

A dinâmica do emprego e do trabalhador: a face oculta do mercado de trabalho

Embora a maioria dos estudos tenha como foco mudanças líquidas em emprego, desemprego ou inatividade, na verdade pequenas mudanças líquidas nessas variáveis ocultam um extraordinário volume de atividade de realocação no mercado de trabalho. Num dado ano e em todos os países aqui examinados, muitas firmas estão aumentando seu pessoal, ao mesmo tempo em que várias outras estão reduzindo o número de vagas. Isso ocorre independentemente de a economia estar num período de expansão ou de recessão e também em diversos setores de atividade e em firmas de diferentes dimensões e tempo de funcionamento. Assim, as economias de mercado são extremamente fluidas, exigem uma constante realocação de emprego entre os diferentes postos de trabalho e apresentam grandes fluxos de trabalhadores. Em qualquer momento, uma alta porcentagem de trabalhadores está trocando de emprego e transitando entre situações de emprego, desemprego e inatividade. Não são os níveis elevados de emprego informal que determinam essas altas taxas de rotatividade; na América Latina observam-se altos níveis de rotatividade também entre firmas registradas e trabalhadores qualificados.

Os dados levam a crer que a maior parte da realocação está associada a fatores específicos à uma firma e não a choques agregados. Isso é verdade mesmo no ambiente macroeconômico altamente volátil da América Latina. A heterogeneidade dos fatores específicos às firmas explica o alto grau de

realocação do emprego no mercado. Explica também o motivo pelo qual é possível obter ganhos importantes de produtividade mediante a transferência de recursos de atividades menos produtivas para outras mais produtivas. Assim, a análise explica que essa perpétua movimentação é ao mesmo tempo causa e conseqüência do crescimento da produtividade. Uma parcela significativa do crescimento da produtividade está ligada à realocação de trabalhadores de firmas menos produtivas para outras mais produtivas e de firmas ineficientes que deixam o mercado para firmas novas.

Alguns trabalhadores beneficiam-se com a mobilidade, mas a rotatividade involuntária pode impor aos trabalhadores custos altos em termos de bem-estar. A movimentação perpétua força os trabalhadores a passar por períodos de desemprego involuntário e a procurar novos empregos. Mas na América Latina os trabalhadores em geral estão mal preparados para isso. As formas convencionais de seguro social, baseadas em indenizações compulsórias por demissão, só alcançam uma minoria de trabalhadores. Por conseguinte, a maior parte deles não tem condições de procurar empregos adequados, pois não podem ficar sem rendimentos. Esses trabalhadores são obrigados a aceitar o primeiro trabalho que lhes aparece, sem garantia de uma correspondência adequada entre suas habilidades e as exigências do emprego. Na verdade, os trabalhadores involuntariamente desempregados

aceitam empregos em que ganham menos que em seus empregos anteriores. Essas perdas tendem a ser maiores no caso de trabalhadores que mudam de setor ou têm mais tempo de serviço, o que indica que algumas qualificações específicas se perdem no processo de transferência. Pelo menos uma parcela da extinção de empregos pode ser ineficiente do ponto de vista social.

Novos estudos sobre o nível extraordinariamente elevado de realocação de empregos e trabalhadores, bem como sobre o caráter altamente heterogêneo da produtividade, levam a uma nova concepção do mercado de trabalho que tem implicações importantes para as políticas econômicas. Primeiro, as economias de mercado são extremamente fluidas e exigem constante realocação de recursos (emprego) para atividades novas e mais eficientes. Se o processo de entrada e saída de novas firmas está no cerne dessa realocação de recursos, os entraves burocráticos que aumentam os custos da abertura de firmas podem corroer o crescimento agregado. Segundo, o fato de a rotatividade de mão-de-obra ser ainda maior que a realocação de empregos sublinha a importância de que os trabalhadores tenham qualificações flexíveis e os países instituíam um seguro social abrangente para reduzir o custo da instabilidade do emprego. Terceiro, o seguro social não só cumpre um papel relevante no ajustamento do consumo, como pode também gerar ganhos de produtividade, ao promover uma melhor busca de empregos. Quarto, o papel preponderante de fatores idiossincráticos no desempenho das firmas prejudica a eficiência de políticas industriais voltadas para a promoção do emprego, não só porque com toda probabilidade o grupo de firmas focalizadas será constituído tanto de firmas eficientes quanto de ineficientes, mas também porque a heterogeneidade dos choques torna mais difícil identificar o efeito final dessas políticas sobre o emprego e o desempenho das firmas. E quinto, o desenvolvimento do mercado de crédito pode ser um meio de evitar a destruição de combinações eficientes entre trabalhadores e firmas devido a problemas de liquidez.

Os dados apresentados neste capítulo não corroboram a visão dualista do mercado de trabalho. Segundo essa visão, o setor informal é um setor marginal no qual é improvável que os trabalhado-

res progridam ou passem para empregos formais. Ao contrário dessa visão, há evidência de uma grande mobilidade entre os empregos formais e informais, qualquer que seja a definição de formalidade considerada.

OS FLUXOS DE EMPREGOS E TRABALHADORES

Convém começar a análise da dinâmica do mercado de trabalho com uma avaliação das mudanças do emprego em firmas individuais, o que requer conjuntos de dados de firmas ao longo do tempo. Infelizmente, somente alguns países na região dispõem desse tipo de dados. Por isso, a cobertura dos países não é tão ampla como em outros capítulos. Apesar dessa cobertura restrita, os resultados extraídos de uma amostra pequena e heterogênea de países são surpreendentemente consistentes.

Define-se a realocação total de empregos como a soma da criação de empregos (novos empregos criados num dado ano) e da extinção de empregos (empregos antigos destruídos num dado ano). (Ver o Boxe 2.1 para definições mais pormenorizadas das variáveis descritas neste capítulo.) A Figura 2.1 mostra as taxas médias anuais de criação e extinção de empregos numa amostra de 12 países.¹ As taxas brutas de criação e destruição de empregos oscilam entre 8% e 20%, levando a taxas totais de realocação de empregos que variam de 16% a 35%.

Para pôr esses números em perspectiva, deve-se considerar que uma taxa de 35% significa que em cada três empregos é criado ou extinto num dado ano. Em comparação, as mudanças em emprego líquido, isto é, a diferença entre a criação e a extinção de empregos, são menores em aproximadamente uma ordem inteira de grandeza do que a realocação total de empregos. No Brasil, por exemplo, uma taxa de criação de empregos de 1,1% ao ano oculta um elevado volume de atividade no mercado de

¹ Alemanha, Brasil, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Itália, México, Nova Zelândia e Suécia.

Boxe 2.1 Definições de fluxos brutos

Criação de emprego. Soma das variações no emprego em firmas que aumentam sua força de trabalho entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo emprego total médio em $t-1$ e t .

Destruição de emprego. Negativa da soma das variações no emprego em firmas que diminuem sua força de trabalho entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo emprego total médio em $t-1$ e t . Por construção, esse resultado é positivo.

Taxa líquida de emprego. Soma das variações no emprego em todas as empresas entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo emprego total médio em $t-1$ e t . Essa estatística é igual à criação de emprego menos a destruição de emprego.

Rotatividade ou realocação de emprego. Soma do valor absoluto das variações no emprego das empresas, dividida pelo emprego total médio nos anos $t-1$ e t . Essa estatística é igual à criação de emprego mais a destruição de emprego.

Excesso de realocação. Rotatividade do emprego menos o valor absoluto da taxa líquida de emprego.

Criação de emprego por empresas que entram (entrada). Soma dos empregos nas empresas que entram no mercado no ano t , dividida pelo emprego total médio em $t-1$ e t . A criação de emprego por empresas que entram é parte da criação de emprego definida acima.

Destruição de emprego por empresas que saem (saída). Negativa da soma dos empregos (no ano $t-1$) nas empresas que saem do mercado entre $t-1$ e t , dividida pelo emprego total médio em $t-1$ e t . Por construção, esse resultado é positivo.

Taxa de admissão. Soma de todos os trabalhadores contratados entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo número total médio de empregados em atividade em $t-1$ e t .

Taxa de desligamento. Soma de todos os trabalhadores que deixam uma empresa entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo número total médio de empregados em atividade em $t-1$ e t . Essa estatística inclui trabalhadores demitidos e os que saem voluntariamente.

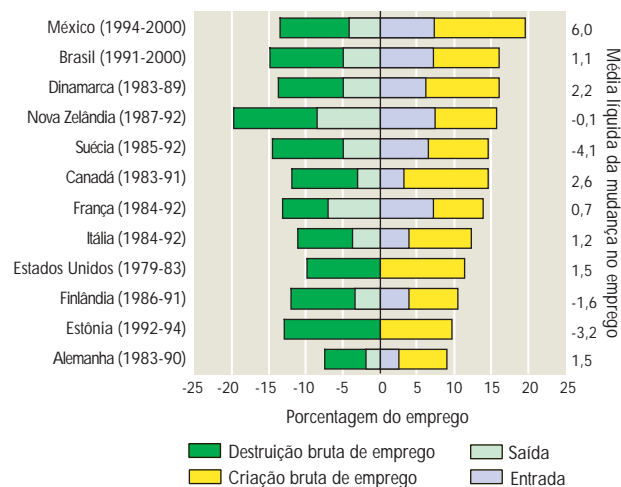
Rotatividade ou realocação de trabalhadores. Soma de todos os trabalhadores que são contratados por uma empresa ou que a deixam entre os anos $t-1$ e t , dividida pelo número médio de trabalhadores em $t-1$ e t . Essa estatística é igual à soma das taxas de admissão e de desligamento.

Fonte: Haltiwanger et al. (1997).

trabalho: a cada ano, são criados 16,1% de todos os empregos, enquanto 15% se extinguem.

Essa rotatividade constante no mercado de trabalho é observada tanto em países desenvolvidos quanto em países emergentes (ver Figura 2.1). Os dois países latino-americanos para os quais se dispõem de dados a respeito da rotatividade em toda a economia — Brasil e México — exibem taxas de realocação que se situam dentro das faixas observadas em países desenvolvidos. Como os dados referentes ao México e ao Brasil provêm de registros da previdência social, não se pode dizer que as altas taxas de rotatividade nesses dois países sejam motivadas por taxas elevadas de emprego informal.² Ao invés

Figura 2.1 Fluxos brutos de emprego, média anual



Fonte: OCDE (1996); Davis e Haltiwanger (1999); Kaplan, Martínez e Robertson (2003); Menezes Filho et al. (2002).

² Os altos níveis de criação de empregos no México talvez reflitam um aumento no número de empregos que pagam benefícios de seguridade social.

disso, os dados indicam que há altas taxas de rotatividade dentro de firmas do setor formal. Uma parte importante da realocação ocorre através de firmas que são abertas ou fechadas a cada ano. As novas firmas que entram no mercado respondem por 40% da criação total de postos de trabalho, ao passo que as firmas que fecham as portas respondem por 30% da extinção de empregos.

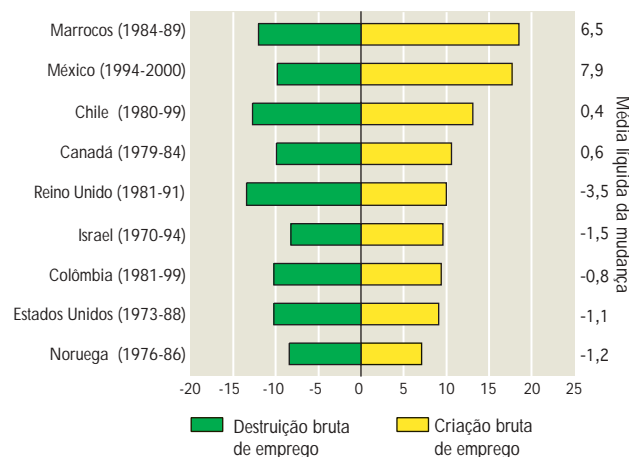
Em todos os setores da economia se observam altos níveis de realocação de empregos. Nos nove países para os quais se dispõem de dados sobre a indústria de transformação, as taxas de realocação de empregos variam entre 15% e 30% (Figura 2.2). Para o conjunto da economia (Figura 2.1), os níveis de realocação de empregos no setor de transformação de países latino-americanos para os quais há dados (Chile, Colômbia e México) são comparáveis aos dos países desenvolvidos (Figura 2.2). Trata-se de um resultado surpreendente, em vista das diferenças nos regimes de regulamentação do mercado de trabalho de país para país (ver Capítulo 7).

Os fluxos de empregos estão relacionados com os fluxos de trabalhadores. Quando as firmas fecham postos de trabalho, os trabalhadores são obrigados a procurar novos empregos. No entanto, os trabalhadores também transitam de um emprego para outro e entre situações de emprego, desemprego e inatividade como resultado de decisões pessoais. Assim, a rotatividade de trabalhadores é maior do que a rotatividade de empregos. A Figura 2.3 mostra a realocação de empregos e trabalhadores em cinco países desenvolvidos (Alemanha, Canadá, Finlândia, Itália e Estados Unidos) e dois países em desenvolvimento (Brasil e México). Os dados demonstram que os fluxos de trabalhadores são três vezes maiores que os fluxos brutos de empregos. Para cada emprego criado ou extinto em um ano, aproximadamente três trabalhadores ou passam de um emprego para outro ou mudam sua condição de emprego.³ Também nesse caso o México e o Brasil apresentam configurações de realocação de empregos e trabalhadores que estão dentro das faixas observadas nos países desenvolvidos incluídos na amostragem.

Esse nível extremo de realocação de empregos implica um alto grau de heterogeneidade no comportamento das firmas. Mesmo dentro de uma

Figura 2.2 Fluxos brutos de emprego no setor de transformação, média anual

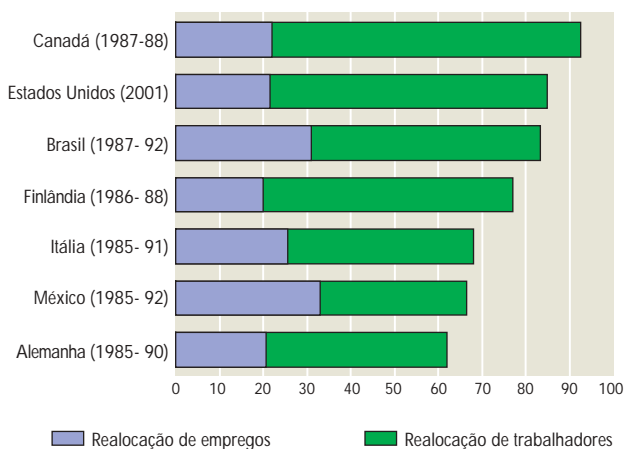
(em porcentagem do emprego)



Fonte: Cálculos do BID; Barnes e Haskel (2002); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Gronau e Regev (1997); Kaplan, Martínez e Robertson (2003); Medina, Meléndez e Seim (2003).

Figura 2.3 Fluxos brutos de trabalhadores, média anual

(em porcentagem do emprego)



Fonte: Barnes e Haskel (2002); Bertola, Boeri e Cazes (1999); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Kaplan, Martínez e Robertson (2003); Menezes Filho et al. (2002).

mesma indústria, as firmas se vêem diante de uma ampla variedade de choques que incidem sobre a demanda de seus produtos, o custo de seus insumos e a sua tecnologia de produção. O resultado é uma gama igualmente ampla de configurações de produtividade e de emprego.

³ As condições de emprego são: empregado, desempregado ou inativo (fora da força de trabalho).

