959	-
	Tamanho da Firma	Até 19 empregados	439	729
20-99 empregados		539	923	71%
100-499 empregados		700	1.233	76%
acima de 499 empregados		756	1.323	75%
Ocupação	Legislat./Execut./Judic./Func. Púb./Diretores	1.372	2.739	100%
	Científica/Técnica/Artística	1.796	2.019	12%
	Administrativa	720	1.042	45%
	Comércio/Serviços	527	742	41%
	Trabalhadores Agrop., Florestais e Pesca	367	607	65%
	Prod. Ind., Op. de máq., Cond. veículos	584	936	60%

*Rendimento apenas daqueles que estavam empregados em Dezembro do ano de referência, 103.341 e 73.928 em 1996 e 2005, respectivamente.

3 Modelo e Resultados

3.1 Especificação do Modelo

Como discutido na introdução, o efeito da rotatividade sobre os salários é um tema controverso. Para alguns autores, a mobilidade exerce influência negativa sobre os ganhos dos trabalhadores, enquanto outras linhas teóricas defendem o oposto, pois a rotatividade refletiria a tendência de ascensão do jovem

no mundo do trabalho². Em particular, a abordagem “mover-stayer” afirma que características individuais não-observáveis fixas no tempo determinam a propensão à instabilidade e à baixa produtividade, e assim levariam a seguidas mudanças de emprego e baixos salários. Com isso, utilizando um modelo econométrico capaz de controlar tais características, a rotatividade não exerceria qualquer efeito sobre os salários. Pretende-se testar esta hipótese e, além disso, caso ela seja refutada, calcular a direção da influência da mobilidade sobre os rendimentos.

O modelo de efeito fixo parece se adequar bem a esta proposta. Ele insere no modelo um termo que capta todas as características não observáveis do trabalhador que não mudam com o tempo, a heterogeneidade individual. Uma hipótese necessária do modelo de efeito fixo é a exogeneidade estrita. Ela implica que o termo de erro tem média condicional zero em relação aos valores dos regressores do passado, do presente e do futuro. Ou seja, as variáveis explicativas são não correlacionadas com o termo de erro em cada período do tempo ($E(X_{it} \cdot \varepsilon_{it}) = 0$, $s, t = 1, 2, \dots, T$).

Porém, uma desvantagem deste modelo é que não é possível inserir variáveis explicativas que não mudam no tempo. Isto porque se torna impossível distinguir os efeitos de variáveis não observáveis fixas no tempo sobre as variáveis observáveis fixas no tempo (já que estas obviamente não mudam), como, por exemplo gênero, ou raça. O estimador de efeito fixo é calculado a partir dos desvios da média tanto da variável dependente como das independentes e sobre estes dados transformados aplica-se os mínimos quadrados ordinários. Outra desvantagem é que não é possível identificar os efeitos de idade e dos anos separadamente, já que eles variam junto.

Sendo assim o modelo é:

$$\ln w_{it} = \alpha + c_i + \beta X_{it} + \gamma Z_{it} + \delta_t + \varepsilon_{it}$$

O subscrito i identifica cada trabalhador e o t cada ano. A variável dependente $\ln w_{it}$ é o logaritmo natural da renda, sendo a renda o salário nominal no mês de dezembro do ano; α é o termo constante; c_i é a heterogeneidade individual não observável; βX_{it} representa as variáveis de controle: tempo de emprego, quantidade de admissões no ano, idade, escolaridade, tamanho do estabelecimento, setor de atividade, ocupação e unidade da federação; γZ_{it} é a variável de interesse, que representa a rotatividade e a quantidade acumulada de desligamentos; δ_t são as dummies de ano e ε_{it} é o termo de erro aleatório.

3.2 Principais Resultados

A tabela 5 apresenta os resultados para os modelos OLS, efeitos fixos e efeitos aleatórios. A partir do primeiro modelo (OLS) foi realizado o teste de Breusch-Pagan, em que se rejeitou a hipótese de homocedasticidade. Com os dois modelos seguintes, foi calculado o teste de Hausman, que verifica a hipótese da diferença entre os estimadores de efeitos aleatórios e de efeitos fixos ser pouco significativa. O teste foi rejeitado e revela que o modelo de efeitos fixos é o mais indicado.

