

Relatório da Pesquisa

Transição da Escola para o Trabalho

Apoio:

 **Dados**
consultoria


CNC
Sesc Senac

*Gastão
Vieira*
DEPUTADO FEDERAL

Introdução

A pesquisa Transição da Escola para o Trabalho, elaborada pelo IDados com 3527 jovens, procura responder um conjunto de três perguntas centrais para compreender a relação entre os jovens e o mercado de trabalho:



1. Quais seriam as principais dificuldades na transição do jovem para o mercado de trabalho?



2. Como a educação poderia facilitar a inserção e a adequação do jovem ao mercado de trabalho?



3. Após inserido, como reter o jovem no emprego e diminuir a rotatividade?

São perguntas, portanto, que interessam para a formulação de políticas de emprego voltadas para os jovens, políticas educacionais e estratégias de recursos humanos das empresas.

1 Quais seriam as principais dificuldades na transição do jovem para o mercado de trabalho?

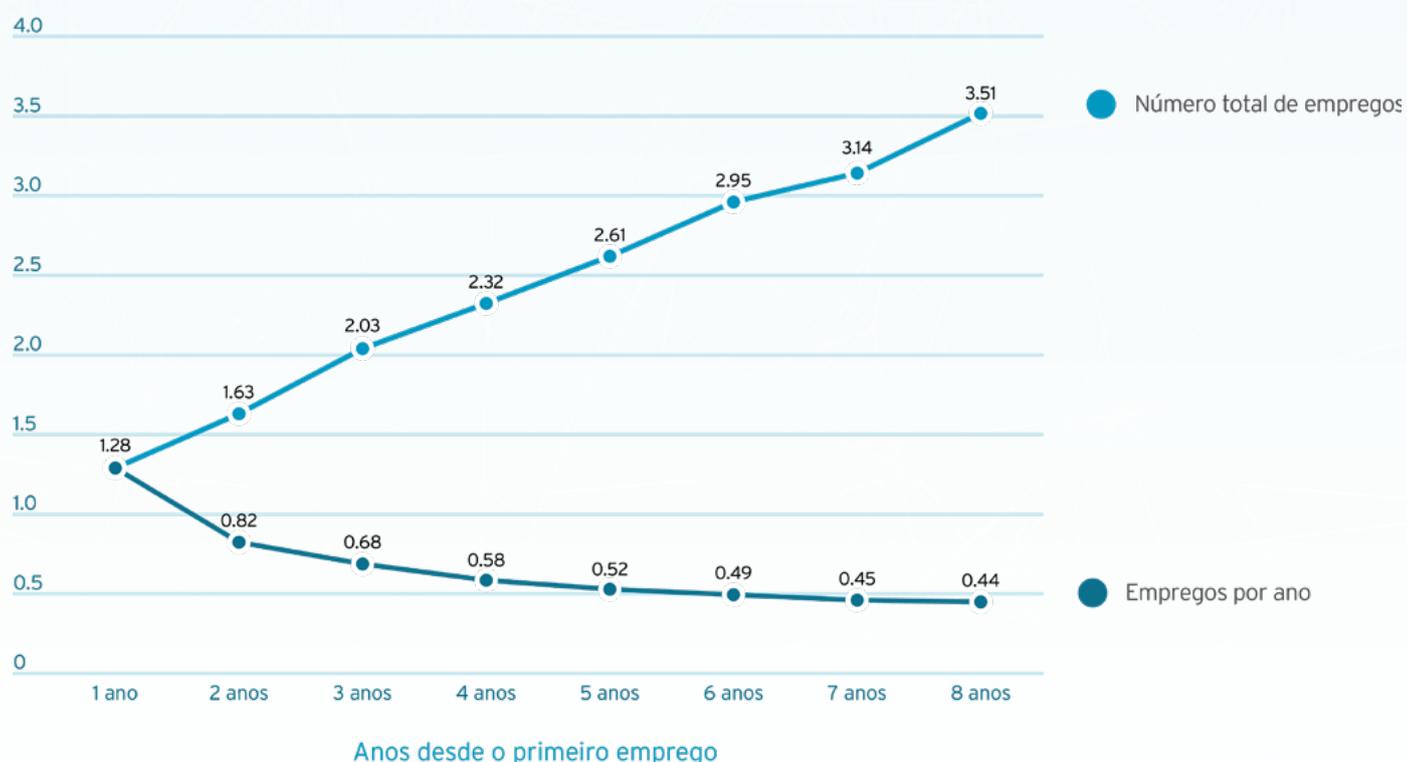
Figura 1 - Experiência reduz tempo não-ocupado e na informalidade

	Anos ocupados (média)	Anos não-ocupados (média)	Proporção tempo não-ocupado	Anos formais (média)	Anos informais (média)	Proporção tempo informal
16 a 17 anos	1,7	0,7	28,3%	1,2	1,8	59,8%
18 a 20 anos	2,3	0,8	25,8%	2,0	2,2	52,7%
21 a 23 anos	3,7	1,4	27,3%	3,1	3,0	48,6%
24 a 26 anos	6,0	1,9	23,9%	5,3	3,6	40,5%
27 a 29 anos	8,2	2,3	22,3%	7,2	4,1	36,3%

- A **Figura 1** mostra que, com o passar dos anos, a conexão do jovem com o Mercado de Trabalho se torna mais sólida, tanto na margem extensiva (tempo ocupado), quanto na margem intensiva (tempo em ocupações formais).