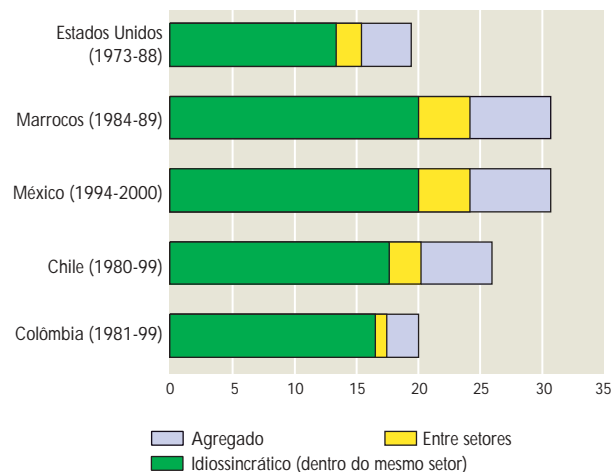
Três tipos de fatores podem causar mudanças no emprego dentro das firmas: choques específicos da firma, choques setoriais e choques agregados à economia como um todo. Os fatores específicos da firma estão associados a mudanças na demanda de seus produtos, mudanças no custo dos insumos ou mudanças na tecnologia utilizada pelas firmas. Os choques setoriais são motivados por mudanças no preço, na tecnologia ou no custo dos insumos em nível setorial. Os choques agregados tendem a estar associados a mudanças nas condições macroeconômicas de um país.

Qual a importância relativa dos choques agregados, setoriais e específicos da firma para explicar a realocação de empregos? A Figura 2.4 mostra que a parte do leão da realocação está associada a choques específicos da firma, não a choques agregados. Dada a volatilidade das economias latino-americanas, isso é surpreendente.^{4,5} Esses resultados significam que os fatores idiossincráticos desempenham um papel predominante no desempenho de cada firma, mesmo dentro de setores estreitamente delimitados. Essa grande heterogeneidade no desempenho das firmas explica o alto grau de rotatividade no mercado (o Boxe 2.2 descreve a importância dos choques idiossincráticos).

A REALOCAÇÃO AO LONGO DO TEMPO

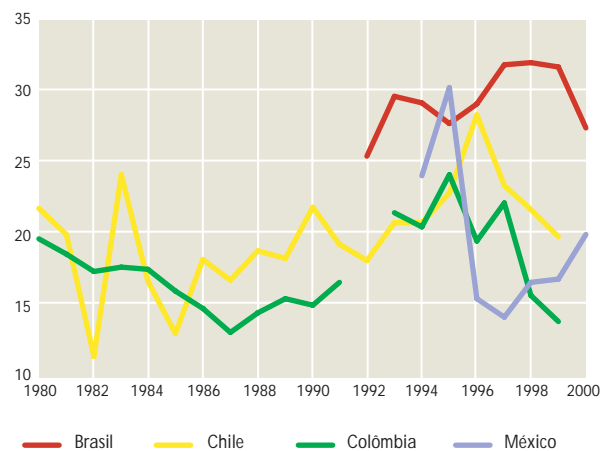
Alguns estudos baseados em pesquisas domiciliares concluem que a mobilidade dos trabalhadores aumentou em vários países da região na década de 1990 (Saavedra 2003). A Figura 2.5 mostra que as taxas de excesso de realocação (ver Boxe 2.1) na indústria de transformação (isto é, realocação líquida descontado o efeito de choques agregados) aumentaram na Colômbia depois de 1992.⁶ A figura mostra também uma tendência para maior excesso de realocação no Chile e no Brasil na década de 1990. Já no México a realocação diminuiu nessa década. Em princípio, as taxas crescentes de rotatividade poderiam estar associadas à maior realocação entre setores de atividade, provocada pelas reformas comerciais de amplo alcance executadas na década de 1990 na maioria dos países da região. Todavia, como mostra o Capítulo 5, não há nenhuma associação estatís-

Figura 2.4 Realocação de empregos por tipo de choque
(em porcentagem do emprego)



Fonte: Cálculos do BID; Barnes e Haskel (2002); Bergoing, Hernando e Repetto (2003); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Kaplan, Martínez e Robertson (2003); Medina, Meléndez e Seim (2003); Menezes Filho et al. (2002); Roberts e Tybout (1996).

Figura 2.5 Excesso de realocação de empregos ao longo do tempo, 1980-2000
(em porcentagem)



Fonte: Bergoing, Hernando e Repetto (2003); Kaplan, Martínez e Robertson (2002); Medina, Meléndez e Seim (2003); Menezes Filho et al. (2002).

⁴ Ver Davis, Haltiwanger e Schuh (1996) para uma descrição da metodologia usada nessa decomposição.

⁵ A importância relativa dos choques setoriais depende, naturalmente, da delimitação dos setores. Nesse caso, os setores foram delimitados de acordo com a classificação de quatro dígitos do SITC.

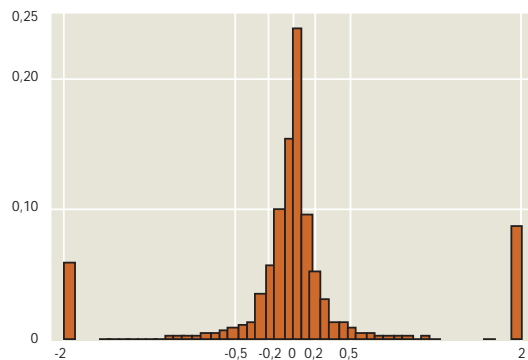
⁶ A Figura 2.5 mostra um excesso de realocação (ver o Boxe 2.1 para uma descrição).

Boxe 2.2 A importância dos choques idiossincráticos

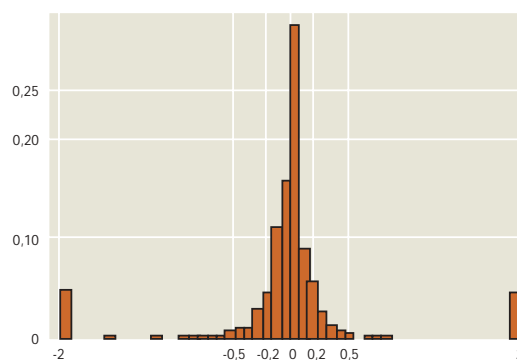
A figura abaixo apresenta a distribuição da taxa anual de crescimento do emprego na indústria de transformação e de panificação no Chile, em 1995. No setor de transformação, o emprego cresceu 1%, porém mais de 21% das empresas reduziram o emprego em mais de 15%, 6% fecharam as portas e 9% começaram a operar. Essa heterogeneidade decorre principalmente de diferenças em subsetores estreitamente delimitados. A figura concentra-se sobretudo na indústria de panificação (SITC 3117), que mostra um nível de heterogeneidade semelhante ao observado em todo o setor de transformação.

Essa heterogeneidade no emprego tem contrapartida na produtividade da mão-de-obra. A figura mostra o nível (desvio da média em logaritmos) e a taxa de crescimento da produtividade da mão-de-obra das empresas na indústria de panificação chilena. As empresas no 75º percentil tinham uma produtividade de mão-de-obra três vezes maior do que aquelas no 25º percentil; a diferença é mais de dez vezes maior entre o 90º e o 10º percentis. Embora a produtividade da mão-de-obra permanecesse quase constante no período 1994-95, mais de 25% dos estabelecimentos tiveram uma queda na produtividade da mão-de-obra superior a 15%.

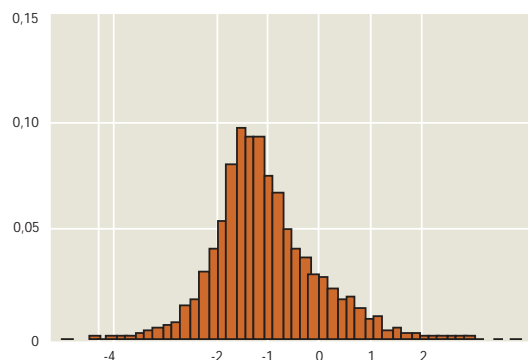
a. Distribuição do crescimento do emprego no setor de transformação no Chile, 1995



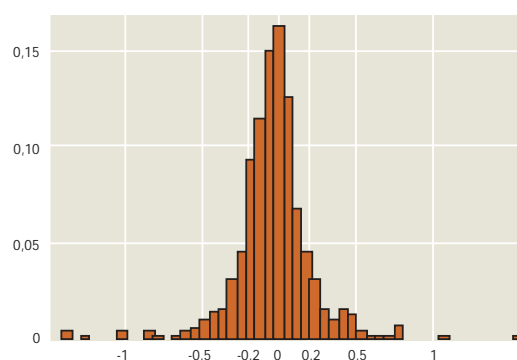
b. Distribuição do crescimento do emprego em panificação no Chile, 1995



c. Distribuição da produtividade do trabalho em panificação no Chile, 1995 (desvio da média em logaritmos)



d. Taxa de crescimento da produtividade em panificação no Chile, 1995



Nota: A taxa de crescimento na Figura d é calculada sem entrada e saída de firmas.
Fonte: Cálculos do BID

tica entre reformas comerciais e maior realocação nos diferentes setores da economia. Assim, se as reformas estruturais acarretaram maior realocação, esse efeito proveio de um aumento da realocação dentro de setores estreitamente delimitados, ou seja, de uma maior heterogeneidade no desempenho individual das firmas.

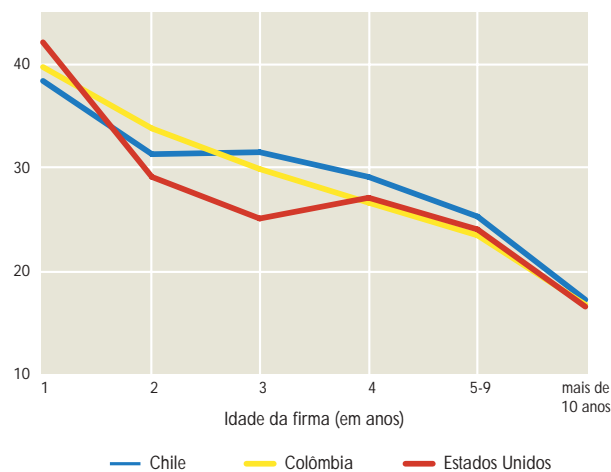
A REALOCAÇÃO COMO FONTE DE GANHOS DE PRODUTIVIDADE

Os dados apresentados até aqui indicam que as altas taxas de realocação de empregos são causadas por fatores específicos das firmas. Indicam também que a entrada e a saída de firmas do mercado respondem por uma parte importante da realocação de empregos. Esses modelos sugerem que as firmas talvez passem por um processo de aprendizado em que o ensaio e o erro têm um papel importante. Isso é confirmado pela observação de que, tanto na Colômbia quanto no Chile, as firmas mais novas apresentam maiores níveis de realocação (Figura 2.6). Além disso, essas firmas tendem a ser menos produtivas que aquelas que operam há mais tempo (Figura 2.7).

O fato de que as firmas mais novas apresentam maiores taxas de rotatividade leva a crer que elas se sentem inseguras quanto a seus custos de produção e à demanda de seus bens finais. Os proprietários ou administradores dessas firmas ajustam continuamente a produção e a força de trabalho com base em sua interpretação das condições de mercado e dos custos de produção. Algumas dessas firmas concluem que não são viáveis e fecham após um breve período de operação.

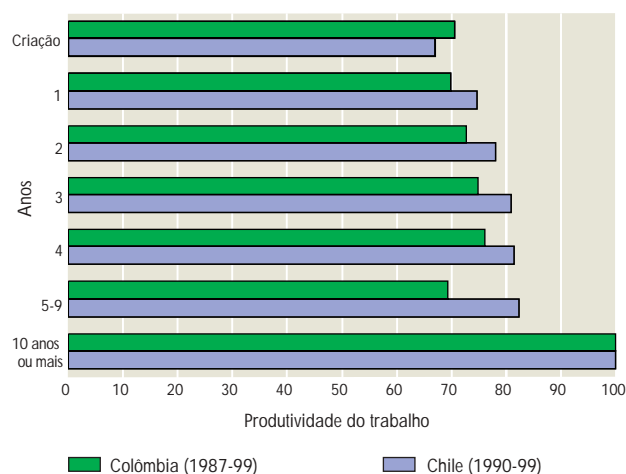
À medida que as firmas amadurecem, o processo de aprendizagem amaina e as mudanças no emprego tornam-se menores e menos freqüentes. No Chile, a probabilidade de que uma firma nova feche as portas depois de um ano no mercado é de 11%. Passado esse primeiro ano atribulado, a probabilidade de fechamento diminui com a idade da firma. Depois de dez anos de operação, a probabilidade de fechamento cai para 5%-7%. Esse processo de aprendizagem explica também por que as firmas se tornam mais produtivas com o tempo — elas

Figura 2.6 Realocação de empregos de acordo com idade da firma
(em porcentagem do emprego)



Fonte: Cálculos do BID; Bergoeing, Hernando e Repetto (2003); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Medina, Meléndez e Seim (2003).

Figura 2.7 Produtividade do trabalho de acordo com idade da firma
(em porcentagem)



Nota: A produtividade do trabalho é relativa a firmas com 10 anos ou mais.

Fonte: Cálculos do BID; Bergoeing, Hernando e Repetto (2003); Medina, Meléndez e Seim (2003).

desenvolvem meios de produzir com mais eficiência, gerando uma curva de aprendizagem em que as firmas maduras tendem a ser mais produtivas, mas apresentam menores níveis de crescimento da produtividade.

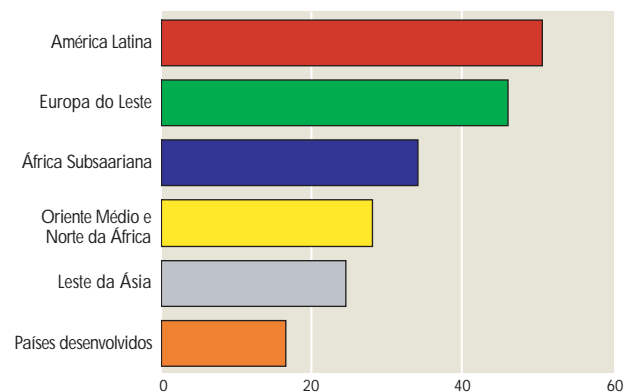
Esse processo de ensaio e erro é importante para o crescimento. Em países onde os custos de abrir e fechar firmas são baixos, os empresários

lançam muitos projetos e mantêm aqueles que são bem-sucedidos. Nos países onde esses custos são elevados, há menos incentivo para experimentações e muitos projetos de qualidade podem nunca vir a se realizar.⁷ Pouco se sabe sobre os custos da experimentação. Contudo, a Figura 2.8 indica que o custo de abrir uma nova firma é bastante elevado na América Latina. Isso se reflete no fato de a proporção de firmas novas em relação às existentes ser de 60% e 45% no Chile e na Colômbia, respectivamente. Em termos relativos, o número de firmas novas nesses países é maior do que no Canadá, nos Estados Unidos e no Reino Unido, mas comparável à França e à Itália (Figura 2.9).

A produtividade de uma economia pode aumentar porque as firmas existentes se tornam mais produtivas à medida que amadurecem e investem em novos meios de produção (aprendizagem), as firmas menos produtivas saem do mercado (seleção) ou as firmas menos produtivas definham enquanto as mais produtivas se expandem (reorganização). Para determinar a parcela de crescimento de produtividade devida a cada um desses fatores, o crescimento agregado da produtividade do trabalho pode ser decomposto em três componentes: (1) crescimento da produtividade nos estabelecimentos existentes; (2) crescimento da produtividade decorrente de mudanças na participação no mercado por parte de firmas existentes com diferentes níveis de produtividade; e (3) crescimento da produtividade motivado pela transferência de trabalhadores de firmas que estão saindo para estabelecimentos mais produtivos que estão entrando no mercado. Esse procedimento não leva em consideração o fato de que interações estratégicas entre firmas podem induzir importantes interações entre os três componentes do crescimento agregado da produtividade. Por exemplo, a entrada de novas firmas pode estimular as existentes a fazer investimentos que favoreçam a produtividade, com vistas a preservar suas participação no mercado.