Os resultados da tabela 5 mostram que, em todos os modelos, o coeficiente referente ao desligamento é estatisticamente significativo ao nível de 1% e é positivo, sendo que ele possui o maior valor via OLS (0,045), enquanto ele é muito semelhante nos modelos de efeitos aleatórios e fixos (0,029 e 0,025, respectivamente). Diante disso, e como visto no capítulo anterior, a média de desligamentos é de 3 por indivíduo ao longo dos dez anos. Parece que a rotatividade no início da carreira dos jovens está associada a um efeito positivo sobre os salários, refletindo ascensão profissional.

²Diferente da RAISMIGRA VÍNCULOS, a qual acompanha cada vínculo existente no ano, disponibilizando, entre outros dados, seu tempo de duração, a RAISMIGRA PAINEL acompanha o trabalhador. Sendo assim, mesmo que um indivíduo tenha sido admitido duas ou mais vezes no mesmo ano, ele possui apenas um resultado para “Data de admissão”, que se refere à primeira admissão. Da mesma forma, se um trabalhador é desligado duas ou mais vezes durante o ano, há apenas um resultado, referente ao último desligamento. Além disso, se o indivíduo termina o ano empregado, isto é, se possui vínculo ativo em 31/12 do ano de referência, a variável “Data de desligamento” aparece como “missing”. Por tudo isso, a idéia inicial que pretendia analisar separadamente mobilidade voluntária e involuntária se tornou inviável. A metodologia que seria utilizada considera mobilidade aquela do tipo “job-to-job”, o que segundo Perez (2004) poderia ser definida como aquela em que a diferença entre a data da admissão no novo vínculo e do desligamento do vínculo anterior é menor ou igual a 30 dias. Não é possível realizar este cálculo através da base disponível.

Tabela 5 - Resultados dos modelos OLS, Efeitos aleatórios e Efeitos fixos - Variável dependente - Ln salário

	OLS		Efeito Aleatório		Efeito Fixo	
	Coef.	Er. Padrão	Coef.	Er. Padrão	Coef.	Er. Padrão
Ln_salário						
_cons	4.654***	0.007	4.836***	0.013	5.440***	0.182
Deslig_acum	0.045***	0.000	0.029***	0.000	0.025***	0.001
Qtadm	-0.046***	0.001	-0.041***	0.001	-0.040***	0.001
Tempempr	0.005***	0.000	0.003***	0.000	0.002***	0.000
Idade	0.012***	0.000	0.013***	0.001	-0.002	0.009
Masculino	0.238***	0.001	0.183***	0.003	(excluída)	
4ª série incompleta	(excluída)					
4ª série completa	0.159***	0.003	0.084***	0.002	0.012***	0.003
8ª série completa	0.271***	0.003	0.136***	0.003	0.012***	0.003
2º grau completo	0.524***	0.003	0.269***	0.003	0.061***	0.003
Superior completo	1.360***	0.005	0.713***	0.005	0.300***	0.006
Micro	(excluída)					
Pequeno	0.127***	0.002	0.099***	0.002	0.088***	0.002
Médio	0.306***	0.002	0.217***	0.002	0.182***	0.002
Grande	0.367***	0.002	0.279***	0.002	0.240***	0.002
INDÚSTRIA	(excluída)					
EXT MINERAL	0.118***	0.012	0.124***	0.011	0.128***	0.011
SER UTIL	0.118***	0.010	0.097***	0.010	0.094***	0.010
CONSTR CI	-0.01**	0.004	0.007**	0.004	0.020***	0.004
COMERC	-0.019***	0.002	-0.001	0.002	0.007***	0.002
SERVIÇO	-0.034***	0.002	-0.035***	0.002	-0.034***	0.002
ADM PUB	-0.401***	0.005	-0.187***	0.005	-0.112***	0.005
AGRICULTU	0.068***	0.004	0.017***	0.004	-0.001	0.004
Prod. Ind.	(excluída)					
Científica	0.356***	0.003	0.156***	0.003	0.064***	0.003
Administrativa	0.036***	0.002	0.011***	0.002	-0.032***	0.002
Com./Serv.	-0.056***	0.002	-0.043***	0.002	-0.047***	0.002
Agrop.	-0.294***	0.004	-0.204***	0.004	-0.109***	0.004
Legislativa	0.447***	0.006	0.236***	0.005	0.158***	0.005
1996	(excluída)					
1997	0.088***	0.003	0.102***	0.002	0.125***	0.009
1998	0.110***	0.003	0.139***	0.002	0.186***	0.018
1999	0.136***	0.003	0.182***	0.003	0.253***	0.027
2000	0.198***	0.003	0.261***	0.003	0.357***	0.036
2001	0.269***	0.003	0.348***	0.004	0.467***	0.045
2002	0.330***	0.004	0.429***	0.004	0.573***	0.054
2003	0.416***	0.004	0.544***	0.005	0.716***	0.062
2004	0.472***	0.004	0.617***	0.006	0.813***	0.071
2005	0.516***	0.004	0.679***	0.006	0.900***	0.080
R2		0.4884		0.4539		0.3665
within				0.5305		0.538
between				0.4343		0.3128
Hausman		37658.5	chi2(30)	0.000		
Breusch-Pagan		40488.92	chi2(33)	0.000		