- Nas faixas etárias mais baixas, os jovens passam uma parcela considerável do tempo fora do mercado (mais de **25%** para aqueles abaixo de 23 anos). Com o passar dos anos, o tempo médio ocupado cresce e o tempo desocupado diminui proporcionalmente. Na faixa etária dos 27 aos 29 anos, os jovens passaram em média **8,4** anos ocupados e **2,3** anos não-ocupados desde a entrada no mercado de trabalho.
- O mesmo ocorre com o tempo gasto em ocupações informais. Jovens de faixas etárias mais baixas trabalham mais tempo em ocupações informais do que jovens mais velhos. Até os 20 anos, jovens passam, em média, mais tempo em ocupações informais do que em ocupações formais. Esse cenário se inverte a partir dos 21 anos e a proporção de tempo empregado informalmente cai com a idade.

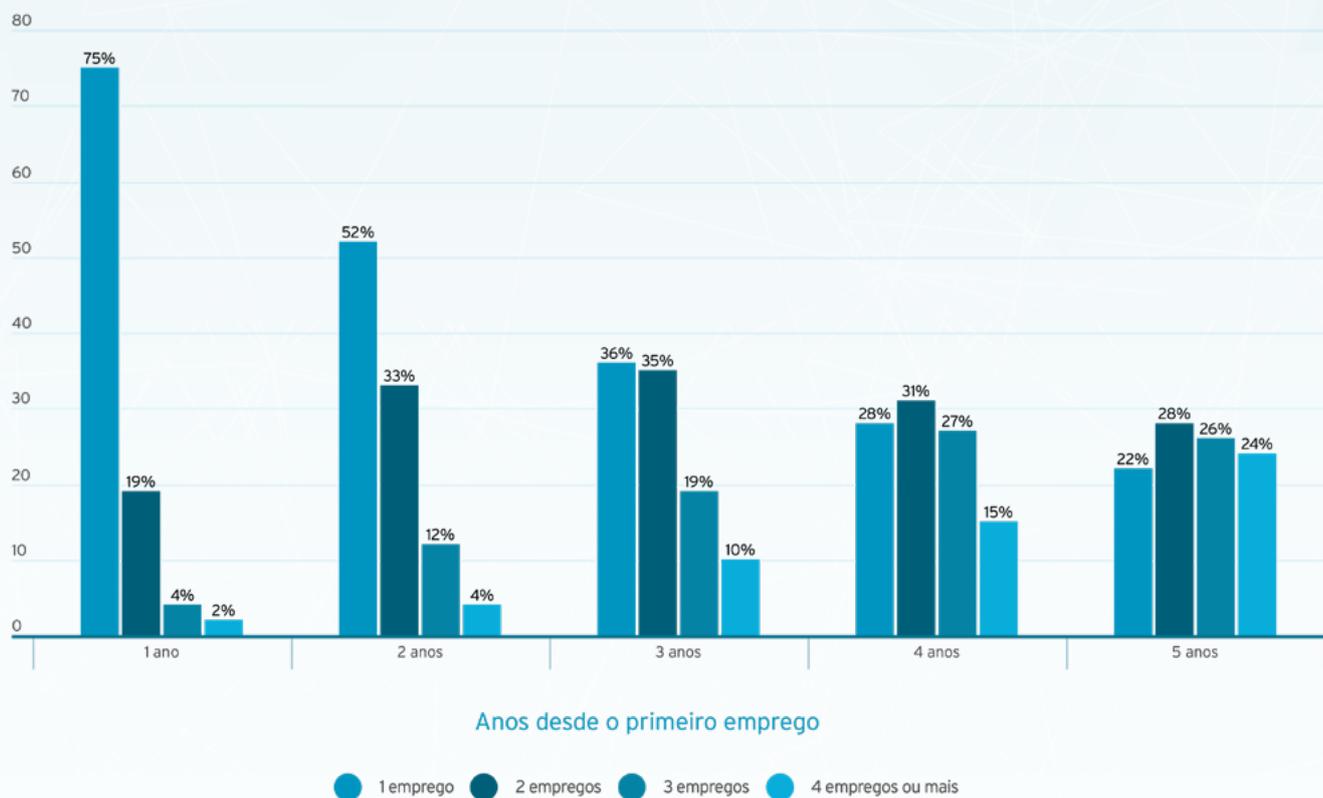
Figura 2 - Experiência reduz rotatividade (medida como número de empregos por ano)



- As Figuras 2 e 3 mostram que, com o passar dos anos, a rotatividade do jovem também diminui. Após 1 ano da entrada no mercado de trabalho, os jovens já tiveram, em média, 1,3 empregos. Vinte e cinco por cento deles já saíram do primeiro emprego e após 2 anos, somente 52% ainda estão no mesmo emprego que ingressaram no mercado de trabalho.

- Com o passar dos anos, o número médio de empregos sobe no total, mas cai na média, indicando que há cada vez menos rotatividade no mercado. Cinco anos após ingressar no mercado, jovens tiveram aproximadamente 0,5 empregos por ano (na média, trocaram de emprego a cada 2 anos).