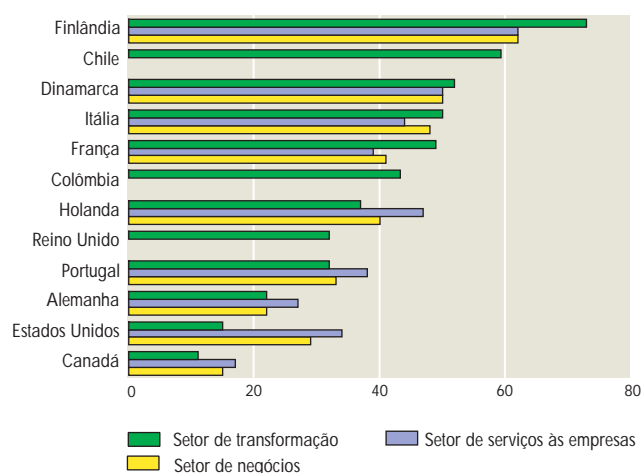
A Figura 2.10 decompõe o crescimento da produtividade do trabalho na indústria de transformação em intervalos quinquenais.⁸ A amostragem inclui oito países desenvolvidos e duas economias da América Latina. Os resultados indicam que a aprendizagem das firmas responde pela maior

Figura 2.8 Custos de início de operações classificados por região
(índice)



Nota: Para cada região, o índice é o da mediana dos países. Classificação mais baixa indica custos mais altos para iniciar uma nova firma.
Fonte: World Economic Forum (2003).

Figura 2.9 Tamanho relativo das novas firmas com relação às existentes
(em porcentagem)

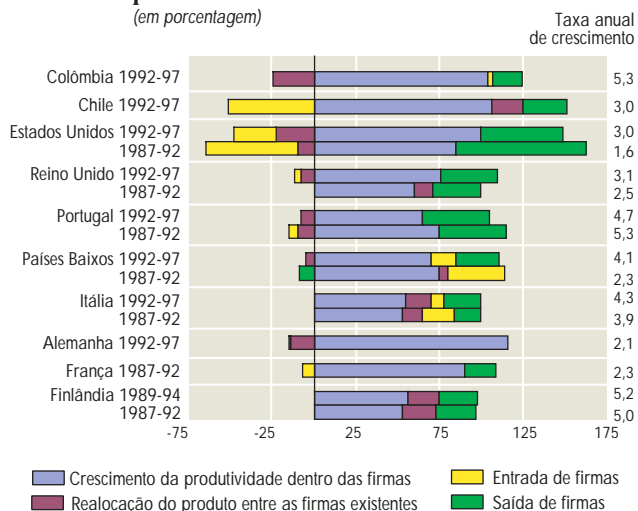


Fonte: Cálculos do BID; Medina, Meléndez e Seim (2003); Scarpetta et al. (2002).

⁷ Os custos de não experimentar podem ser ainda maiores, se se considera que empresários bem-sucedidos podem gerar externalidades positivas que revelam a vantagem comparativa de um país (Hausmann e Rodrik 2002).

⁸ A decomposição da produtividade depende do período no qual se calcula o crescimento da produtividade. Quanto maior ele for, maior será a importância da entrada e da saída de firmas para o crescimento agregado da produtividade. Ampliando-se o período, uma fração maior de firmas entra ou sai do mercado e uma fração maior do processo de aprendizagem responde pelo componente de entrada e saída.

Figura 2.10 Decomposição do crescimento da produtividade do trabalho
(em porcentagem)



Fonte: Bergoeing, Hernando e Repetto (2003); Medina, Meléndez e Seim (2003); Scarpetta et al. (2002).

parte do crescimento da produtividade agregada (50% a 85%). O componente de reorganização é normalmente pequeno. O componente de entrada e saída de firmas é positivo em todos os casos (exceto um) e contribui com 20% a 40% do crescimento total da produtividade. Nos dois países latino-americanos, o componente de saída é mais baixo do que para os Estados Unidos, mas comparável ao da Itália, França, Finlândia e Países Baixos.

De modo geral, o processo de seleção contribui para o crescimento da produtividade porque as firmas que saem do mercado apresentam menor produtividade do que as que ficam. As firmas que entram no mercado reduzem a produtividade agregada porque, no início, têm em média menores níveis de produtividade do que as já existentes. Isso ocorre particularmente no Chile, embora a Figura 2.9 mostre que normalmente a firma que entra no mercado é de grande porte. De modo geral, as novas firmas têm baixa produtividade média porque os empresários ainda não passaram pelo processo de aprendizagem e o de seleção ainda não ocorreu.

A Figura 2.10 indica que o processo de realocação, que inclui tanto movimentação de pessoal entre firmas quanto entrada e saída de firmas do mercado, responde por aproximadamente 15% a

50% do crescimento da produtividade agregada na amostragem. Nos países desenvolvidos, esses resultados têm sido interpretados como indicação da importância de se ter baixos custos de abertura e fechamento de firmas. A realocação tem sido vista também como importante para explicar o crescimento da produtividade total (Barnes e Haskel 2002; Scarpetta et al. 2002). Assim, os altos custos de ajuste do emprego poderiam reduzir o crescimento da produtividade.

ESPECIFICIDADE DOS FATORES

Um fator de produção é específico de uma firma quando sua contribuição para o produto dentro da firma é maior do que sua contribuição fora dela. Para os trabalhadores, essa especificidade pode decorrer de treinamento especializado, de experiência obtida no emprego que só é relevante no atual posto de trabalho ou do tempo necessário para procurar um novo emprego. Por sua vez, o capital pode ser próprio de uma firma por ter sido adaptado a um determinado processo e local ou por valer menos nas mãos de outros trabalhadores e/ou empresários.

Se empregadores e empregados dividem os benefícios dessa especificidade, uns e outros têm incentivos para manter a relação de emprego. Portanto, a especificidade pode proporcionar uma proteção contra choques idiossincráticos, setoriais ou agregados e assim reduzir a volatilidade do emprego. Na verdade, os empregadores mostrarão maior relutância em dispensar trabalhadores difíceis de substituir. Por conseguinte, variações na especificidade do trabalho podem explicar diferenças na volatilidade do emprego entre diferentes tipos de trabalhadores.

A especificidade tende a estar associada positivamente com o nível de capital humano. Por conseguinte, seria de esperar um maior nível de rotatividade em postos de trabalho que exigem menos qualificação (Mincer e Jovanovic 1981; Bulow e Summers 1986). Por isso, é surpreendente que no Chile, na Colômbia e no Uruguai os empregos administrativos e de fábrica não mostrem essa relação, segundo as medidas de realocação de empregos

na Figura 2.11a. Contrariando a hipótese de que a rotatividade dos empregos diminui com a especificidade, a figura mostra que, no Chile e na Colômbia, os empregos dos operários parecem mais estáveis do que os do pessoal administrativo na indústria de transformação. (Acontece o oposto no Uruguai, embora a diferença de rotatividade entre os dois grupos de empregos seja pequena e insignificante estatisticamente.⁹)

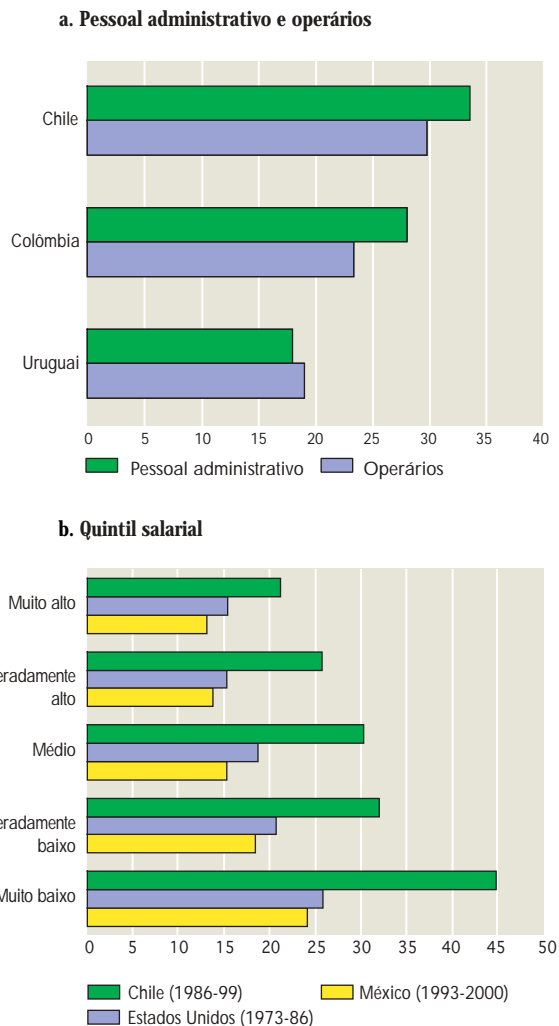
Uma explicação possível é que é incorreto pressupor que os operários industriais são menos qualificados que o pessoal administrativo. Outra maneira de abordar o problema consiste em substituir a especificidade pelo nível médio de salários de uma firma, partindo do pressuposto de que as firmas que pagam salários mais altos empregam trabalhadores mais qualificados. Segundo essa premissa, a realocação claramente diminui com o nível de qualificação. A Figura 2.11b mostra a realocação em quintis de salários. Observa-se que quanto mais alto é o nível do capital humano, menor é o nível de realocação de empregos. Por exemplo, a rotatividade de empregos em firmas mexicanas com salários muito baixos é quase duas vezes maior que os fluxos de empregos para firmas que pagam salários muito elevados. Essa relação negativa é monotônica e não se altera, mesmo levando em conta outras características das firmas, como setor, tempo de funcionamento e porte. Esses resultados indicam que a maior parte do ônus da realocação de empregos recai sobre trabalhadores com baixos níveis de capital humano e baixos salários.

PORTE DA FIRMA

Do modo geral, é mais provável que as firmas de pequeno porte saiam do mercado e paguem menores salários que as de maior porte. Espera-se, pois, que a rotatividade seja maior nas primeiras do que nas últimas. Os dados disponíveis confirmam a existência de uma forte associação entre o porte da firma e as taxas de rotatividade (ver a Figura 2.12). Para cada um dos cinco países da Figura 2.12, há uma relação negativa monotônica entre a dimensão da firma e a realocação de empregos. No caso do Brasil, por exemplo, os

Figura 2.11 Realocação de empregos

(em porcentagem)



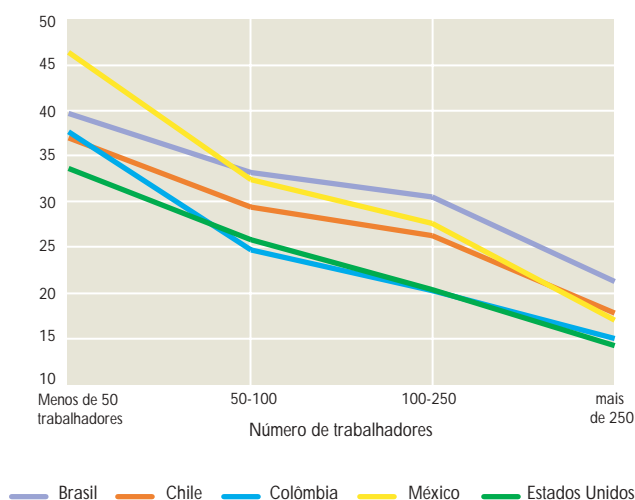
Nota: Os dados sobre realocação de empregos no México e no Uruguai se referem apenas a firmas de funcionamento contínuo.

Fonte: Cálculos do BID; Bergoing, Hernando e Repetto (2003); Casacuberta; Fachola e Gandelman (2003); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Medina, Meléndez e Seim (2003).

estabelecimentos com menos de 50 empregados têm, em média, um nível de realocação de empregos duas vezes maior do que aqueles com 250 empregados ou mais.

⁹ Os dados sobre realocação de empregos no Uruguai são somente para indústrias de transformação de funcionamento contínuo.

Figura 2.12 Porte da firma e realocação de empregos no setor de transformação
(em porcentagem do emprego)



Fonte: Cálculos do BID; Bergoing, Hernando e Repetto (2003); Davis, Haltiwanger e Schuh (1996); Kaplan, Martínez e Robertson (2003); Medina, Meléndez e Seim (2003); Menezes Filho et al. (2002).

DESTRUIÇÃO EXCESSIVA E CHOQUES DE LIQUIDEZ

Na seção anterior analisou-se a importância de um mercado de trabalho fluido para que ocorram os processos de aprendizagem, reorganização e seleção. Salientou-se ali que havendo incerteza com relação às variedades de bens a produzir ou ao tipo de tecnologia a utilizar, a estrutura de produção ótima só pode ser encontrada mediante um processo de ensaio e erro. Um mercado de trabalho fluido constitui também a essência do processo schumpeteriano de destruição criativa. Segundo essa concepção, a produtividade agregada aumenta graças à contínua incorporação de novas tecnologias que substituem as obsoletas. As firmas que incorporam processos de produção novos e eficientes aumentam sua participação no mercado e forçam a saída de produtores ineficientes.

Esses mecanismos partem do princípio de que a realocação de empregos é socialmente eficiente e que os obstáculos à realocação reduzem o bem-estar. Nem sempre é este o caso. As seções que se seguem analisam casos em que a criação e

destruição de empregos são socialmente ineficientes. Essa perspectiva decorre, em parte, de estudos sobre os custos privados de desligamentos de empregos; as conclusões indicam que os trabalhadores dispensados sofrem reduções consideráveis de salário em seus novos empregos.¹⁰

Por que as firmas eliminariam empregos de modo ineficiente? Uma explicação possível é que, quando elas são atingidas por choques negativos, os mercados de capitais, que são imperfeitos, restringem a capacidade das firmas de manter trabalhadores valiosos, levando à destruição de firmas e empregos lucrativos. Esse fator é provavelmente importante em muitos países latino-americanos que têm mercados financeiros subdesenvolvidos. Até agora, nenhum estudo analisou se o subdesenvolvimento dos mercados de capitais leva à destruição ineficiente de empregos. Contudo, alguns indícios indiretos levam a crer que as pequenas firmas, em particular, podem sofrer fortes restrições de crédito e destruir um número excessivo de empregos. Assim, os resultados do Quadro 2.1 do Apêndice mostram que pequenas firmas apresentam altos níveis de realocação, mesmo depois de se levarem em conta fatores como tempo de funcionamento, setor de atividade e nível de salários.¹¹ Esse excesso de rotatividade poderia ser explicado pelo fato de que as firmas de pequeno porte enfrentam menores custos de ajuste e, portanto, seus níveis de emprego reagem mais a choques. Caballero, Engel e Micco (2003) não confirmam essa hipótese. Uma hipótese alternativa é que as pequenas firmas sofrem maiores restrições de crédito e por isso são mais vulneráveis à destruição ineficiente quando se defrontam com um choque de liquidez.

¹⁰ Ver Hall (1995) e Jacobson, Lalonde e Sullivan (1995) para os Estados Unidos e as referências nas seções seguintes para a região.

¹¹ Em todas as especificações, as variáveis binárias para as firmas maiores são negativas, o que indica que elas têm, em média, um nível mais baixo de realocação de empregos, mesmo quando se levam em conta fatores como tempo de funcionamento e níveis salariais.

FLUXOS DE MÃO-DE-OBRA E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR

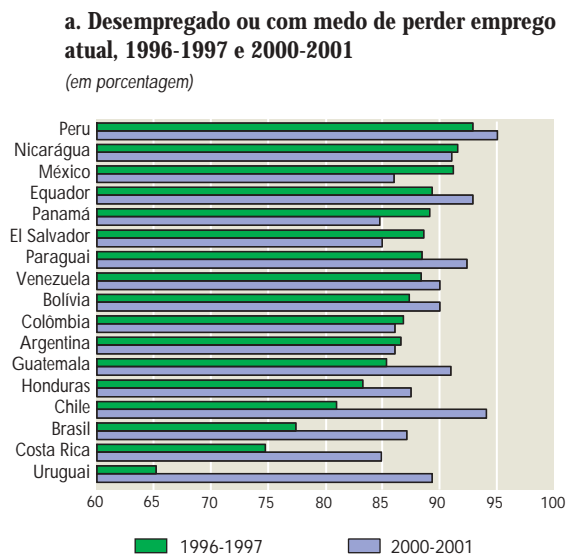
Nas economias de mercado, a constante rotatividade de mão-de-obra é fundamental para gerar produtividade e crescimento de salários. No entanto, esse processo de realocação de pessoal pode também impor custos elevados aos trabalhadores dispensados, se eles levam algum tempo para conseguir um novo emprego ou se são forçados a aceitar uma remuneração inferior à dos empregos anteriores. Pesquisas de opinião indicam que a mobilidade pode impor custos substanciais aos trabalhadores. De acordo com Latinobarómetro, uma pesquisa de opinião pública realizada anualmente em países latino-americanos, 85% dos latino-americanos estavam desempregados ou temiam perder o emprego em 1996 (Figura 2.13a). Em 2001, essa sensação de inquietude havia aumentado em 11 dos 17 países pesquisados. A preocupação estava presente até mesmo em países como México, Costa Rica e Guatemala, onde as taxas de desemprego são inferiores a 6%. Os trabalhadores na América Latina estão mais preocupados com a possibilidade de perder o emprego do que os da Europa, muito embora os dados disponíveis indiquem que as taxas de rotatividade são semelhantes nas duas regiões. De acordo com Eurobarometer, apenas 32% dos trabalhadores europeus se sentiam inseguros com relação ao emprego em 1996 (Figura 2.13b).¹² Que fatores explicam essas diferenças?