***Significativo a 1% **Significativo a 5% *Significativo a 10%.

No modelo de OLS, todas as variáveis são significativas estatisticamente a 1%, com exceção da *dummy* referente à Construção Civil, que é significativa a 5%. O modelo de efeitos aleatórios segue um padrão semelhante, porém a *dummy* do setor de Comércio não é estatisticamente significativa. Já no modelo de efeitos fixos, a variável de idade perde significância estatística, bem como a *dummy* do setor Agricultura. Além disso, os coeficientes do modelo de efeito fixo tendem a ser menores do que os calculados no modelo OLS. Talvez isso deva ao fato de que haja um viés no modelo OLS causado pela

heterogeneidade não observada. Sendo assim, os resultados do modelo OLS estão superestimados pois incluem os efeitos das características individuais não observáveis. A tendência em relação ao modelo de efeitos aleatórios é menos clara.

Em oposição, o sinal da quantidade de admissões no ano é negativo. Isso talvez seja reflexo de que muitas admissões num curto período de tempo (um ano) sejam encaradas de forma negativa, gerando salários pagos em readmissões inferiores aos salários dos empregos anteriores. O tempo de emprego também é positivo em todos os modelos, indicando que trabalhadores com mais experiência no emprego tendem a ter salários maiores, porém seu efeito é baixo (0,004, 0,003 e 0,002) nos modelos OLS, de efeitos aleatórios e de efeitos fixos, respectivamente.

Como visto anteriormente, a idade não é significativa estatisticamente no modelo de efeitos fixos. Entretanto, nos demais, ela é e ainda possui sinal positivo, mostrando que aqueles indivíduos mais velhos tendem a ter maiores ganhos salariais. Já Gênero é uma variável que não muda com o tempo, ela é excluída no modelo de efeitos fixos. Nos outros ela pode ser estimada e seu sinal positivo revela que os homens tendem a ter ganhos salariais ao longo de sua carreira profissional no mercado de trabalho formal superiores às mulheres.

Em termos de grau de instrução, o modelo de efeitos aleatórios é bastante semelhante ao OLS. Em ambos, os coeficientes crescem à medida que aumenta a escolaridade. Porém, curiosamente, no modelo de efeitos fixos as categorias de 4ª série completa e 8ª série completa apresentam o mesmo coeficiente (0,012). Isto mostra que quando comparado ao grupo dos indivíduos com 4ª série incompleta, o aumento de escolaridade para a 4ª série completa ou 8ª série completa parece ter o mesmo efeito sobre os salários. Destaca-se ainda que o efeito de ter concluído o segundo grau (0,061) e o ensino superior (0,300) são muito menores do que nos dois modelos anteriores (0,524 e 1,360 com OLS e 0,269 e 0,713 com efeitos aleatórios). Isto ratifica que as estimativas dos dois primeiros modelos estão superestimadas, pois incorporam as características individuais não observáveis fixas no tempo. Na medida em que se trata de comparar os mesmos indivíduos que mudaram de escolaridade ao longo do tempo, o modelo de efeito fixo compara indivíduos analfabetos e com segundo grau completo, descontando características como habilidade, ambição, etc.