Figura 3 - Jovens não se mantêm no primeiro emprego por muito tempo



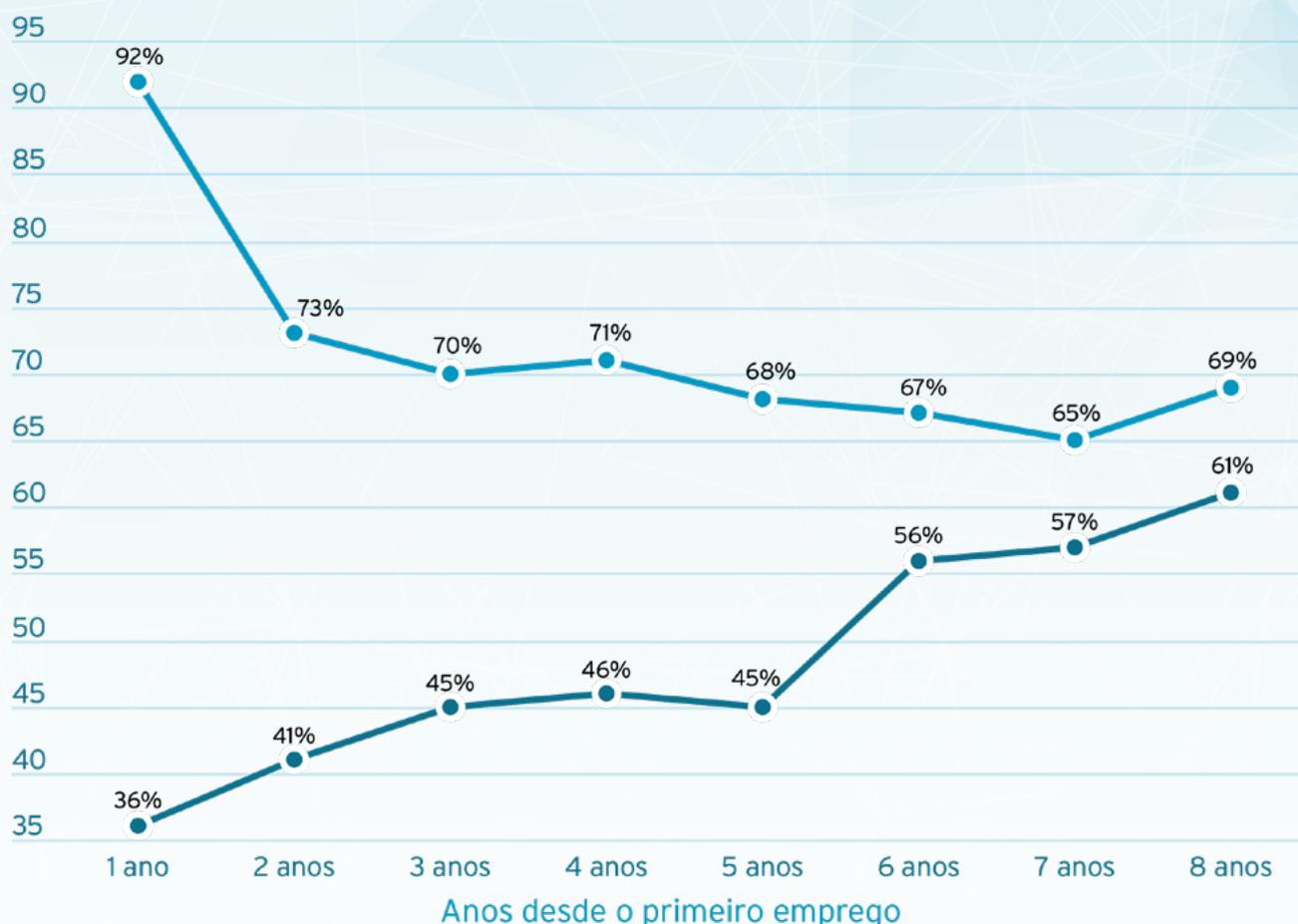
- Contudo, escolhas feitas nos primeiros anos de vida têm impacto de longo prazo. Especificamente, a escolha de entrada no mercado de trabalho por um emprego informal (sem carteira assinada ou trabalho por conta-própria).
- Como é possível ver na [Figura 4](#), jovens que ingressaram no mercado através de um emprego informal têm maior probabilidade de se manter na informalidade, mesmo muitos anos depois. Após 5 anos no mercado, **71%** dos jovens que tiveram primeiro emprego informal ainda estão na informalidade.
- Por outro lado, jovens que ingressaram pelo emprego formal têm muito menos chances de cair na informalidade. Cinco anos depois do ingresso, somente 9% dos jovens que tiveram primeiro emprego formal estão na informalidade.
- Isso indica que as taxas de transição da informalidade para a formalidade (e vice-versa) são baixas. A condição de trabalhador informal se mantém por longos períodos.

Figura 4 - Porém, experiência ajuda pouco aqueles cujo primeiro emprego foi informal



- A saída precoce do primeiro emprego também tem efeitos de médio prazo nas chances do jovem de se manter no mercado de trabalho. Na [Figura 5](#) é possível ver que jovens que permaneceram menos de 6 meses no primeiro emprego têm menores chances de estarem ocupados mesmo 5 anos depois do início da vida laboral. Isso indica que o mercado pune jovens com alta rotatividade nos primeiros anos de vida.
- Dos jovens que saíram com 6 meses ou menos do primeiro emprego, somente **45%** estavam ocupados 5 anos depois. Dentre os que se mantiveram pelo menos 6 meses, **68%** estão ocupados 5 anos depois. O gargalo de ocupação diminui com o passar dos anos, mas segue relevante por muitos anos.