As seções que se seguem avaliam se a realocação é onerosa para os trabalhadores. Consta-se que, embora a mobilidade de empregos possa trazer acentuados ganhos de bem-estar para muitos trabalhadores, para outros o processo de realocação é acidentado. A ausência generalizada de seguro social poderia explicar por que os latino-americanos se sentem tão preocupados com a possibilidade de perder o emprego.

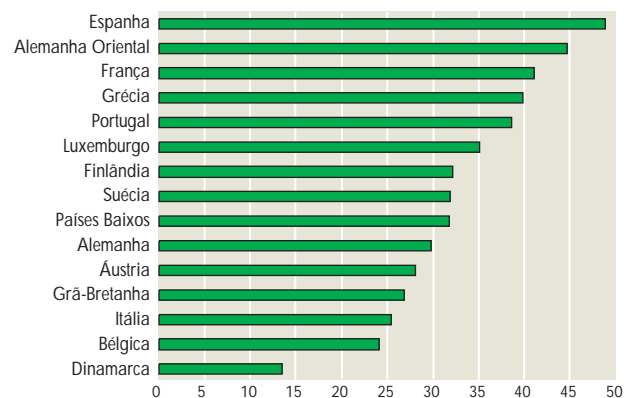
O CUSTO DA DEMISSÃO EM TERMOS DE BEM-ESTAR

Do ponto de vista de um trabalhador, a contínua criação e extinção de empregos cria oportunidades

Figure 2.13 Resultados de pesquisas de opinião



b. Emprego atual não é muito estável ou não é estável, 1996-1997
(em porcentagem)



Fontes: Latinobarómetro (vários anos); Eurobarometer (1996 e 1997).

e incerteza. Por um lado, grandes fluxos de criação de empregos permitem aos trabalhadores optar por empregos melhores. Esse processo de realocação geralmente está associado a ganhos de bem-estar. Por outro lado, grandes fluxos de extinção de empregos significam que os trabalhadores sempre

¹² Essa estimativa de Gallie (1997) baseia-se em dados do Eurobarometer (1996) para Alemanha Ocidental, Alemanha Oriental, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Irlanda do Norte, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suécia.

enfrentam a ameaça da perda do emprego. A maneira como essa constante movimentação de mão-de-obra afeta o bem-estar dos trabalhadores depende de três fatores: o risco de desemprego, a perda de rendimentos a curto prazo associada ao desemprego e as possíveis perdas a longo prazo associadas à aceitação de empregos com salários menores que os dos empregos anteriores.

A receita de que se abre mão e a duração do período de desemprego determinam as perdas a curto prazo associadas ao desemprego. Evidentemente, a existência de alguma forma de seguro social (como seguro-desemprego ou indenização obrigatória por demissão) atenua a perda de rendimentos decorrente do desemprego. Além disso, quanto maior a probabilidade de encontrar um emprego adequado, menor é a perda de bem-estar associada a um período de desemprego.¹³ Na América Latina, a perda de rendimentos por período associada ao desemprego provavelmente será grande, porque muitos trabalhadores não tem acesso a indenizações obrigatórias por demissão. Em média, apenas 44% dos trabalhadores na América Latina estão cobertos por essa forma de seguro social (ver o Capítulo 1). Além disso, como a indenização por demissão depende do número de anos que a pessoa trabalhou numa firma, são muitos os trabalhadores que, apesar de ter direito a esse benefício, recebem quantias irrisórias. Entre eles estão, por exemplo, pessoas que acabaram de entrar no mercado de trabalho (em geral, jovens), que entram e saem intermitentemente do mercado de trabalho (por exemplo, mulheres), ou que passaram por um período prévio de desemprego. O Capítulo 7 analisa o nível e a disponibilidade de seguro social. As duas seções seguintes tratam das probabilidades de perder e encontrar emprego e das condições após o desemprego que determinam o custo do mesmo a longo prazo.

A PROBABILIDADE DE PERDER OU ENCONTRAR TRABALHO

Durante a década de 1990, os trabalhadores latino-americanos assistiram a um aumento do desemprego maior que o verificado nos países da OCDE.

Parte dessa diferença poderia ser explicada por índices crescentes de desemprego decorrentes do baixo crescimento do PIB na região. O Boxe 2.3 mostra a correlação entre crescimento do PIB e passagem de trabalhadores da situação de emprego para a de desemprego e vice-versa na Argentina e no México durante a década de 1990. A Figura 2.14 mostra o número de trabalhadores que passaram um mês ou menos desempregados como parcela do emprego total na América Latina e nos países da OCDE. Essa medida capta a probabilidade de que um trabalhador empregado fique desempregado. Essa probabilidade é particularmente forte na Argentina e na Nicarágua, dois países que experimentaram altas taxas de desemprego na década de 1990.

Essas medidas são apenas aproximações da probabilidade de encontrar emprego. Isso porque os trabalhadores desempregados poderiam também vir de uma situação de inatividade (e não somente de uma situação de emprego, como se supõe acima). Para melhor avaliar as probabilidades de transição entre as situações no mercado de trabalho, ou seja, emprego (E), desemprego (D) e estar fora da força de trabalho (I), é preciso informação sobre a situação no mercado de trabalho de um trabalhador num dado período e no período subsequente. Ou seja, é necessário dispor de dados em painel (dados que combinem as dimensões de corte transversal e de séries temporais) que acompanhem os indivíduos ao longo do tempo, porém tais dados só estão disponíveis para alguns países.

Para oferecer uma visão mais detalhada da dinâmica do mercado de trabalho pelo lado dos trabalhadores, a Figura 2.15 apresenta dados em painel sobre trabalhadores na Argentina em 1993-2001, período de desemprego elevado e crescente. Ao comparar a situação de uma pessoa em dois pontos no tempo, há nove transições possíveis. Por exemplo, um trabalhador empregado no tempo t poderia estar desempregado em $t + 1$ (E-D na Figura 2.15) ou um trabalhador desempregado em t

¹³ Gruber (1997) conclui que os trabalhadores que recebem pagamentos de seguro-desemprego mais altos enfrentam menor redução do consumo (uma medida típica do bem-estar).

Boxe 2.3 Como a volatilidade agregada afeta o fluxo de trabalhadores?

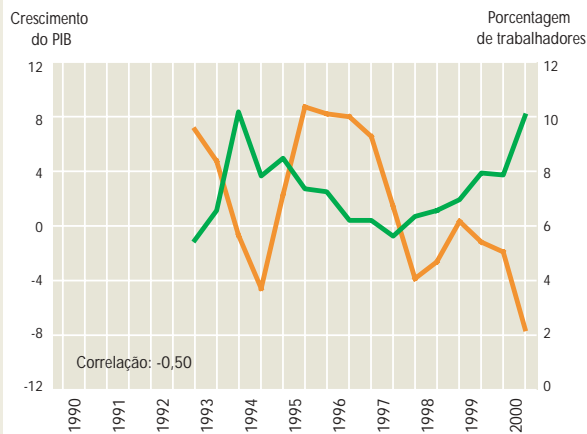
Se os fluxos de trabalhadores reagem a movimentos no produto interno bruto (PIB), então uma maior volatilidade levaria a maior volatilidade em fluxos de trabalhadores, maior incerteza e, assim, maior perda de bem-estar. Calcula-se o efeito da volatilidade com base em correlações simples entre os fluxos de trabalhadores e o crescimento do PIB. A figura

abaixo ilustra a mudança no PIB e algumas probabilidades de transição (de emprego para desemprego e vice-versa) na Argentina e no México na década de 1990. Tal como esperado, em ambos os países um crescimento maior do PIB está correlacionado a menor risco de perda de emprego e maior probabilidade de conseguir outro.

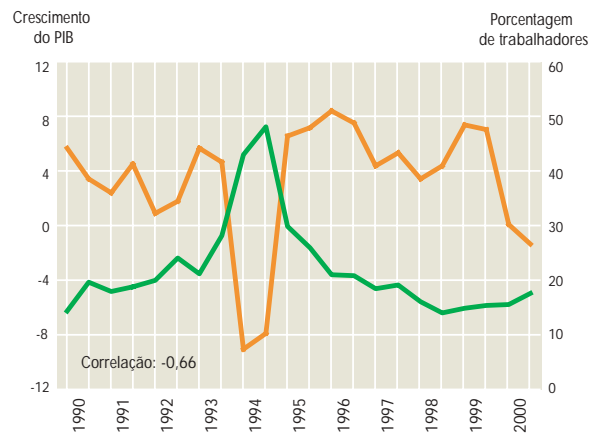
Fluxo de trabalhadores e crescimento do PIB

(Porcentagem)

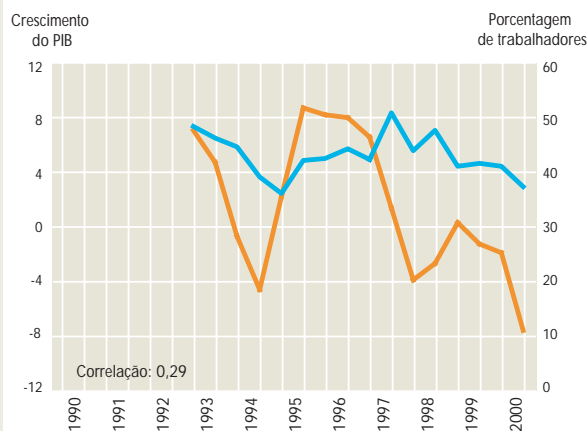
a. Argentina, trabalhadores saindo do emprego para o desemprego



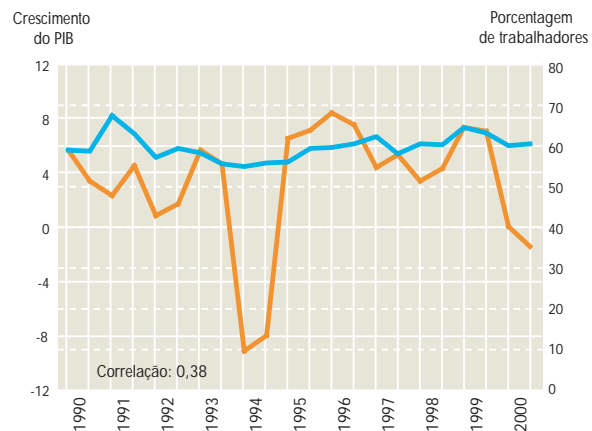
b. México, trabalhadores saindo do emprego para o desemprego



c. Argentina, trabalhadores saindo do desemprego para o emprego



d. México, trabalhadores saindo do desemprego para o emprego

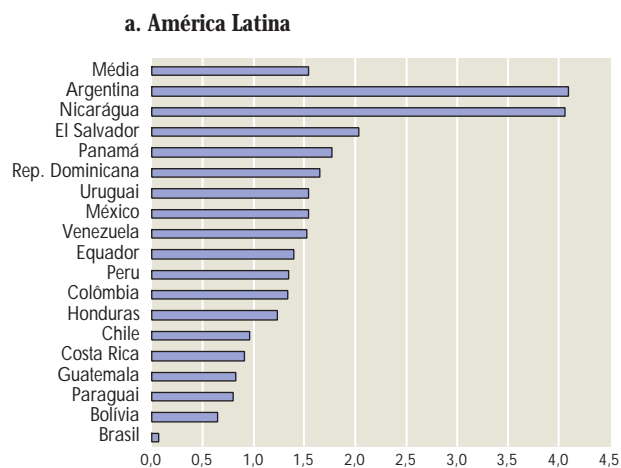


■ Crescimento do PIB
 ■ Porcentagem de trabalhadores empregados que fica desempregada
 ■ Porcentagem de trabalhadores desempregados que se torna empregada

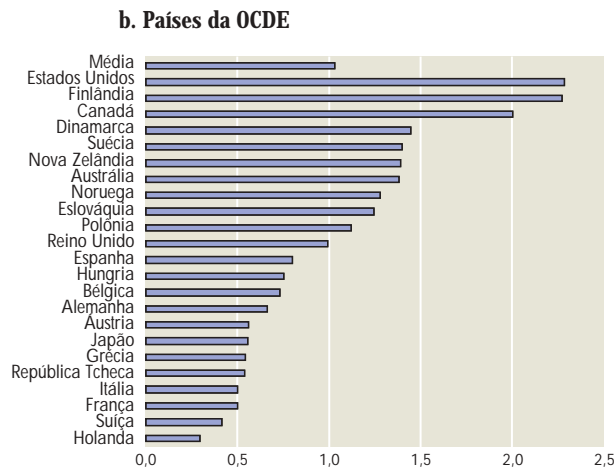
Nota: Os dados referentes à Argentina correspondem à área da Grande Buenos Aires.
 Fontes: Cálculos do BID com base em dados de painel rotatório das pesquisas de domicílio do INDEC e INEGI.

Figura 2.14 Trabalhadores desempregados por um mês ou menos

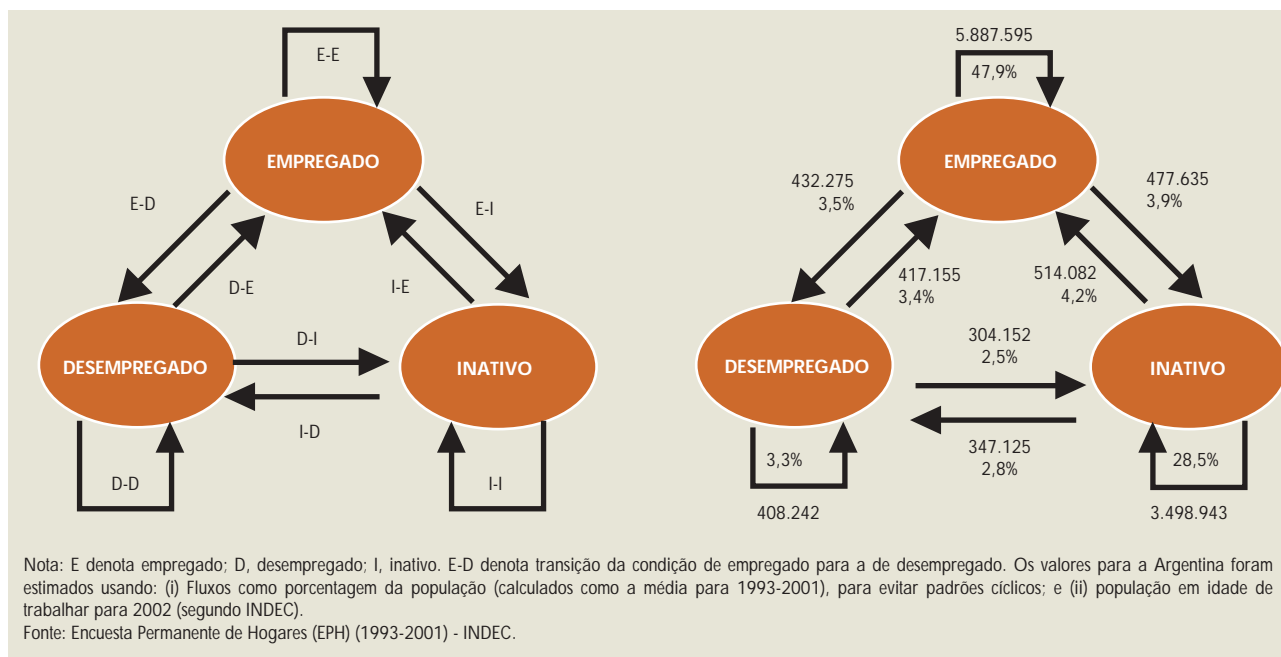
(em porcentagem do emprego total)



Fonte: Pesquisas domiciliares do BID.