Os três modelos mostram que os salários tendem a ser mais elevados quando as empresas são maiores. Mais uma vez, os coeficientes do modelo de efeito fixo são inferiores aos demais, contudo a tendência é a mesma. Para aqueles empregados que se dirigiram para as empresas de grande porte, o salário aumentou em 24% em comparação àqueles que foram para microempresas.

Em termos de setor de atividade, os três modelos são consistentes apontando que os trabalhadores que mais se beneficiaram em termos salariais foram aqueles que migraram para a Extrativa Mineral. Os migrantes que se dirigiram para Serviços de Utilidade Pública também ganharam em termos reais, enquanto as migrações para a Administração Pública, a Agricultura e o setor de Serviços geraram perdas salariais nos três modelos. Segundo o modelo de efeitos fixos, os indivíduos que passaram a trabalhar na Construção Civil aumentaram seus ganhos em 2% em comparação àqueles que permaneceram na Indústria, porém, no modelo de efeitos aleatórios este coeficiente não foi estatisticamente significativo. Há uma controvérsia em relação ao Comércio. Para os modelos OLS e de efeitos aleatórios (e não significativo estatisticamente) seu coeficiente é negativo, enquanto no modelo de efeitos fixos ele é positivo.

Tratando-se de mobilidade ocupacional, verifica-se que aqueles que passaram para as categorias “ Científica” e “Legislativa” observaram aumento de rendimento em relação aqueles que não mudaram, segundo os três modelos. Aqueles que migraram para “Agropecuária” e “Comércio/Serviços” obtiveram perdas. Mais uma vez há troca de sinal de uma categoria. Nos modelos OLS e de efeitos aleatórios, os indivíduos que migraram para a ocupação “Administrativa” sofreram ganhos salariais. Já no modelo de efeitos fixos este grupo sofreu perdas.

Os coeficientes positivos e crescentes das dummies de ano mostram que houve elevação da renda real ao longo do tempo. Com todos os controles descritos, um trabalhador ganhava em média um salário 87% mais elevado em 2005 do que em 1996.

3.3 Robustez

Foi realizado ainda um teste de robustez do modelo de efeitos fixos. A tabela 6 apresenta os resultados. É possível observar que o valor dos coeficientes não se altera, porém erros padrão são bem menores do que no modelo original.

Tabela 6 – Robustez

Ln_salário	Coef.	Std.
_cons	5.440***	0.263
Deslig_acum	0.025***	0.001
Qtadm	-0.040***	0.001
Tempempr	-0.002	0.013
Idade	(excluída)	
Masculino	0.002***	0.000
4ª série incompleta	(excluída)	
4ª série completa	0.012***	0.004
8ª série completa	0.011***	0.004
2º grau completo	0.061***	0.005
Superior completo	0.300***	0.010
Micro	(excluída)	
Pequeno	0.088***	0.002
Médio	0.182***	0.003
Grande	0.240***	0.003
INDÚSTRIA	(excluída)	
EXT MINERAL	0.128***	0.018
SER UTIL	0.094***	0.018
CONSTR CI	0.020***	0.006
COMERC	0.007**	0.003
SERVIÇO	-0.034***	0.003
ADM PUB	-0.112***	0.010
AGRICULTU	-0.001	0.006
Prod. Ind.	(excluída)	
Científica	0.064***	0.004
Administrativa	-0.032***	0.003
Com./Serv.	-0.047***	0.003
Agrop.	-0.109***	0.006
Legislativa	0.158***	0.009
1996	(excluída)	
1997	0.125***	0.013
1998	0.186***	0.026
1999	0.253***	0.039
2000	0.357***	0.052
2001	0.467***	0.064
2002	0.573***	0.077
2003	0.716***	0.090
2004	0.813***	0.103
2005	0.900***	0.116