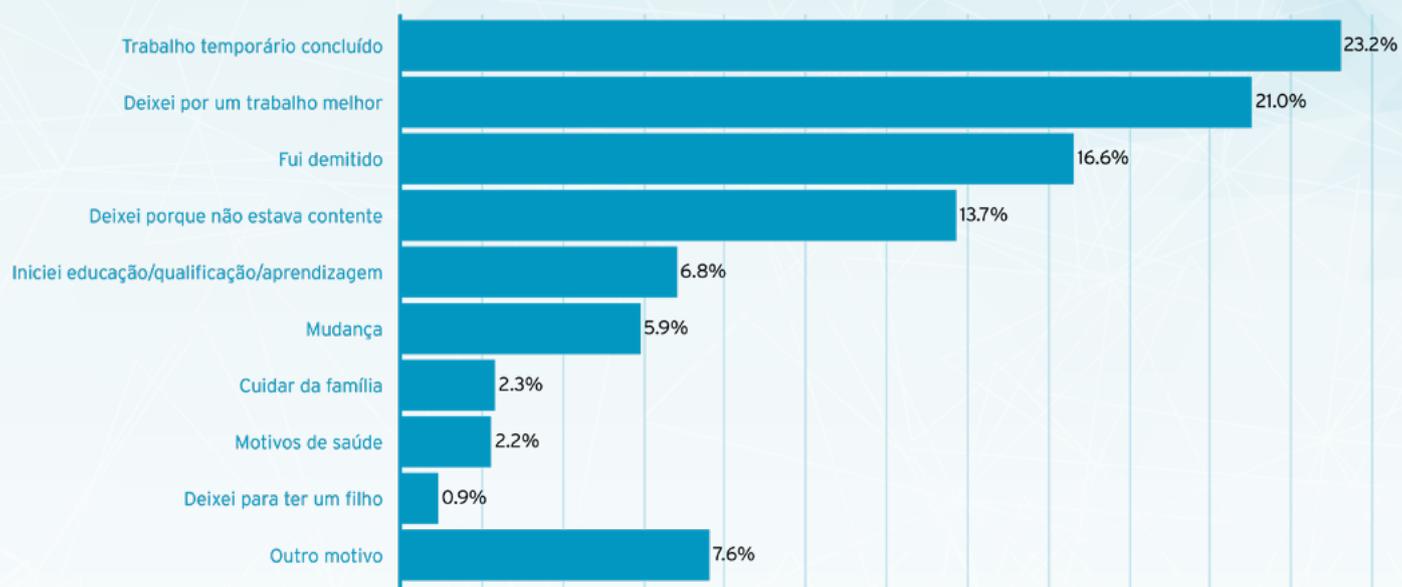
Figura 5 - Pouco tempo no primeiro emprego prejudica a carreira até 5 anos depois



● 6 meses ou mais no primeiro emprego ● Menos de 6 meses no primeiro emprego

- Por fim, a [Figura 6](#) apresenta as razões alegadas pelos jovens para saída do primeiro emprego.
- A principal razão alegada para saída foi a condição temporária do trabalho. Vinte e três por cento dos jovens saíram do primeiro emprego porque o trabalho era temporário.
- Os resultados indicam um considerável problema de correspondência entre as expectativas de empregadores e jovens no primeiro emprego. Mais da metade dos jovens alegaram ter saído do primeiro emprego por demissão ou insatisfação (saíram para um trabalho melhor ou porque não estavam contentes com o primeiro emprego). Expectativas irreais e a dificuldade de encontrar trabalhos satisfatórios podem ser a razão da alta rotatividade do jovem nos primeiros anos de vida laboral.

Figura 6 - Motivos para saída do primeiro emprego



Todas as evidências apresentadas acima indicam que os primeiros anos laborais dos jovens são turbulentos, com alta rotatividade, informalidade e longos períodos de desemprego. Com o passar dos anos, a conexão do jovem com o mercado de trabalho cresce e sua estabilidade aumenta.

Na próxima seção apresentaremos evidências de que essa transição pode ser suavizada através das escolhas de formação do jovem.



2

Como a educação poderia facilitar a inserção e a adequação do jovem ao mercado de trabalho?

- A **Figura 7** apresenta evidências de que a formação técnica/profissionalizante pode auxiliar o jovem na transição da escola para o mercado de trabalho. Jovens com formação técnica de nível médio possuem melhores estatísticas de transição do que jovens formados no Ensino Médio Regular para todas as faixas etárias analisadas.

- Jovens formados no Ensino Médio regular passam proporcionalmente muito mais anos desocupados do que jovens formados no Ensino Médio Técnico, para todas as faixas etárias. Na faixa dos 17 aos 29 anos, **25,2%** da experiência do jovem do Ensino Médio regular foi passada na desocupação. Por outro lado, o jovem do Ensino Médio Técnico só passou **20,6%** dos seus anos de desocupado.

Figura 7 - Ensino médio técnico garante melhor transição da educação para o emprego do que o ensino médio regular

	Ensino Médio Regular			Ensino Médio Técnico		
	Anos ocupados (média)	Anos não-ocupados (média)	Proporção tempo não-ocupado	Anos ocupados (média)	Anos não-ocupados (média)	Proporção tempo não-ocupado
21 a 23 anos	3,4	1,4	28,7%	3,9	1,1	22,6%
24 a 26 anos	5,6	1,9	25,4%	6,4	1,9	22,4%
27 a 29 anos	7,5	2,5	25,2%	7,5	1,9	20,6%

- A **Figura 8** apresenta as estimativas para informalidade. A taxa de informalidade do jovem formado no Ensino Médio Técnico também é inferior que a dos jovens do Ensino Médio Regular para todas as faixas etárias. Especificamente para a faixa dos 21 aos 23 anos, jovens formados no Ensino Médio Regular já passaram mais da metade de sua vida laboral no mercado informal. Já os jovens do Ensino Técnico somente passaram **2,2** anos em empregos informais e **3,7** anos em empregos formais, na média.
- Portanto, há evidência de que jovens com formação técnica encontram menores dificuldades na transição do que jovens formados somente no Ensino Médio Regular.

Figura 8 - Ensino médio técnico garante melhor transição da educação para o emprego do que o ensino médio regular

	Ensino Médio Regular			Ensino Médio Técnico		
	Anos de experiência formal	Anos de experiência informal	Proporção de anos informais	Anos de experiência formal	Anos de experiência informal	Proporção de anos informais
21 a 23 anos	2,9	3,1	51,3%	3,7	2,2	37,1%
24 a 26 anos	5,6	3,6	39,1%	5,8	3,7	39,1%
27 a 29 anos	7,8	4,5	36,8%	8,9	4,7	34,5%

¹ Foram excluídas as faixas etárias com maior número de jovens ainda estudantes ou ainda fora do mercado de trabalho

- As **Figuras 9 e 10** apresentam as mesmas análises para o Ensino Superior, separando o desempenho na transição de acordo com a área de formação do jovem. Assim como para o Ensino Médio, são apresentadas as comparações entre as faixas etárias relevantes.
- No Ensino Superior, as áreas que apresentam melhores taxas de transição são as Ciências Sociais Aplicadas (Ciências Sociais, Negócios e Direito) e a área da Saúde (Bem-Estar e Saúde). Em comparação com outras áreas de formação, jovens formados em Ciências Sociais Aplicadas e Saúde passam menos tempo na desocupação e na informalidade.