Fonte: OCDE.

Figura 2.15 Transição das condições no mercado de trabalho num período de seis meses, Argentina, 1993-2001

poderia estar empregado $t + 1$ (D-E na Figura 2.15).

A divisão dos fluxos esperados de trabalhadores pela população da Argentina em 2003 dá uma idéia das grandezas envolvidas.¹⁴ Em um período de seis meses, cerca de 3,5% da população entre 15 e 64 anos de idade transitam do emprego para o desemprego, ao passo que 3,4% fazem a transição inversa (D-E). Esses são fluxos grandes; por exemplo, aproximadamente 400.000 trabalhadores pas-

sam do emprego para o desemprego e vice-versa. A porcentagem de pessoas que entram no mercado de trabalho e saem dele também é significativa: 4,2% da população passam da inatividade para o

¹⁴ O número de pessoas que transita de uma situação para outra é calculado usando os fluxos médios do período multiplicados pela população projetada em 2003. Todos os dados referentes à Argentina correspondem à área da Grande Buenos Aires.

emprego (I-E) e 2,8%, da inatividade para o desemprego (I-D), enquanto 3,9% passam do emprego para a inatividade (E-I) e 2,5% do desemprego para a inatividade (D-I). Portanto, por trás de pequenas variações observadas no emprego, no desemprego e nas taxas de participação, há grandes fluxos de pessoas.

Cabe notar que essa informação pode ser utilizada para calcular, por exemplo, a probabilidade bruta de transição de emprego para desemprego, dividindo-se o número de pessoas que fizeram a transição pela quantidade de pessoas que estavam empregadas. Em termos mais gerais, calcula-se a transição entre o estado i (no tempo t) e o estado j (em $t+1$) dividindo-se o fluxo entre i e j pelo número de trabalhadores que se achavam no estado i no tempo t . Assim, E-D, por exemplo, representa a partir de agora a probabilidade de que uma pessoa esteja desempregada no tempo t , desde que esteja empregada no tempo $t-1$.

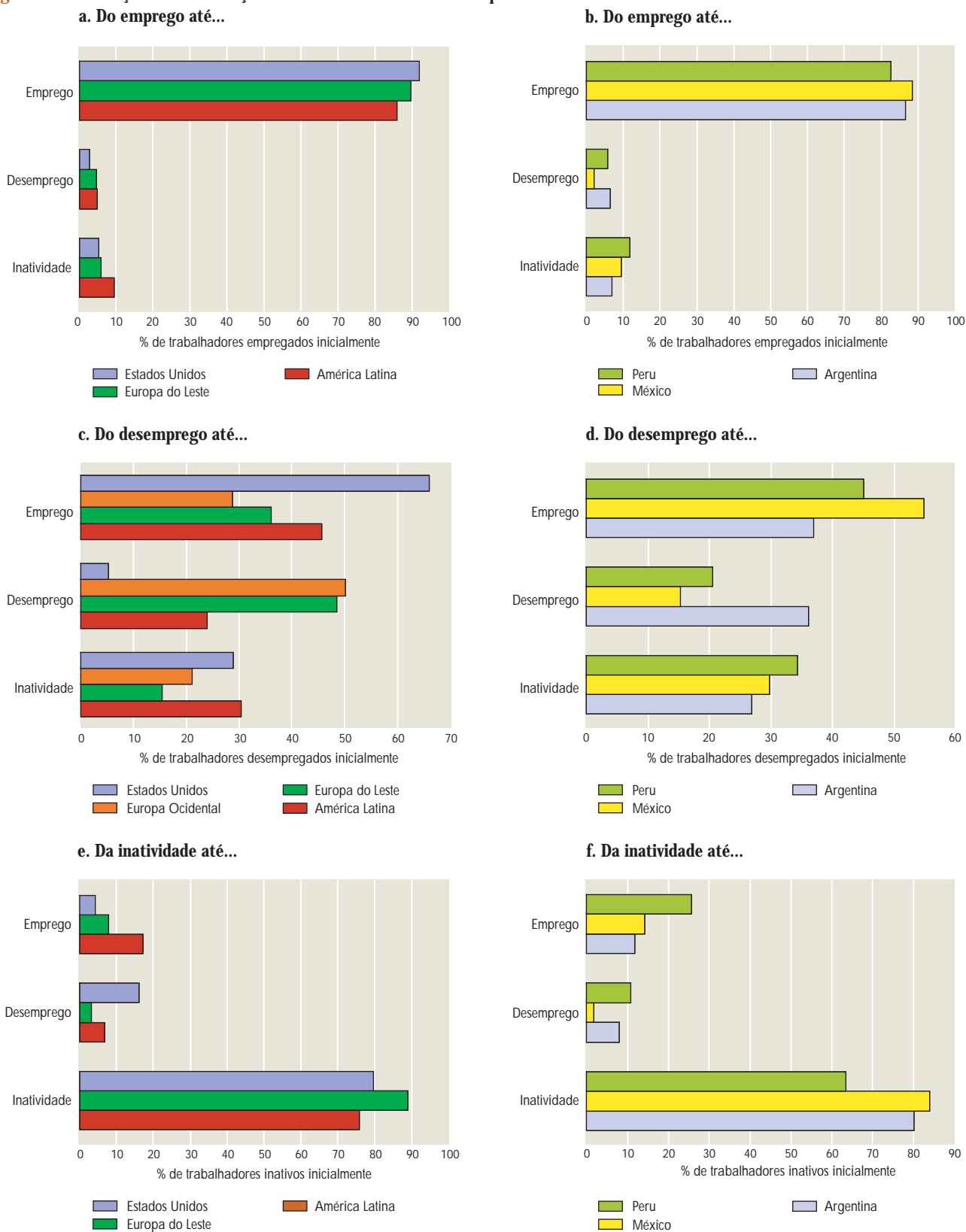
A comparação dessas probabilidades em diversos países da América Latina e em algumas regiões dá os seguintes resultados (ver o Quadro 2.2 do Apêndice). Primeiro, como também indicam as medidas mostradas na Figura 2.14, a probabilidade de o trabalhador ficar desempregado durante a década de 1990 era mais alta na média dos três países da região para os quais se dispõem de dados (Argentina, México e Peru) do que nos Estados Unidos ou nos países da Europa Oriental (Figura 2.16). A probabilidade de ficar desempregado é duas vezes maior na América Latina que nos Estados Unidos. Essa conclusão contradiz a idéia disseminada de que o desemprego não é uma questão preocupante nos países desenvolvidos. Cerca de 5% dos trabalhadores empregados saíam da condição de empregados e entravam na de desempregados como passo intermediário entre empregos ou entre a situação de atividade e de inatividade. Na região, o risco de desemprego era maior na Argentina e no Peru e muito menor no México.

Durante a década de 1990, os fluxos do emprego à inatividade foram também maiores nesses três países latino-americanos que nos Estados Unidos e na Europa Oriental. Dentro da região, essas transições foram mais altas no México e no Peru do que na Argentina. Esses números sugerem que a fixa-

ção da força de trabalho aumenta com o nível de desenvolvimento e que, na medida em que os trabalhadores se fixam mais à força de trabalho, há mais transições através do desemprego e menos para a inatividade. Isso explica parte das diferenças nos níveis de desemprego entre o México, o Peru e a Argentina.

A probabilidade de sair do desemprego e encontrar um emprego era maior nos Estados Unidos do que nas outras regiões, seguida pela média dos três países latino-americanos. Isto confirma os resultados apresentados no Capítulo 1, que mostram que na década de 1990 a duração do desemprego na América Latina era maior do que nos Estados Unidos e menor do que na Europa Oriental e Ocidental. Esses resultados talvez reflitam o fato de que o seguro social na Europa é mais generalizado e generoso do que na América Latina e nos Estados Unidos. É possível que os europeus simplesmente dediquem mais tempo a procurar um bom emprego do que os trabalhadores desempregados da América Latina. Com efeito, Ehrenberg e Oaxaca (1976) mostram que o aumento dos benefícios de seguro-desemprego pode induzir a uma busca mais produtiva de emprego, o que, por sua vez, tem um efeito positivo sobre os salários pós-desemprego. No entanto, os estudos indicam também que um seguro-desemprego demasiado generoso pode ser ineficiente, porque reduz o esforço de busca de emprego. Ou seja, há um nível ótimo de seguro-desemprego (Shavell e Weiss 1979; Hopenhayn e Nicolini 1997; Acemoglu e Shimer 1999).

Dentro da região, a probabilidade de sair do desemprego e conseguir um emprego é maior no México do que no Peru ou na Argentina. Na verdade, na Argentina a probabilidade de conseguir um emprego é tão baixa quanto na Europa Ocidental. A probabilidade de sair do desemprego para a inatividade também é maior nos três países latino-americanos do que em qualquer outra região. Ela é particularmente alta no Peru e no México e mais baixa na Argentina. Esses números indicam mais uma vez o menor nível de fixação da força de trabalho no Peru e no México em relação à Argentina ou aos países desenvolvidos. Esses resultados são também congruentes com as taxas de transição da inativa-

Figura 2.16 Transições entre condições no mercado de trabalho num período de seis meses

Fonte: Pesquisas de domicílios do BID para Argentina, Peru e México; dados da OCDE para regiões e Estados Unidos.

de para o emprego, muito mais elevadas no México e no Peru do que na Argentina.

As transições de uma para outra situação no mercado de trabalho diferem substancialmente entre os grupos demográficos. Dados para Argentina e México mostram que as mulheres, os jovens e os trabalhadores não qualificados são os grupos mais vulneráveis aos riscos de desemprego e de saída do mercado de trabalho (Quadro 2.1).¹⁵ Assim, a probabilidade de perder o emprego é maior entre mulheres, jovens e trabalhadores não qualificados do que para homens, adultos e qualificados. Trabalhadores sem seguro social enfrentam riscos altos. Não têm direito a benefícios no caso de perda de emprego e para eles o risco de desemprego é maior do que para os trabalhadores cobertos por seguro social (ver Figura 2.17c e d e quadros 2.3, 2.4 e 2.5 do Apêndice).

Os jovens e as mulheres têm menos probabilidade de sair do desemprego do que os homens e os adultos (Quadro 2.1). Por sua vez, os trabalhadores sem qualificação desempregados tendem a sair do desemprego para um posto de trabalho mais depressa do que os desempregados qualificados. Esses resultados poderiam ser explicados pela existência de mais oportunidades de emprego para adultos, homens e trabalhadores não qualificados, porém é mais provável que decorram de uma maior disposição para aceitar empregos por parte dos que são arrimo de família e dos trabalhadores mais pobres em relação a assalariados secundários (mulheres e jovens) e trabalhadores mais ricos (qualificados). Por fim, mulheres, jovens e trabalhadores não qualificados mostram maior tendência para sair da inatividade e entrar nela do que os homens e os adultos, talvez como resultado de níveis mais baixos de fixação ao mercado de trabalho.

Essa pesquisa produz resultados importantes para os países sobre os quais se dispõem de dados. Primeiro, a probabilidade de sair do emprego para o desemprego é tão alta (ou maior) nos três países latino-americanos considerados quanto em outras regiões. Isso significa que os trabalhadores latino-americanos enfrentam um risco maior de perder o emprego e passar por um período de desemprego. Segundo, mulheres, jovens e trabalhadores sem qualificação tendem a correr maior risco de desempre-

go do que outros trabalhadores. Terceiro, trabalhadores do setor não protegido por seguro social correm maior risco de desemprego do que os que gozam dos benefícios determinados pela legislação trabalhista. Quarto, as transições de desemprego para emprego também são altas pelos padrões internacionais, ainda que menores do que nos Estados Unidos. Quinto, trabalhadores sem qualificação e adultos tendem a sair do desemprego mais depressa do que mulheres e jovens. Essas altas transições podem refletir a falta generalizada de seguro social, principalmente para trabalhadores sem qualificação, e a existência de um seguro informal dentro da família para as mulheres e os trabalhadores jovens.

Essas conclusões parecem indicar que não se justificam certas idéias correntes sobre a incidência e a importância do desemprego na América Latina. A primeira percepção comum é que trabalhadores sem acesso aos benefícios prescritos pela lei são menos afetados pelo desemprego do que os trabalhadores formais. Como demonstram os dados referentes a México e Argentina, trabalhadores sem benefícios correm um elevado risco de desemprego, em certos casos maior do que o dos trabalhadores formais. A segunda idéia corrente é a de que para os trabalhadores mais pobres e mais vulneráveis, como os não qualificados, a questão não é o desemprego e sim a baixa qualidade dos empregos. A realidade é que na América Latina os trabalhadores são muito mais vulneráveis ao risco de desemprego do que os de países desenvolvidos, independentemente da taxa agregada de desemprego. Isso ocorre porque na América Latina os trabalhadores sem qualificação não apenas enfrentam maior probabilidade de ficar desempregados, mas também têm muito menos probabilidade de receber alguma forma de seguro enquanto procuram um novo emprego, em comparação com os trabalhadores não qualificados de países desenvolvidos.

¹⁵ Essa conclusão baseia-se em dados de painel rotatório sobre domicílios. O INDEC compilou o painel da Argentina, que cobre o período 1993-2001. O INEGI gerou o do México, que cobre o período 1990-2001.

Quadro 2.1 Transições do mercado de trabalho por grupo na Argentina e no México, década de 1990

(em porcentagem)

País e grupo	Do emprego a			Do desemprego a			Da inatividade a		
	Emprego	Desemprego	Inatividade	Emprego	Desemprego	Inatividade	Emprego	Desemprego	Inatividade
<i>Argentina, 1993-2001</i>									
Total	86,6	6,4	7,0	36,9	36,1	26,9	11,8	8,0	80,2
Homem (adulto)	91,8	5,9	2,2	53,7	37,9	8,4	37,9	17,8	44,3
Mulher (adulto)	84,9	4,5	10,5	28,2	31,0	40,8	12,1	7,6	80,3
Adulto	89,2	5,4	5,4	40,8	34,4	24,8	14,2	8,5	77,3
Jovem	79,1	10,6	10,3	34,9	37,6	27,5	11,8	9,8	78,3
Qualificado (adulto)	92,7	3,6	3,7	38,5	37,6	23,9	14,4	8,5	77,1
Não qualificado (adulto)	86,1	7,1	6,8	41,9	32,7	25,4	13,9	8,3	77,8
<i>México, 1990-2001</i>									
Total	88,4	2,0	9,6	54,9	15,3	29,8	14,3	1,8	83,9
Homem (adulto)	96,8	1,8	1,3	75,9	16,2	7,9	40,7	6,1	53,2
Mulher (adulto)	83,3	1,1	15,6	38,6	14,1	47,3	13,4	1,2	85,4
Adulto	91,9	1,6	6,5	60,3	15,2	24,5	15,0	1,4	83,6
Jovem	82,4	3,6	14,0	50,5	15,8	33,7	14,6	2,7	82,7
Qualificado (adulto)	94,0	1,4	4,6	56,9	18,1	24,9	16,9	2,4	80,7
Não qualificado (adulto)	90,6	1,7	7,7	62,9	13,3	23,8	14,0	1,1	84,9

Nota: Dados se referem a transições num período de seis meses. Os dados referentes à Argentina correspondem à área da Grande Buenos Aires.

Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC para Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano - ENEU-INEGI para o México.