***Significativo a 1% **Significativo a 5% *Significativo a 10%.

Com o intuito de investigar se a fase em que ocorre o desligamento é importante na influência sobre os salários, foi criada uma variável de quantidade de desligamentos acumulada para os dois primeiros anos de carreira, os três anos seguintes e os cinco últimos. O coeficiente referente à rotatividade no início da carreira, além de ser igual a zero, não é estatisticamente significativo. A rotatividade na fase “intermediária” está associada positivamente aos salários. Já os desligamentos na fase “final” têm efeito negativo sobre a renda. Estes resultados talvez indiquem que inicialmente a rotatividade é muito elevada

para os jovens que entraram há pouco tempo no mercado de trabalho, englobando tanto aqueles que se movem para empregos com maior remuneração, quanto àqueles que mudam, mas pioram seu rendimento. Além disso, no início de carreira, é possível aceitar mais facilmente um novo emprego que remunere menos se há maior expectativa de aprendizado, treinamento e ascensão profissional. Com tudo isso, o efeito final desta fase não é bem definido. Durante o período “intermediário” os trabalhadores já têm alguma experiência no mercado e talvez estejam mais exigentes para mudar de vínculo. A fase final indica uma desvantagem para os “movers” o que parece demonstrar dificuldade de mudar com ganhos salariais ou por ainda não ter muito tempo no vínculo.

Tabela 7 - Fase do desligamento

Ln_salário	Coef.	Std. Err.
_cons	4.809***	0.013
Deslig_acum_2_anos	0.011***	0.001
Deslig_acum_3_anos	0.016***	0.001
Deslig_acum_5_anos	-0.004***	0.001
Qtadm	-0.036***	0.001
Tempempr	0.002***	0.000
Idade	0.013***	0.001
Masculino	0.189***	0.003
4ª série incompleta	(Excluída)	
4ª série completa	0.085***	0.002
8ª série completa	0.137***	0.003
2º grau completo	0.270***	0.003
Superior completo	0.710***	0.005
Micro	(Excluída)	
Pequeno	0.101***	0.002
Médio	0.220***	0.002
Grande	0.283***	0.002
INDÚSTRIA	(Excluída)	
EXT MINERAL	0.122***	0.011
SER UTIL	0.097***	0.010
CONSTR CI	0.009**	0.004
COMERC	-0.004**	0.002
SERVIÇO	-0.036***	0.002
ADM PUB	-0.191***	0.005
AGRICULTU	0.026***	0.004
Prod. Ind.	(Excluída)	
Científica	0.155***	0.003
Administrativa	0.010***	0.002
Com./Serv.	-0.044***	0.002
Agrop.	-0.202***	0.004
Legislativa	0.234***	0.005
1996	(Excluída)	
1997	0.120***	0.002
1998	0.171***	0.002
1999	0.226***	0.003
2000	0.317***	0.003
2001	0.415***	0.004
2002	0.507***	0.004
2003	0.634***	0.005
2004	0.717***	0.005
2005	0.791***	0.006

***Significativo a 1% **Significativo a 5% *Significativo a 10%.

Considerações finais

Diante de mudanças demográficas e sociais a respeito da transição para a vida adulta, como o prolongamento da atividade escolar, a maior instabilidade no mercado de trabalho e, com tudo isso, o atraso da saída da casa dos pais, é relevante conhecer como está ocorrendo a inserção dos jovens no mundo do trabalho. Este artigo analisa o efeito da rotatividade de emprego sobre os salários dos jovens brasileiros, com intuito de compreender em que medida mudanças de emprego no início da carreira são benéfica em termos de renda.

A grande variedade de proposições sobre o tema carrega consigo diferenciadas hipóteses e resultados. Algumas correntes afirmam que a rotatividade exerce um impacto negativo sobre o retorno do trabalhador, pois seria reflexo de sua maior instabilidade e menor produtividade, ou ainda devido ao reduzido investimento em treinamento realizado pelo empregador. De outro lado, há correntes que defendem o oposto, que a rotatividade traduziria a ascensão profissional, já que os jovens à medida que se tornam mais experientes, recebem treinamentos, conhecem melhor o mercado e assim tendem a alcançar melhores empregos.