Figura 9 - A transição dos formados em CSAS² é melhor (anos ocupados vs anos não-ocupados)

	Ensino Superior (CSAS)			Ensino Superior (Outras áreas)		
	Anos ocupados (média)	Anos não-ocupados (média)	Proporção tempo não-ocupado	Anos ocupados (média)	Anos não-ocupados (média)	Proporção tempo não-ocupado
24 a 26 anos	5,9	1,6	21,3%	3,3	1,8	35,4%
27 a 29 anos	8,3	2,3	21,4%	5,4	2,0	26,9%

As estimativas apresentadas nessa seção indicam que a trajetória de inserção do jovem no mercado de trabalho varia conforme a formação do jovem. Mesmo para anos de escolaridade similares, as transições são diferentes para jovens que optaram pelo Ensino Técnico ou de áreas específicas do Ensino Superior.

Figura 10 - A transição dos formados em CSAS² é melhor (experiência formal vs experiência informal)

	Ensino Superior (CSAS)			Ensino Superior (Outras áreas)		
	Anos de experiência formal	Anos de experiência informal	Proporção de anos informais	Anos de experiência formal	Anos de experiência informal	Proporção de anos informais
24 a 26 anos	5,3	2,9	35,9%	2,9	2,7	48,2%
27 a 29 anos	7,4	4,2	36,2%	4,9	2,9	37,6%

² CSAS = Ciências Sociais Aplicadas e Saúde

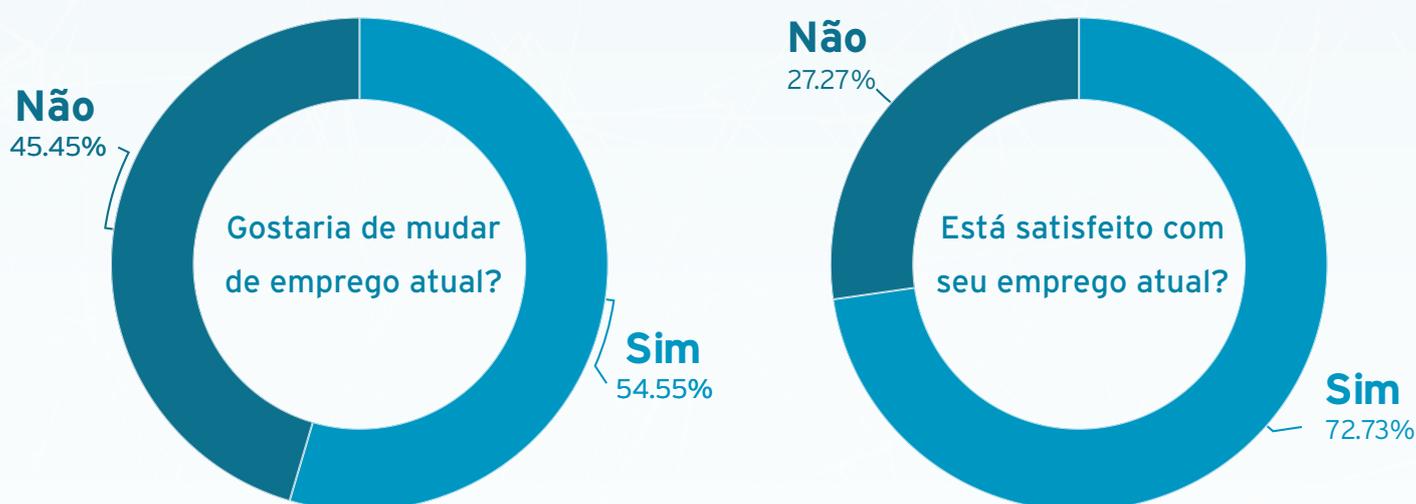


3

Após inserido, como reter o jovem no emprego e diminuir a rotatividade?

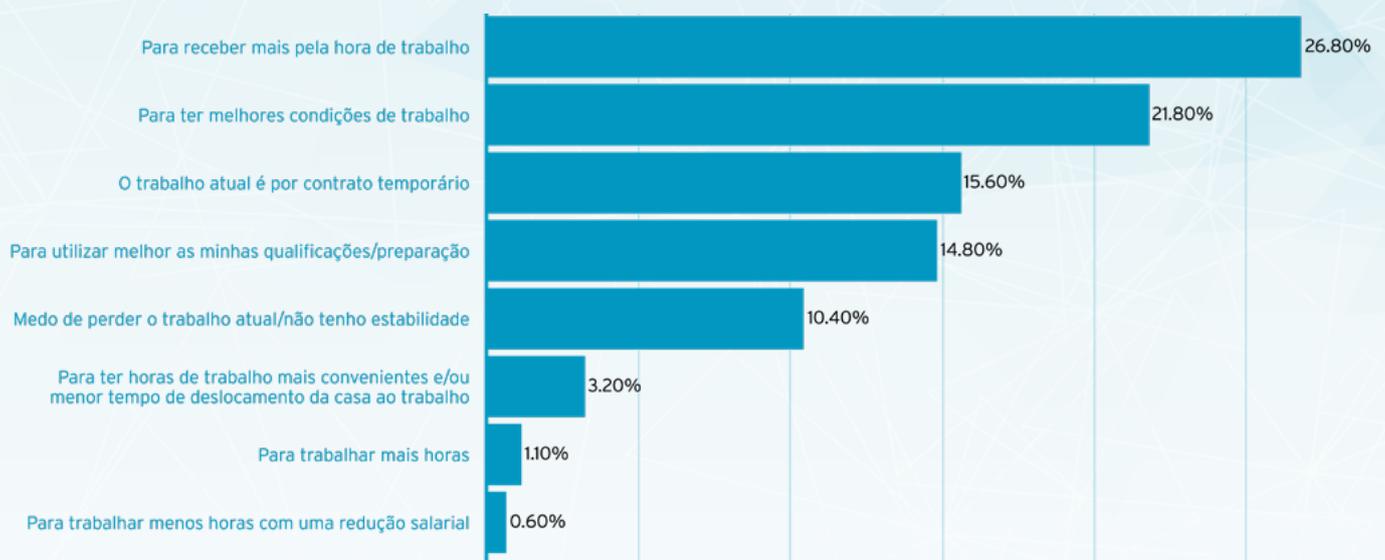
Nesta seção são apresentadas estatísticas referentes à satisfação e motivação do jovem no mercado de trabalho. O objetivo é indicar quais as características do emprego que agradam aos jovens brasileiros e quais suas razões para mudança entre empregos.