AS CONDIÇÕES PÓS-DESEMPREGO

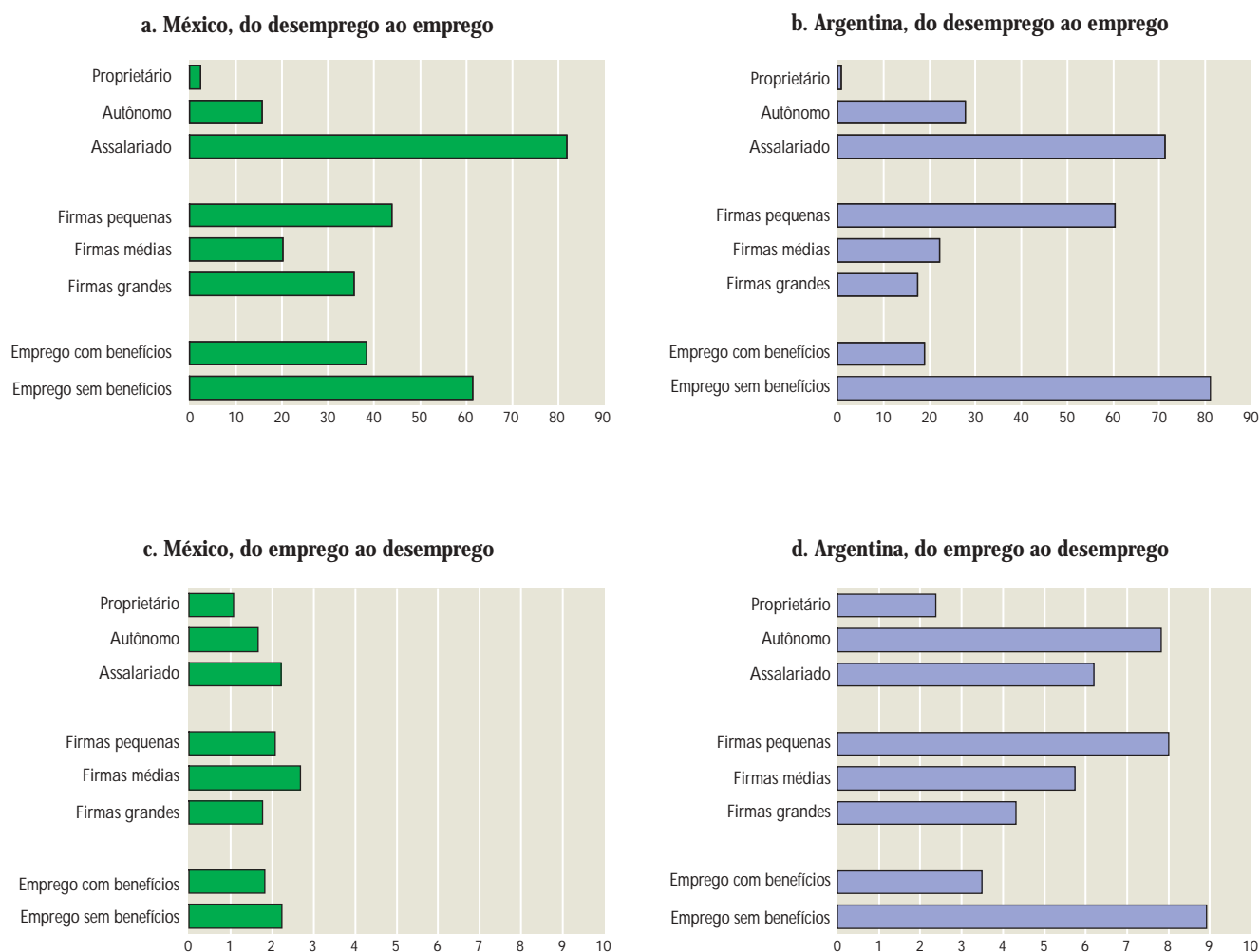
As conseqüências de um período de desemprego para o bem-estar dependem fundamentalmente não só da probabilidade de encontrar um novo emprego, mas também da probabilidade de encontrar um emprego semelhante, isto é, com características, remuneração e benefícios similares. Suponhamos que dois trabalhadores tenham a mesma probabilidade de ficar desempregados com o mesmo nível de seguro social se perderem o emprego. No tempo t , a firma na qual trabalham abre falência e se retira do mercado, deixando ambos os trabalhadores desempregados (involuntariamente). Passado certo período, um deles consegue um emprego semelhante, auferindo o mesmo salário. O outro não consegue um emprego semelhante e, por ser o principal responsável pelo sustento da família, aceita um emprego de menor remuneração. Evidentemente, os resultados para esses dois trabalhadores em termos de bem-estar são bastante diferentes. Assim, é importante anali-

sar não apenas a probabilidade de o trabalhador ficar desempregado, mas também as condições nas quais esse trabalhador obtém outro emprego. Isto é de particular relevância na América Latina, onde níveis desiguais de seguro social fazem com que muitos trabalhadores possam não ter como procurar empregos que correspondam às suas qualificações. Para determinar se esse é o caso, convém procurar responder a duas perguntas: Que empregos os desempregados conseguem? E eles realmente aceitam salários menores?

Para responder a essas perguntas, a análise aproveita as dimensões em painel dos levantamentos sobre a força de trabalho da Argentina e do México. Em ambos os países, a maior parte dos trabalhadores desempregados consegue empregos no setor desprotegido (ou informal). Na Argentina, 81% dos desempregados que voltam a trabalhar conseguem empregos que não oferecem seguridade social (ver a Figura 2.17 e o Quadro 2.3 do Apêndice). No México, essa porcentagem é de 61,5% (Quadro 2.4 do Apêndice). Uma proporção substancial dos

Figura 2.17 Transições na condição de emprego por tipo de trabalho num período de seis meses, México e Argentina

(em porcentagem de trabalhadores na condição de emprego inicial)



Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC para Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano - ENEU-INEGI para o México.

desempregados cria seu próprio emprego e se torna autônomo (28% na Argentina, 15,7% no México). Em comparação, nos países da OCDE, o percentual de pessoas que passam do desemprego para o auto-emprego é de 7% (OCDE 2000).¹⁶ Além disso, dentre os que voltam a trabalhar como empregados, uma ampla proporção emprega-se em pequenas firmas (60% na Argentina e 44% no México).

Esses padrões diferem entre as diferentes classes de trabalhadores (ver os quadros 2.3 e 2.4 do Apêndice). Os trabalhadores não qualificados têm mais probabilidade de criar seus próprios empregos que os qualificados. Também em geral são eles, e

não os qualificados, que aceitam empregos em pequenas firmas ou em firmas que não oferecem os benefícios previstos pela lei. Já mulheres e jovens têm muito menos probabilidade do que homens e trabalhadores adultos de sair do desemprego criando suas próprias ocupações. Além disso, comparados com esses dois últimos, os jovens e as mulheres tendem a ter maior probabilidade de sair

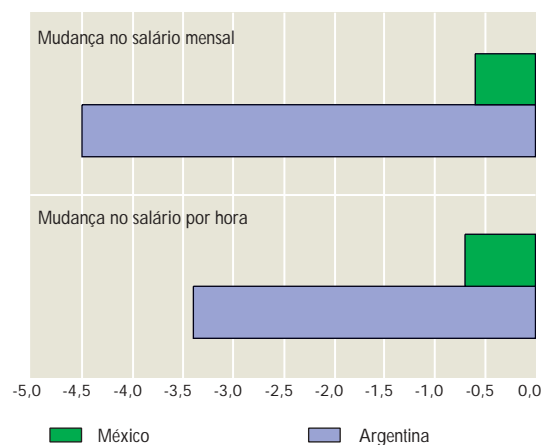
¹⁶ Cumpre notar, porém, que tais estimativas não levam em conta que alguns desses fluxos podem ser voluntários. Ou seja, algumas pessoas podem resolver trabalhar numa pequena firma, trabalhar sem seguridade social ou se tornar autônomas.

do desemprego por meio de um trabalho numa firma de médio ou grande porte e de um emprego com benefícios de seguridade social. Isso também é verdadeiro quando a análise se ajusta à porcentagem do desemprego em cada categoria por grupo de população (ver quadros 2.3 e 2.4 do Apêndice). Esses resultados indicam que compensa dedicar mais tempo para procurar emprego. Por isso, se bem que seja menos provável que os jovens e as mulheres saiam da situação de desemprego em seis meses, têm mais probabilidade de conseguir empregos com benefícios do que outros tipos de trabalhadores.

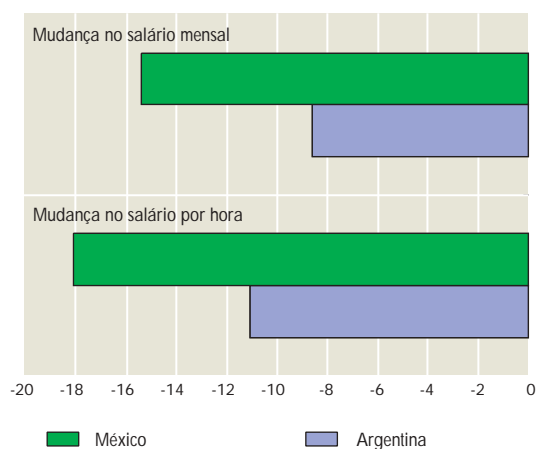
Os dados indicam também que o desemprego está associado a perdas salariais na volta ao emprego. A avaliação da extensão dessa perda salarial baseia-se na mudança salarial média de um trabalhador que está empregado no tempo t e em $t+2$, mas que em $t+1$ está desempregado, involuntariamente desempregado ou inativo. No entanto, a avaliação requer uma base de comparação porque trabalhadores que estiveram empregados desde t até $t+2$ também podem sofrer uma perda salarial devido a maus resultados econômicos. Por isso, forma-se um chamado “grupo de controle”. Por exemplo, o grupo de controle para um indivíduo que está empregado em t , fica desempregado em $t+1$ e consegue um emprego em $t+2$ é constituído de pessoas que *a priori* têm a mesma probabilidade de transitar por essas situações (ainda que não o façam *a posteriori*) e que tenham características demográficas semelhantes (como idade, educação e sexo).

Durante a década de 1990 na Argentina e no México, era muito grande a perda salarial média mensal de uma pessoa que ficava involuntariamente desempregada em $t+1$ e conseguia outro emprego em $t+2$. Em relação ao grupo de controle, os trabalhadores dispensados perdiam 15% de seu salário mensal no México e 8% na Argentina (ver Figura 2.18).¹⁷ As perdas salariais médias por mês e por hora em relação ao grupo de controle foram

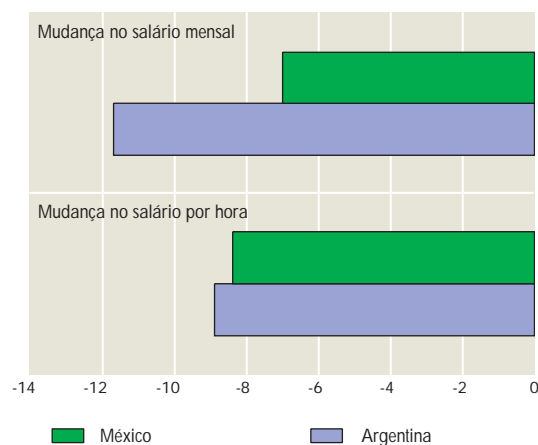
Figura 2.18 Perda média de salário de um empregado despedido no México e na Argentina (em porcentagem)
a. Desempregado



b. Desemprego involuntário



c. Inativo



¹⁷ O cálculo da perda salarial é feito subtraindo-se a mudança salarial dos trabalhadores demitidos da mudança salarial sofrida pelo grupo de controle.

Nota: A figura mostra a diferença entre grupos tratados e de controle.
Fontes: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC (1993-2001) para a Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano-ENEU-INEGI (1990-2001) para o México.

maiores para os trabalhadores que tinham vivido um período de desemprego involuntário (devido a falência da firma ou a dispensa) em comparação com os que haviam saído da força de trabalho voluntariamente em $t+1$.¹⁸

Tanto no México quanto na Argentina, em média, homens demitidos tendiam a sofrer maiores perdas salariais do que mulheres demitidas, tanto em termos absolutos quanto relativos a seu grupo de controle (ver a Figura 2.19). Do mesmo modo, os trabalhadores demitidos cujos empregos anteriores não lhes davam direito a seguridade social e indenização por demissão tinham maior perda salarial do que os trabalhadores assim beneficiados. Por fim, no México, trabalhadores adultos experimentaram maiores perdas salariais do que os mais jovens e mais velhos; na Argentina, a relação entre idade e custo do desemprego é menos clara.

As perdas salariais associadas com a volta ao emprego podem estar relacionadas a diversos fatores. Primeiro, a demissão pode levar à perda de algumas habilidades que, sendo específicas a uma firma, são inúteis em outros empregos. Os dados disponíveis confirmam parcialmente essa hipótese. A constatação de que as perdas salariais são maiores para trabalhadores qualificados do que para os não qualificados indica a perda de capacitação específica. Isso porque os trabalhadores qualificados tendem a adquirir mais habilidades específicas do que os não qualificados.

Segundo, as perdas salariais pós-demissão podem estar associadas também ao estigma do desemprego. Se é mais provável que as firmas demitam trabalhadores de desempenho inferior ao de outros, os dispensados podem trazer uma “marca” que indica que têm um desempenho menor que o esperado. Isso poderia explicar por que os trabalhadores sofrem certa perda salarial após a demissão, mas não por que certos tipos de trabalhadores sofrem maiores custos de demissão do que outros.

Estudos recentes parecem indicar que um importante componente da perda salarial pós-demissão realmente decorre da perda de habilidades específicas. Com o objetivo de separar a hipótese das habilidades específicas da hipótese do “estigma”, os estudos concentram-se em trabalha-

dores que foram demitidos de firmas que reduziram sua força de trabalho em mais de 60%. O raciocínio por trás dessa escolha é que, quando uma firma passa por um ajuste tão grande, é obrigada a dispensar tanto empregados de desempenho insuficiente quanto muitos de seus melhores funcionários. Portanto, o efeito de estigma deveria ser menor para os trabalhadores que perderam o emprego devido a demissões em massa. Outra vantagem importante desses estudos é que utilizam dados que acompanham determinadas pessoas por um longo tempo. Isso permite aos autores verificar se as perdas salariais são permanentes ou temporárias.¹⁹