As estatísticas descritivas da base revelam que houve um crescimento do nível de escolaridade dos jovens trabalhadores no período. Além disso, metade daqueles que ingressaram no setor industrial migraram para outros setores de atividade ao longo dos dez anos iniciais de carreira, em especial para o setor de Serviços e de Comércio. Foi visto ainda que a probabilidade de ser desligado diminui à medida em que aumenta a escolaridade. Efeito semelhante ocorre para porte do estabelecimento, pois os trabalhadores vinculados a grandes empresas tendem a ser mais estáveis. Entre os setores de atividade, como era de se esperar, aqueles vinculados à Construção Civil são os que têm maior chance de serem demitidos.

Entre os resultados alcançados, destaca-se a rejeição da hipótese da teoria “mover-stayers”, que afirma que indivíduos mais instáveis, devido a sua natureza psicológica, tendem a ser menos produtivos e a receber menores salários. Num modelo econométrico, se tais características forem controladas, a mobilidade não exerceria influência sobre os salários. Porém, o modelo adotado controlou as características individuais não observáveis e chegou ao resultado de que não só há um efeito, mas ele é positivo e significativo. A rotatividade e os rendimentos estão associados positivamente.

O aumento da escolaridade gera ganhos de rendimento ao longo da carreira profissional. Entretanto, em comparação com os jovens com 4ª série incompleta, os ganhos daqueles que completaram a quarta série e a oitava são semelhantes. Os migrantes que se dirigiram para o setor de atividade Extrativa Mineral foram aqueles que mais ganharam, enquanto os que mais perderam foram aqueles que migraram para a Agricultura.

Foi visto ainda que apesar de positivo, os retornos da rotatividade são decrescentes, assim como prevê a teoria “On-the-Job-Search”. Desta forma, os jovens que mudam de emprego tendem a ter ganhos salariais, mas tais ganhos são decrescentes à medida que a quantidade de desligamentos aumenta. Foi possível inferir ainda que as trocas de emprego no período intermediário tendem a gerar ganhos salariais. No entanto, para a mobilidade ocorrida no final do período influencia negativamente os rendimentos dos trabalhadores.

Enfim, nossos resultados apontam para uma relação positiva entre rotatividade de emprego e salários dos jovens. No entanto, são decrescentes e na fase intermediária da carreira profissional dos jovens (3 a 5 anos a partir do primeiro emprego) as mudanças de emprego geram ganhos salariais maiores.

5 Referências Bibliográficas

BURDETT, K. A theory of employee job search and quit rates. **American Economic Review**. Vol. 68, N. 1, p. 212-220, 1978.

BLUMEN, I. et al. **The industrial mobility of labor as a probability process**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1955.

CAMARANO et al. A transição para a vida adulta: novos ou velhos desafios? **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Rio de Janeiro: IPEA, n. 21, p. 53-66, fev 2003.

HAUSMANN, J.; TAYLOR, W. Panel data and unobservable individual effect. **Econometrica**, vol. 49, n. 6, 1981.

JOVANOVIC, B. Firm-specific capital and turnover. **The Journal of Political Economy**, vol. 17, n. 6, dez, 1979a.

_____. Job matching and the theory of the turnover. **The Journal of Political Economy**, vol. 87, n. 5, part I, out, 1979b.

MATILLA, J. Job Quitting and Frictional Unemployment. **American Economic Review**. N. 64, p. 235-239, 1974

MORTENSEN, D.; PISSARIDES, C. Job creation and job destruction in the theory of unemployment. **Review of Economics Studies**, v. 61, 1994.

NATICCHIONI, P.; PANIGO, D. Employment protection, job tenure and short term, mobility wage gains: a new explanation for the italian case. **CEPREMAP Working Papers**. N. 2, 2004.

NELSON, P. Information and consumer behavior. **The journal of political economy**, v. 78, n.2, Mar, 1970.

SINGER, B.; SPILERMAN, S. Some methodological issues in the analysis of longitudinal surveys. **Annals of Economics and Social Measurement**, NBER, 1976.

TOBIN, J. Inflation and Unemployment. **American Economic Review**. N. 62, p. 1-18, mar, 1972.

WOOLDRIDGE, J. **Econometric analysis of cross section and panel data**. Cambridge, Mass: The MIT Press, 2002.