Figura 11 - Satisfação com o trabalho atual



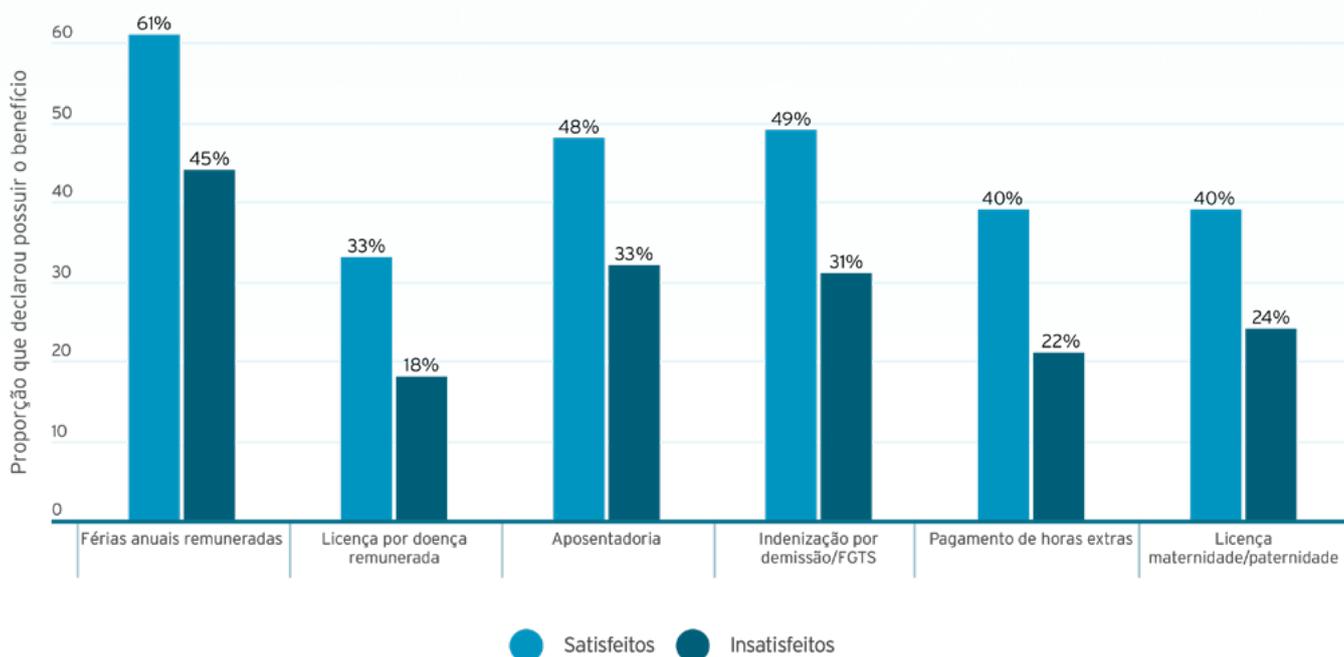
- Na média, **72,8%** dos jovens declararam estar satisfeitos com o emprego atual. Contudo, mais de **50%** deles também declararam desejar mudar de emprego, o que indica que a satisfação não necessariamente está relacionada com diminuição da rotatividade.
- Na **Figura 12**, são apresentadas as razões alegadas pelos jovens para o desejo de mudar emprego. É importante notar que duas das principais razões alegadas estão relacionadas com insatisfação no trabalho. Vinte e dois por cento dos jovens gostariam de mudar para um emprego com melhores condições de trabalho e quase **15%** gostariam de trabalhar em uma ocupação que utilizasse melhor suas qualificações.
- Novamente, a condição de trabalho temporário é relevante. Mais de **15%** dos jovens estão em trabalhos de contrato temporário e, conseqüentemente, tem menor estabilidade no emprego.