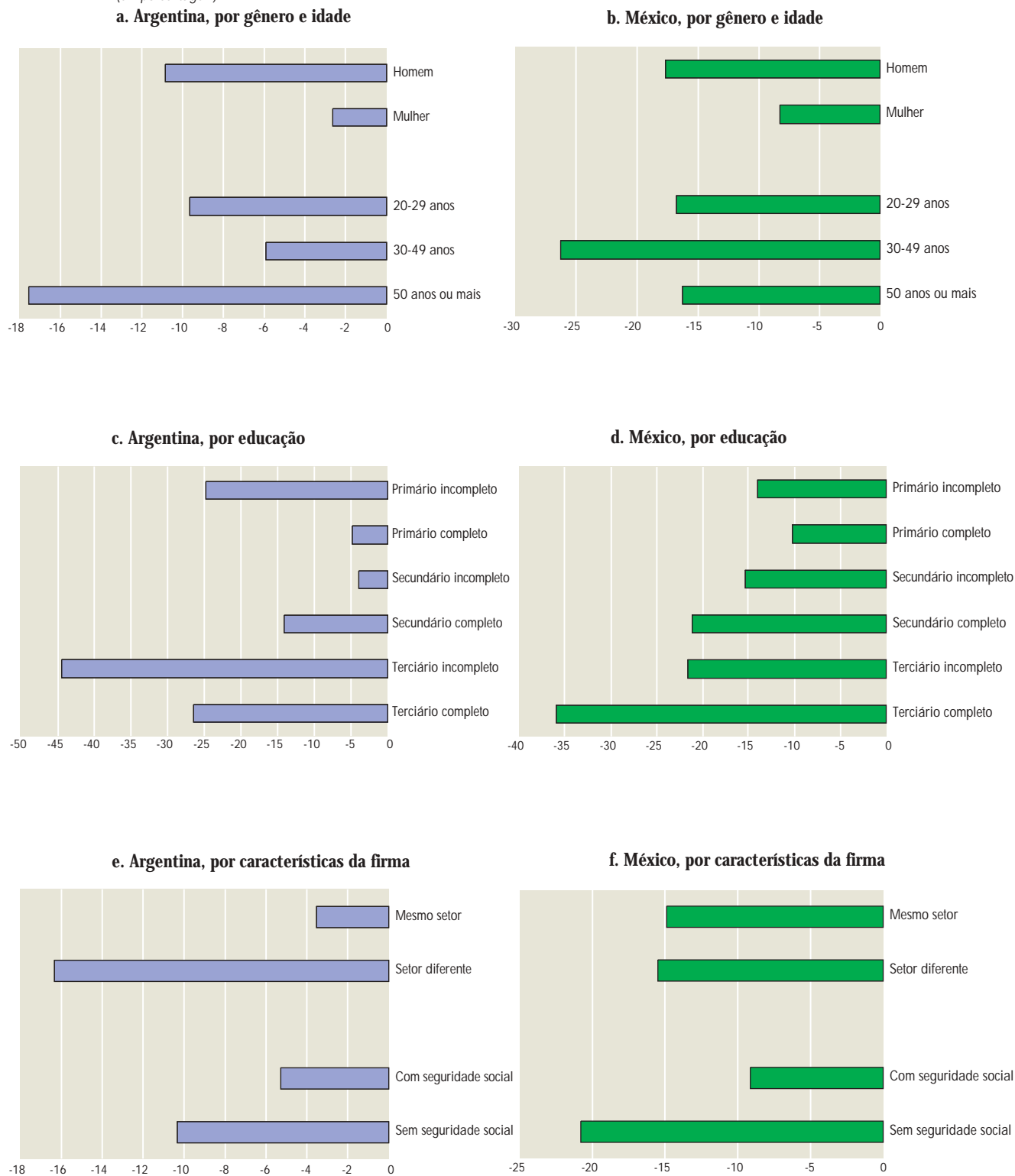
No caso do México, Kaplan, Martínez e Robertson (2003) concluem que os trabalhadores demitidos em períodos de retração e em regiões de baixa atividade econômica sofrem maiores perdas a longo prazo em comparação com aqueles dispensados em períodos de maior prosperidade e em regiões prósperas. Para estimar esses resultados, os estudos utilizam o conjunto de dados da administração da previdência social, que registram históricos pessoais de emprego de trabalhadores cobertos pelo sistema entre 1993 e 2000. Usando um conjunto de dados semelhante para o período de 1992 a 1998 e uma metodologia análoga para estimar o custo da perda do emprego no Brasil, Menezes (2003) conclui pela existência de perdas salariais a longo prazo associadas à demissão. Observa também que essas perdas tendem a ser maiores entre os empregados de pequenas firmas, trabalhadores altamente qualificados e trabalhadores com mais tempo de serviço. Os dados indicam que um motivo importante para as quedas salariais dos trabalhadores demitidos é que não são capazes de utilizar suas habilidades específicas em outros empregos.

¹⁸ Os trabalhadores involuntariamente desempregados são aqueles que não têm emprego, estão procurando um e que perderam o emprego ou por demissão ou porque a firma em que trabalhavam fechou as portas. Ver o Quadro 2.5 do Apêndice.

¹⁹ Dados em painéis longos possibilitam comparar os salários pagos alguns períodos antes da demissão aos de alguns períodos após o reemprego. Isso é importante porque os salários de firmas em dificuldades poderiam ter começado a cair alguns períodos antes da ocorrência da demissão. Se for este o caso, as estimativas aqui apresentadas subestimam o custo da demissão.

Figura 2.19 Perda média de salário para empregados despedidos, por características do trabalhador e do emprego, na Argentina e no México

(em porcentagem)



Nota: As mudanças nos salários são relativas a indivíduos em um grupo de controle. Ver discussão no texto.

Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC (1993-2001) para a Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano-ENEU-INEGI (1990-2001) para o México.

É importante mencionar que nem sempre a mobilidade é ruim para os trabalhadores. Para muitos deles, mudar de emprego é uma maneira de obter melhores salários. No México, as pessoas que passam para a inatividade e retornam à condição de emprego não sofrem perdas salariais. Além disso, algumas pessoas melhoram de situação ao mudar para outro emprego mesmo quando perderam o anterior involuntariamente. Ademais, note-se que, em todos os casos, os ganhos e as perdas salariais das pessoas que deixaram o emprego foram maiores do que os ganhos e as perdas médias daquelas que não mudaram de emprego (o grupo de controle). Do mesmo modo, no caso do Brasil, Menezes (2003) conclui que muitos trabalhadores que mudam de emprego recebem um aumento de salário e que em média o aumento é maior do que para aqueles que permanecem no mesmo emprego.

TRANSIÇÕES EMPREGO A EMPREGO

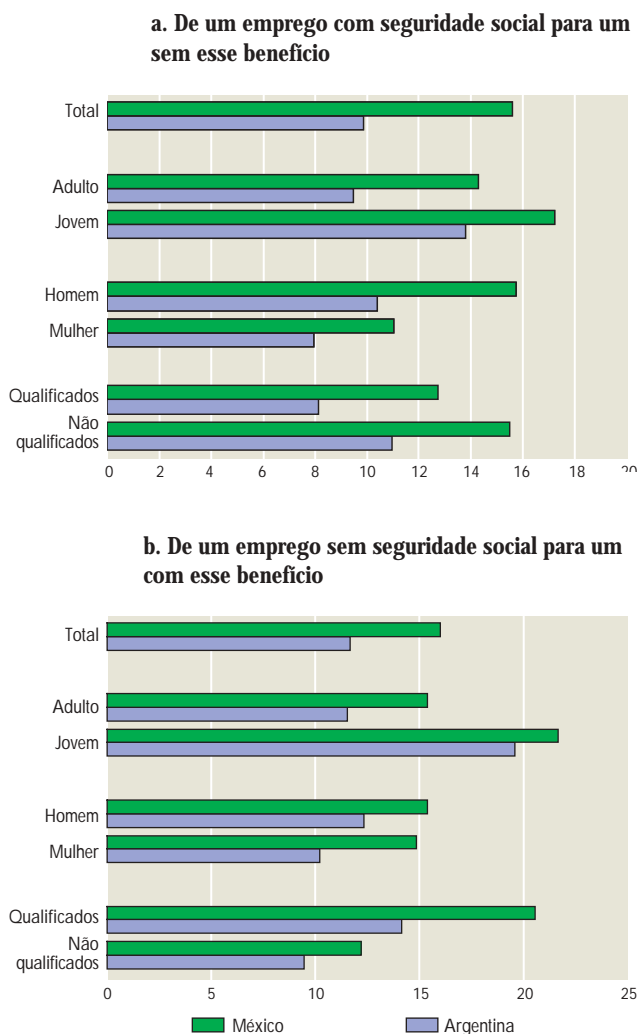
Este capítulo documentou o elevado grau de rotatividade em empregos formais e explicou como, dentro desses empregos, as pequenas firmas são mais voláteis. Essa evidência leva a crer que existe um alto grau de volatilidade em todos os setores da economia.

Esta seção analisa o grau de mobilidade entre empregos. A concepção dualista do mercado de trabalho sustenta que há dois setores — o formal e o informal — e que ambos atuam em mercados de trabalho segmentados, isto é, que a mobilidade entre os dois é limitada.

Os dados indicam que há uma alta mobilidade entre o setor formal e o informal. Alguns autores definem um trabalhador informal como aquele que não recebe os benefícios determinados pelas leis trabalhistas. Com base nessa definição, a probabilidade média de que um trabalhador informal passe a ter um emprego com tais benefícios é de 16% no México e de aproximadamente 12% na Argentina (ver Figura 2.20 e Quadro 2.6 do Apêndice). A probabilidade de ocorrer o contrário é semelhante: 15,6% no México e aproximadamente 10% na Argentina. Esses números são altos: significam que em qualquer período dado de seis meses cerca de

Figura 2.20 Transições de emprego num período de seis meses, México e Argentina

(em porcentagem de trabalhadores no estado inicial)



Fontes: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC (1993-2001) para a Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano-ENEU-INEGI (1990-2001) para o México.

16% dos trabalhadores mexicanos e 11% dos argentinos passam de um emprego formal para um informal e vice-versa. Assim, fica difícil justificar a visão segmentada do mercado de trabalho.

Nem todos os trabalhadores têm a mesma probabilidade de passar de um emprego sem benefícios para um emprego com benefícios. Essa probabilidade é maior para os trabalhadores jovens e os qualificados. As menores oportunidades se encontram entre as mulheres e os trabalhadores não qualificados. Esses resultados indicam que, embora os jovens possam entrar no mercado através de

empregos piores, há para esse grupo uma considerável mobilidade ascendente. Há também significativa mobilidade ascendente para os trabalhadores qualificados. Já no caso de mulheres e trabalhadores não qualificados, é menos provável que passem para empregos que ofereçam seguridade social. Isso provavelmente se deve a que esses trabalhadores não são considerados para esses empregos ou estão menos dispostos a pagar pelos benefícios.²⁰

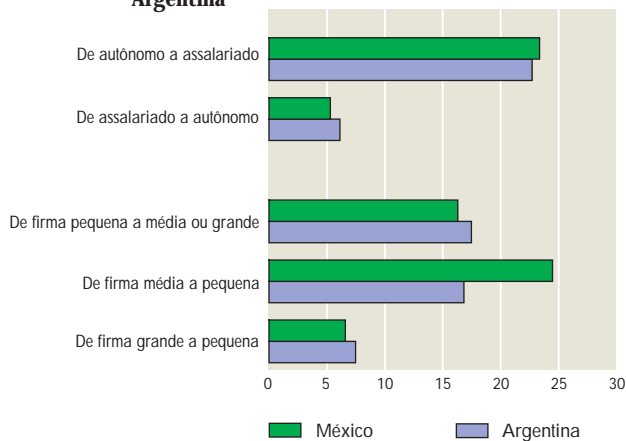
Quando se utiliza a definição de trabalhador informal da Organização Internacional do Trabalho, que se baseia na categoria de emprego, também há ampla evidência de mobilidade. No México e na Argentina, num período de seis meses cerca de 23% dos trabalhadores deixam de ser autônomos para se tornar assalariados (ver Figura 2.21). A transição inversa é menor. Cerca de 5,3% dos assalariados no México e 6,1% na Argentina passam da condição de assalariados para a de autônomos.

Aproximadamente 16%-17% dos trabalhadores de firmas com menos de cinco empregados passam para grandes firmas num período de seis meses no México e na Argentina (Figura 2.21). A transição inversa também é grande. Assim, 6,6% dos trabalhadores empregados em grandes firmas e cerca de 25% dos empregados em firmas médias se transferem para pequenas firmas num período de seis meses.

Assim, qualquer que seja a definição de trabalhador informal, os dados não corroboram a visão segmentária. Ao menos no México e na Argentina, as entradas e saídas do setor informal são grandes, o que parece indicar que, mesmo que todas as transições do setor formal para o informal fossem forçadas por demissões involuntárias, são abundantes as oportunidades de retornar ao setor formal.

Maloney (1998) estuda as mudanças salariais no caso de passagens do setor formal para o informal e vice-versa, utilizando os mesmos dados em painel usados neste estudo. A partir dos resultados de Maloney não fica claro se o setor formal deve ser sempre preferido em relação às alternativas. As saídas da situação de emprego assalariado formal sempre levam a aumentos de salários, enquanto as passagens do auto-emprego ou do trabalho sob contrato para o emprego assalariado formal estão associadas a uma queda de salário.

Figura 2.21 Transições de emprego num período de seis meses: firmas pequenas e emprego autônomo, México e Argentina



Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC (1993-2001) para a Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano-ENEU-INEGI (1990-2001) para o México.

CONCLUSÕES

Este estudo apresentou um novo enfoque à abordagem da dinâmica do mercado de trabalho na América Latina. Demonstrou que variações relativamente pequenas no emprego, no desemprego e na inatividade ocultam um vasto volume de atividade no mercado de trabalho. Essa mudança de perspectiva é importante não só por expor o processo mediante o qual ocorre o crescimento da produtividade, como também porque revela o elevado risco que correm os trabalhadores no processo. No caso dos países e setores estudados, não há diferenças significativas entre as taxas de rotatividade em economias desenvolvidas e emergentes. Contudo, há diferenças importantes no grau de preparação dos trabalhadores para percorrer esse processo. Na América Latina, as formas correntes de seguro social, baseadas em indenizações compulsórias por demissão, só atingem uma minoria dos trabalhadores. Muitas pessoas não têm como procurar bons empregos porque não podem se manter sem rendimentos. A falta de um sistema eficiente de coordenação entre as vagas disponíveis e os trabalhadores que procuram emprego pode ser

²⁰ Ver o Capítulo 7 para uma discussão sobre a incidência dos benefícios compulsórios.

uma das explicações para os baixos níveis de produtividade e as baixas taxas de crescimento da produtividade na América Latina.

Esta análise encerra conseqüências importantes para a formulação de políticas. Primeiro, aponta para a importância de reduzir as barreiras burocráticas à entrada e à saída das firmas e à realocação de trabalhadores e empregos. Segundo, sublinha a importância da criação de melhores sistemas de seguro social, que estendam a cobertura à grande maioria da força de trabalho (ver capítulos 7 e 8 para um debate adicional sobre essa questão).

Terceiro, acentua a importância de se desenvolver qualificações flexíveis e adaptáveis como mecanismo de seguro para os trabalhadores. Quarto, destaca os desafios inerentes a políticas industriais focalizadas em determinados setores: mesmo dentro de um setor estreitamente delimitado, haverá tanto firmas eficientes quanto ineficientes. Por fim, a análise chama a atenção para a importância do desenvolvimento do mercado de crédito como instrumento para impedir a destruição ineficiente de habilidades específicas.

Apêndice 2.1 Quadro 1 Realocação do emprego por tamanho da firma no Chile e no México, década de 1990

Variável	Chile, 1990-1999	México, 1993-2000 ^a	México, 1999-2000 ^a
49-99 trabalhadores	-0,096 (0,007)***	-0,014 (0,003)***	-0,030 (0,005)***
100-249 trabalhadores	-0,105 (0,008)***	-0,026 (0,003)***	-0,032 (0,005)***
Mais de 249 trabalhadores	-0,157 (0,010)***	-0,043 (0,003)***	-0,044 (0,005)***
Segundo quintil salarial	-0,072 (0,008)***	-0,028 (0,003)***	-0,025 (0,006)***
Terceiro quintil salarial	-0,063 (0,008)***	-0,044 (0,003)***	-0,041 (0,006)***
Quarto quintil salarial	-0,058 (0,008)***	-0,052 (0,003)***	-0,043 (0,006)***
Quinto quintil salarial	-0,032 (0,008)***	-0,055 (0,003)***	-0,040 (0,006)***
Média	0,441	0,159	0,133
Número de observações	48.344	39.822	10.432
Efeitos fixos de idade	Sim	Não	Sim
Efeitos fixos de ano	Sim	Sim	Sim

*** Significativo a 1%.

^a Não inclui nem entrada nem saída de firmas.

Nota: Resultados de regressões de OLS com base em dados de firmas do setor de transformação. Erros padrões entre parênteses.

Fonte: Cálculos do BID.