Figura 12 - Razões pelas quais gostaria de mudar de emprego



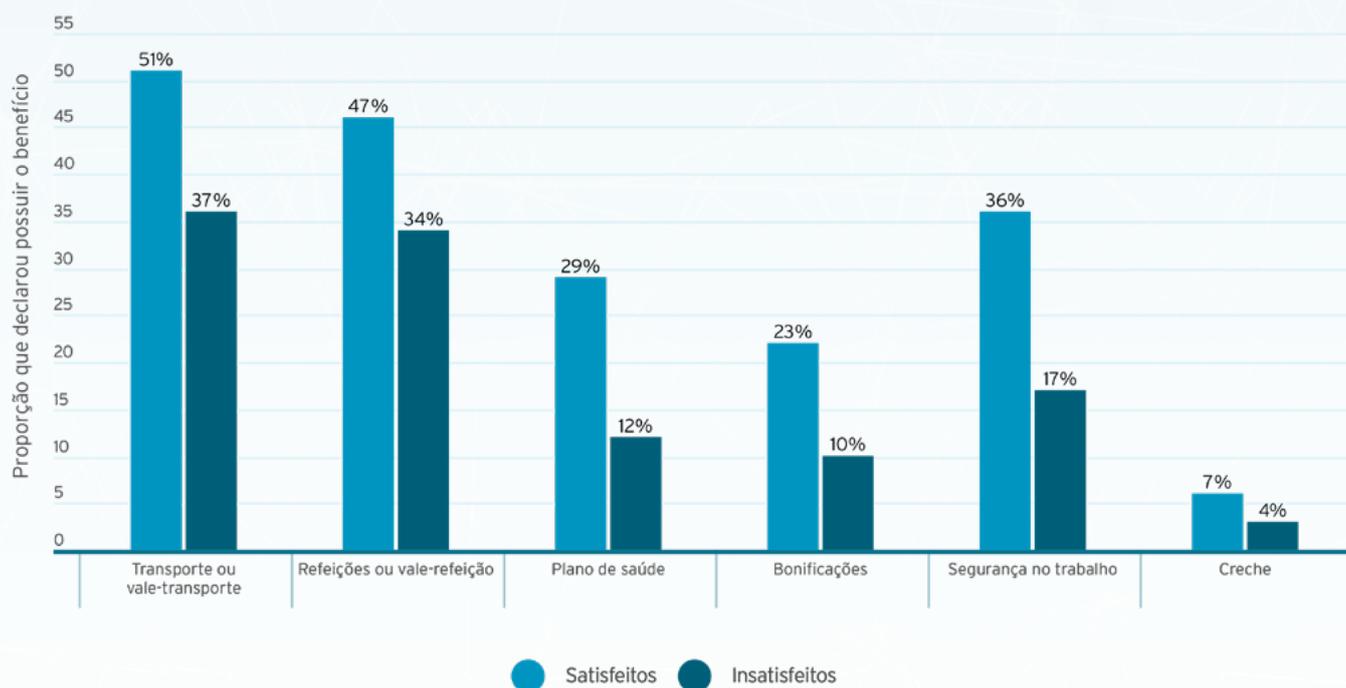
- As Figuras 13 e 14 cruzam a informação de satisfação no trabalho com a existência ou não de certos benefícios e características no emprego do jovem. Em cada figura são apresentadas as proporções de jovens satisfeitos e insatisfeitos que declaram possuir os benefícios listados.
- No geral, segundo as Figuras 13 e 14, jovens satisfeitos no emprego declaram possuir mais benefícios do que os insatisfeitos. Na Figura 13 são apresentados os benefícios obrigatórios para empregados com carteira assinada. Já na Figura 14, temos benefícios “extras”, como vale-transporte e plano de saúde.

Figura 13 - Jovens satisfeitos têm mais benefícios “tradicionais”



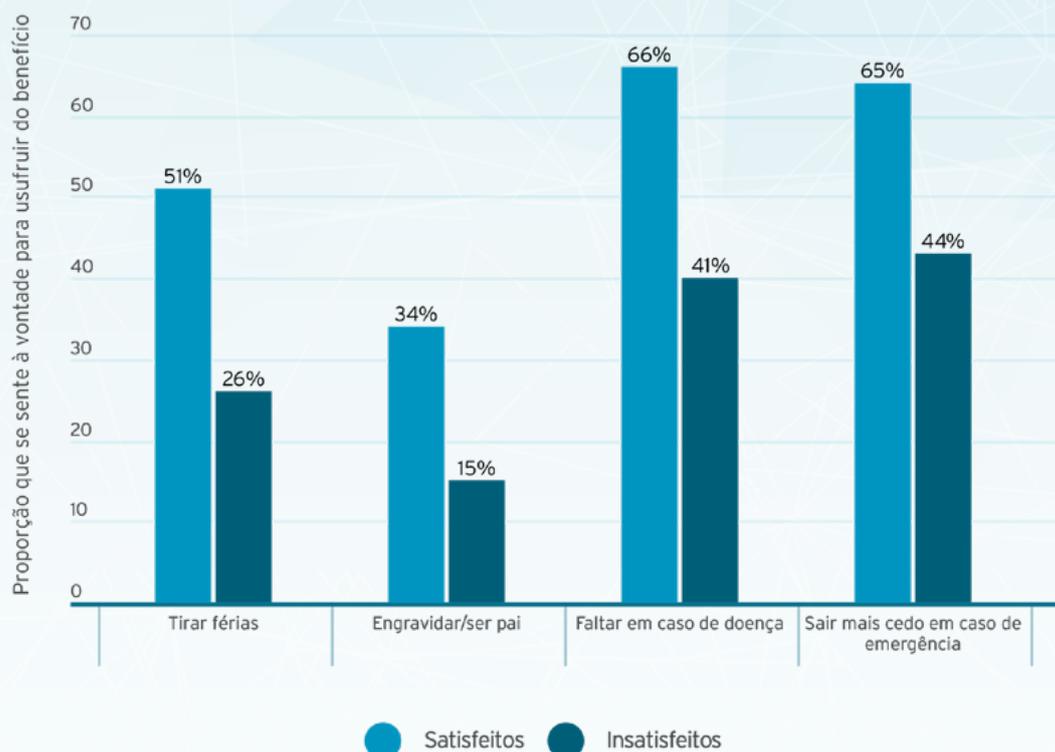
- As maiores diferenças proporcionais entre os grupos são o pagamento de horas extras e a existência de licença por doença remunerada. A proporção de empregados que declararam recebê-las é o dobro dentro os satisfeitos se comparados com os insatisfeitos. Ambas estão previstas na legislação da CLT.
- Já dentre os benefícios “extras”, a maior diferença está na porcentagem daqueles que recebem plano de saúde e bonificações por bom desempenho. Mais do que o dobro dos jovens satisfeitos declararam possuir tais benefícios.