Apêndice 2.1 Quadro 2 Transições do mercado de trabalho por região

(em porcentagem)

Região e país	Do emprego a			Do desemprego a			Da inatividade a		
	Emprego	Desemprego	Inatividade	Emprego	Desemprego	Inatividade	Emprego	Desemprego	Inatividade
<i>América Latina</i>									
Argentina, 1993-2001	86,6	6,4	7,0	36,9	36,1	26,9	11,8	8,0	80,2
México, 1990-2001	88,4	2,0	9,6	54,9	15,3	29,8	14,3	1,8	83,9
Peru, 1997-2000	82,6	5,7	11,7	45,1	20,5	34,4	25,7	10,8	63,5
Média não ponderada	85,9	4,7	9,4	45,6	24,0	30,4	17,3	6,9	75,9
<i>Europa do Leste</i>									
Alemanha Oriental, 1990-1991	83,6	9,3	7,1	35,0	37,3	27,7	16,0	4,1	79,9
Bulgária, 1994-1995	84,9	5,9	9,2	32,3	43,3	24,4	9,2	4,4	86,4
Eslováquia, 1994-1995	93,2	2,3	4,5	23,7	68,5	7,8	1,8	1,7	96,5
Estônia, 1997-1997	91,3	4,7	4,0	37,2	56,4	6,4	7,4	3,8	88,8
Polônia, 1992-1994	89,1	4,0	7,0	35,8	48,4	15,9	8,5	4,4	87,2
República Tcheca, 1994-1999	96,1	1,3	2,6	42,9	46,4	10,7	3,9	1,2	94,8
Rússia, 1992-1996	89,6	4,4	6,0	45,8	39,2	15,1	8,2	2,4	89,5
Média não ponderada	89,7	4,6	5,8	36,1	48,5	15,4	7,8	3,1	89,0
Estados Unidos, 1992-1993	91,9	2,8	5,3	65,9	5,3	28,8	4,3	16,1	79,6
<i>Europa Ocidental</i>									
Alemanha, 1992-1997				25,4	49,6	25,0			
Áustria, 1995-1997				33,6	43,3	23,1			
Bélgica, 1990-1997				23,6	50,8	25,6			
Dinamarca, 1990-1997				35,3	36,8	27,9			
Espanha, 1990-1997				29,2	63,6	7,2			
Finlândia, 1995-1997				26,9	45,9	27,2			
França, 1990-1997				32,2	51,6	16,2			
Grécia, 1990-1997				27,1	61,4	11,5			
Irlanda, 1990-1997				19,1	58,2	22,7			
Itália, 1992-1997				22,4	47,4	30,2			
Portugal, 1990-1997				35,8	41,8	22,4			
Reino Unido, 1990-1997				33,3	49,3	17,4			
Suécia, 1996-1997				29,4	52,0	18,6			
Média não ponderada				28,7	50,1	21,2			

Fontes: Para Argentina, México, Estados Unidos e médias regionais, cálculos do BID; para Peru, Herrera e Shady (2003); para países da Europa do Leste, Boeri e Terrel (2001); para países da Europa Ocidental, OCDE (2000).

Apêndice 2.1 Quadro 3 Transições do mercado de trabalho na Argentina, 1993-2001

(em porcentagem)

Transição	Total	Adulto	Jovem	Adulto		Adulto	
				Homem	Mulher	Qualificado	Não qualificado
<i>Do desemprego^a</i>							
Ao desemprego	36,2	34,4	37,6	37,9	31,1	37,6	32,7
À inatividade	26,9	24,8	27,5	8,4	40,8	23,9	25,4
Ao emprego	36,9	40,8	34,9	53,7	28,1	38,5	41,9
<i>Do desemprego ao emprego^b</i>							
Proprietário	0,8	1,0	0,5	0,8	1,5	1,2	0,9
Autônomo	27,9	32,2	13,6	36,3	24,5	27,0	35,5
Assalariado	71,3	66,8	85,8	62,9	74,0	71,8	63,7
Firma pequena	60,4	61,5	51,0	61,7	61,2	47,5	68,5
Firma média	22,2	19,7	28,4	20,8	17,6	23,5	18,0
Firma grande	17,4	18,8	20,6	17,5	21,2	28,9	13,5
Emprego com benefícios	18,8	19,3	23,4	19,3	19,3	31,1	13,3
Emprego sem benefícios	81,2	80,7	76,6	80,7	80,7	68,9	86,7
<i>Do desemprego ao emprego, ajustado por participação do emprego em cada categoria^a</i>							
Proprietário	14,6	15,2	43,7	9,0	53,6	14,7	16,6
Autônomo	151,2	167,3	179,0	190,7	124,9	226,8	143,6
Assalariado	94,0	90,1	94,1	87,1	95,3	90,0	91,0
Firma pequena	143,6	153,9	135,2	152,0	157,6	180,4	137,0
Firma média	137,0	135,6	125,5	132,3	142,5	191,4	111,1
Firma grande	41,7	41,3	52,0	40,1	43,4	47,2	40,0
Emprego com benefícios	41,0	39,6	49,1	39,8	39,4	53,2	32,2
Emprego sem benefícios	150,2	157,2	146,4	156,5	158,3	166,2	147,8
<i>Do desemprego</i>							
ao desemprego	36,2	34,4	37,6	37,9	31,1	37,6	32,7
Da inatividade							
ao desemprego	8,0	8,5	9,9	17,8	7,6	8,5	8,3
Do emprego ao desemprego	6,4	5,4	10,6	5,9	4,5	3,6	7,1
<i>Do emprego ao desemprego^c</i>							
Proprietário	2,4	1,7	8,2	1,6	1,9	1,2	2,4
Autônomo	7,8	7,4	12,6	8,7	5,3	4,9	9,1
Assalariado	6,2	5,0	10,4	5,4	4,4	3,5	6,6
Firma pequena	8,0	7,0	13,0	7,7	5,9	4,9	8,3
Firma média	5,7	5,1	8,6	5,7	3,9	3,5	6,7
Firma grande	4,3	3,4	9,0	3,8	2,8	2,6	4,7
Emprego com benefícios	3,5	3,2	6,0	3,5	2,6	2,6	3,8
Emprego sem benefícios	8,9	7,7	14,1	8,9	6,3	5,1	9,4

^a Os valores são a porcentagem de trabalhadores que estava desempregada.^b Os valores são a porcentagem de trabalhadores que saiu do desemprego para o emprego.^c Os valores são a porcentagem de cada tipo de trabalhador que ficou desempregado.

Fonte: Cálculos do BID com base em EPH (1993-2001)-INDEC.

Apêndice 2.1 Quadro 4 Transições do mercado de trabalho no México, 1990-2001

(em porcentagem)

Transição	Total	Adultos	Jovens	Adulto		Adulto	
				Homem	Mulher	Qualificado	Não qualificado
<i>Do desemprego^a</i>							
Ao desemprego	15,4	15,3	15,9	16,3	14,2	18,3	13,3
A inatividade	30,0	24,6	34,0	7,9	47,5	25,1	23,9
Ao emprego	54,6	60,1	50,1	75,8	38,3	56,6	62,8
<i>Do desemprego ao emprego^b</i>							
Proprietário	2,4	3,6	0,7	4,6	0,9	4,0	3,3
Autônomo	15,7	22,0	6,8	24,0	17,2	19,7	23,4
Assalariado	81,9	74,3	92,5	71,4	81,9	76,2	73,4
Firma pequena	44,0	46,6	38,7	49,0	40,9	36,2	53,3
Firma média	20,2	18,0	23,0	18,0	17,7	18,7	17,4
Firma grande	35,8	35,4	38,3	33,0	41,4	45,1	29,3
Emprego com benefícios	38,5	37,2	41,8	35,8	40,1	42,7	33,5
Emprego sem benefícios	61,5	62,8	58,2	64,2	59,9	57,3	66,5
<i>Do desemprego ao emprego, ajustado por participação do emprego em cada categoria^a</i>							
Proprietário	48,8	74,4	85,2	75,0	31,5	59,6	105,0
Autônomo	73,4	99,2	65,5	106,7	78,8	105,9	91,8
Assalariado	111,1	102,0	104,2	100,0	108,8	102,2	102,7
Firma pequena	97,8	107,0	92,1	117,5	87,8	106,6	101,8
Firma média	76,3	68,3	71,3	66,9	70,0	65,8	71,7
Firma grande	125,7	117,5	148,9	105,2	147,0	119,9	125,4
Emprego com benefícios	82,1	74,6	96,5	70,0	83,8	72,0	81,4
Emprego sem benefícios	115,8	125,2	102,7	131,3	114,8	140,7	113,0
<i>Do desemprego</i>							
ao desemprego	15,4	15,3	15,9	16,3	14,2	18,3	13,3
Da inatividade							
ao desemprego	1,9	1,4	2,8	6,2	1,2	2,4	1,1
Do emprego							
ao desemprego	2,0	1,6	3,6	1,8	1,1	1,4	1,7
<i>Do emprego ao desemprego^c</i>							
Proprietário	1,1	1,1	1,9	1,1	0,8	0,8	1,4
Autônomo	1,7	1,6	3,5	1,9	1,0	1,8	1,5
Assalariado	2,2	1,7	3,6	1,9	1,2	1,4	1,8
Firma pequena	2,1	1,7	3,6	2,0	1,2	1,7	1,8
Firma média	2,7	2,1	3,7	2,4	1,6	2,1	2,1
Firma grande	1,8	1,3	3,4	1,5	0,9	1,2	1,4
Emprego com benefícios	1,8	1,3	3,3	1,8	0,9	1,2	1,5
Emprego sem benefícios	2,2	1,8	3,8	2,2	1,3	1,7	1,9

^a Os valores são a porcentagem de trabalhadores que estava desempregada.

^b Os valores são a porcentagem de trabalhadores que saiu do desemprego para o emprego.

^c Os valores são a porcentagem de cada tipo de trabalhador que ficou desempregado.

Fonte: Cálculos do BID com base em ENEU (1990-2001)-INEGI.

Apêndice 2.1 Quadro 5 Transições por grupo, incluindo desemprego voluntário e involuntário na Argentina e no México, década de 1990

(em porcentagem)

País e transição	Não qualificado	Adulto qualificado	Mulher	Adulto homem	Jovem	Adulto	Todos
Argentina (1993-2001)							
<i>Do emprego</i>							
Ao emprego	86,2	92,8	85,0	91,9	79,8	89,2	86,8
Ao desemprego voluntário	1,0	0,7	1,0	0,8	2,4	0,9	1,1
Ao desemprego involuntário	6,0	2,8	3,4	5,1	7,4	4,5	5,1
À inatividade	6,8	3,7	10,5	2,2	10,4	5,4	7,0
México (1990-2001)							
<i>Do emprego</i>							
Ao emprego	90,6	94,0	83,3	96,8	82,4	91,9	88,4
Ao desemprego voluntário	0,8	0,6	0,6	0,7	2,1	0,7	1,1
Ao desemprego involuntário	0,9	0,8	0,5	1,1	1,4	0,9	1,0
À inatividade	7,8	4,6	15,6	1,3	14,0	6,5	9,6

Nota: Desempregados involuntários são os que não têm emprego, estão procurando e foram despedidos ou a firma onde trabalhavam fechou.

Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC (1993-2001) para a Argentina e Encuesta Nacional de Empleo Urbano-ENEU-INEGI (1990-2001) para o México.

Apêndice 2.1 Quadro 6 Transições do mercado de trabalho por tipo de emprego na Argentina e no México

(em porcentagem)

Transição	Total	Adultos	Jovens	Adulto		Adulto	
				Homem	Mulher	Qualificado	Não qualificado
Argentina, 1993-2001							
<i>Do emprego^a</i>							
Ao desemprego	6,4	5,4	10,6	5,9	4,5	3,6	7,1
À inatividade	7,0	5,4	10,3	2,2	10,5	3,7	6,8
Ao emprego	86,6	89,2	79,1	91,9	85,0	92,7	86,1
<i>Ao emprego^b</i>							
Proprietário – proprietário	58,3	55,2	25,0	57,0	48,5	61,4	43,5
Proprietário – autônomo	27,6	29,5	25,0	28,7	32,6	25,4	38,1
Proprietário – assalariado	14,0	15,3	50,0	14,3	18,9	13,2	18,4
Autônomo – proprietário	7,2	7,5	2,3	8,8	4,9	10,9	5,2
Autônomo – autônomo	70,1	69,7	48,3	70,0	69,0	69,8	69,6
Autônomo – assalariado	22,7	22,9	49,3	21,2	26,1	19,3	25,2
Assalariado – proprietário	0,8	0,9	0,4	1,0	0,6	1,0	0,6
Assalariado – autônomo	6,1	6,5	4,5	6,6	6,3	4,4	8,5
Assalariado – assalariado	93,1	92,6	95,1	92,4	93,1	94,6	90,9
Firma pequena – firma pequena	83,7	82,3	73,4	82,3	87,2	81,3	86,3
Firma pequena – firma média	10,9	12,0	18,7	12,0	7,9	12,3	9,3
Firma pequena – firma grande	5,3	5,7	7,9	5,7	4,9	6,4	4,4
Firma média – firma pequena	16,8	18,9	19,5	18,9	11,4	12,7	19,6
Firma média – firma média	60,8	58,5	59,4	58,5	65,7	62,1	60,7
Firma média – firma grande	22,3	22,5	21,1	22,5	22,9	25,2	19,7
Firma grande – firma pequena	7,4	7,4	9,4	7,4	6,5	5,5	9,2
Firma grande – firma média	18,8	17,9	24,2	17,9	19,1	17,2	19,9
Firma grande – firma grande	73,8	74,7	66,4	74,7	74,4	77,3	70,9
Com seguridade social – com seguridade social	90,1	90,5	86,2	89,6	92,0	91,9	89,0
Com seguridade social – sem seguridade social	9,9	9,5	13,8	10,4	8,0	8,1	11,0
Sem seguridade social – com seguridade social	11,7	11,5	19,6	12,3	10,2	14,1	9,4
Sem seguridade social – sem seguridade social	88,3	88,5	80,4	87,7	89,8	85,9	90,6
México, 1990-2001							
<i>Do emprego^a</i>							
Ao desemprego	2	1,6	3,6	1,8	1,1	1,4	1,7
À inatividade	9,6	6,5	14	1,3	15,6	4,6	7,7
Ao emprego	88,4	91,9	82,4	96,9	83,3	94,0	90,6
<i>Ao emprego^b</i>							
Proprietário – proprietário	54,3	54,2	35,8	54,6	52,4	62,0	45,5
Proprietário – autônomo	26,4	26,3	27,3	25,8	30,5	19,9	34,0
Proprietário – assalariado	19,3	19,5	36,9	19,6	17,1	18,1	20,5
Autônomo – proprietário	8,8	9,4	5,0	11,4	4,6	14,1	7,8
Autônomo – autônomo	67,8	67,4	51,2	63,7	77,4	63,4	69,3
Autônomo – assalariado	23,3	23,2	43,7	24,9	18,0	22,5	22,9
Assalariado – proprietário	1,5	1,8	0,5	2,4	0,5	1,9	1,6
Assalariado – autônomo	5,3	5,5	3,4	6,5	3,4	2,9	7,7
Assalariado – assalariado	93,2	92,7	96,1	91,1	96,0	95,2	90,7
Firma pequena – firma pequena	82,5	82,7	73,8	82,7	87,2	81,3	85,2
Firma pequena – firma média	10,2	10,0	16,4	10,0	7,3	9,0	9,3
Firma pequena – firma grande	7,3	7,3	9,8	7,3	5,5	9,7	5,5
Firma média – firma pequena	24,5	25,5	24,3	25,5	18,0	18,4	26,2
Firma média – firma média	50,9	49,2	51,9	49,2	56,1	51,0	51,2
Firma média – firma grande	24,6	25,3	23,8	25,3	25,8	30,5	22,6
Firma grande – firma pequena	6,6	7,0	7,4	7,0	3,4	4,0	7,8
Firma grande – firma média	9,0	8,9	12,7	8,9	5,8	5,8	10,5
Firma grande – firma grande	84,4	84,2	80,0	84,2	90,8	90,2	81,7
Com seguridade social – com seguridade social	84,4	85,7	82,7	84,2	89,0	87,2	84,5
Com seguridade social – sem seguridade social	15,6	14,3	17,3	15,8	11,0	12,8	15,5
Sem seguridade social – com seguridade social	16,0	15,4	21,7	15,4	14,8	20,5	12,2
Sem seguridade social – sem seguridade social	84,0	84,6	78,3	84,6	85,2	79,5	87,8

^a Os valores são a porcentagem dos trabalhadores que estava empregada.

^b Os valores são a porcentagem dos trabalhadores em cada categoria que passou da primeira condição para a segunda. Por exemplo, em proprietário – autônomo, o valor é a porcentagem dos trabalhadores que era proprietária de firmas e se tornou autônoma.

Fonte: Cálculos do BID com base em EPH-INDEC para Argentina e em ENEU-INEGI para México.