Figura 14 - Jovens satisfeitos possuem mais benefícios “extras” no emprego



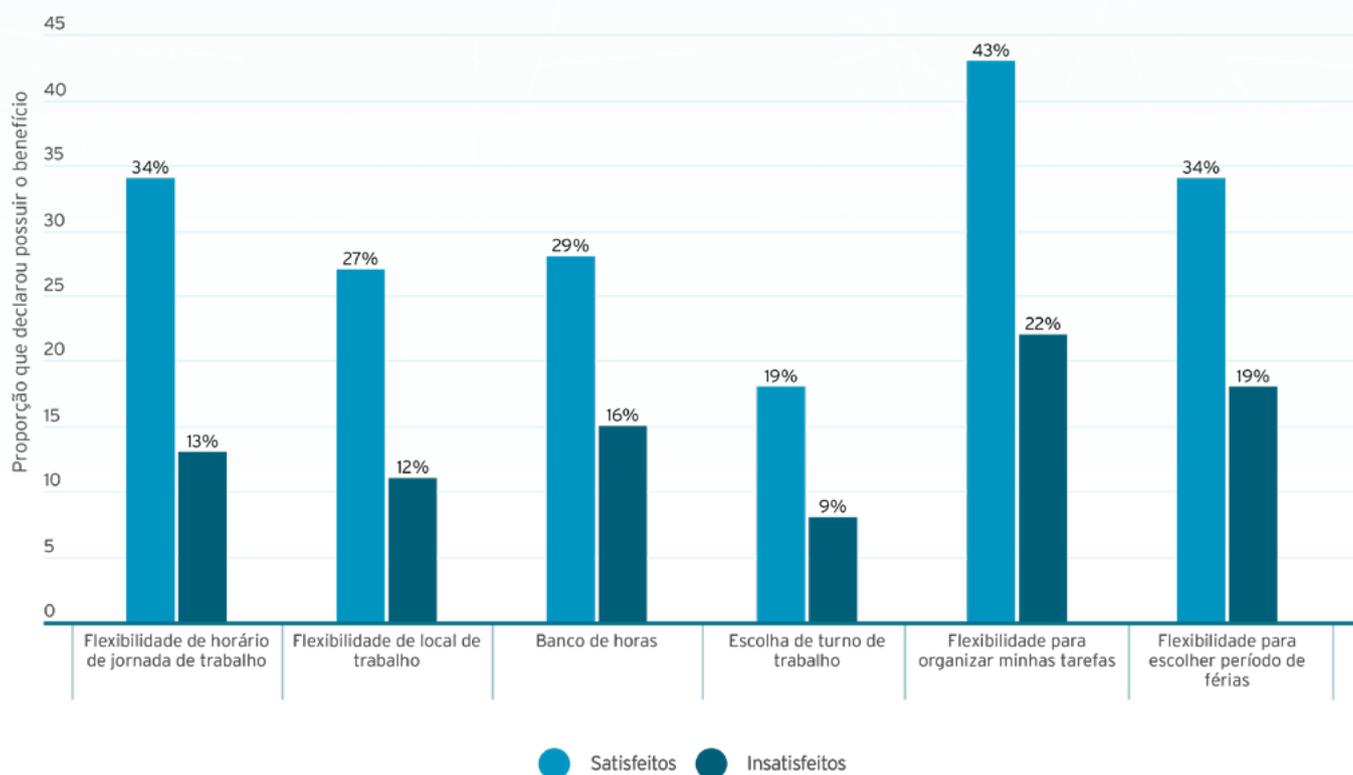
- Já as Figuras 15 e 16 contêm as mesmas estimativas, mas agora considerando características mais subjetivas do trabalho.
- Na Figura 15, é possível notar que jovens satisfeitos no trabalho em geral se sentem mais à vontade para usufruir dos benefícios disponíveis. Enquanto na Figura 13 são apresentadas as estimativas para se o jovem possui ou não o benefício, na Figura 15 estão os benefícios a que o jovem se sente confortável para usufruir.

Figura 15 - Jovens satisfeitos se sentem à vontade para gozar de seus benefícios



- Por fim, jovens satisfeitos estão, na média, em trabalhos com maior flexibilidade. Para todas as perguntas de flexibilidade, o dobro ou mais de jovens satisfeitos declaram possuí-las, sempre em comparação com os jovens insatisfeitos.

Figura 16 - Jovens satisfeitos trabalham em empregos que oferecem maior flexibilidade



Conclusão

A pesquisa apresenta evidências para compreender algumas das muitas dificuldades que o jovem brasileiro enfrenta para transitar da educação para o emprego. Foi possível observar que a educação ajuda em uma transição mais bem-sucedida da escola para o emprego. E a educação técnica parece trazer vantagens ainda maiores para os que não prosseguem os estudos em nível superior. Os dados levantados também apresentam correlações positivas entre benefícios trabalhistas e satisfação do jovem no emprego.

Contudo, ainda restam questões em aberto para colaborar com a elaboração de políticas públicas de emprego e trabalho para a transição dos jovens da escola para o emprego. Portanto, nos próximos meses, o IDados dará continuidade à pesquisa, buscando responder:



1. Como as habilidades socioemocionais ajudam, ou prejudicam, a transição da educação para o emprego?



2. Como a busca por emprego dos jovens que conseguiram emprego difere da procura dos que não conseguiram emprego?



3. Em que medida as habilidades cognitivas facilitam, ou dificultam, a passagem da educação para o emprego?



4. Quais tipos de cursos técnicos ajudam mais no mercado de trabalho?

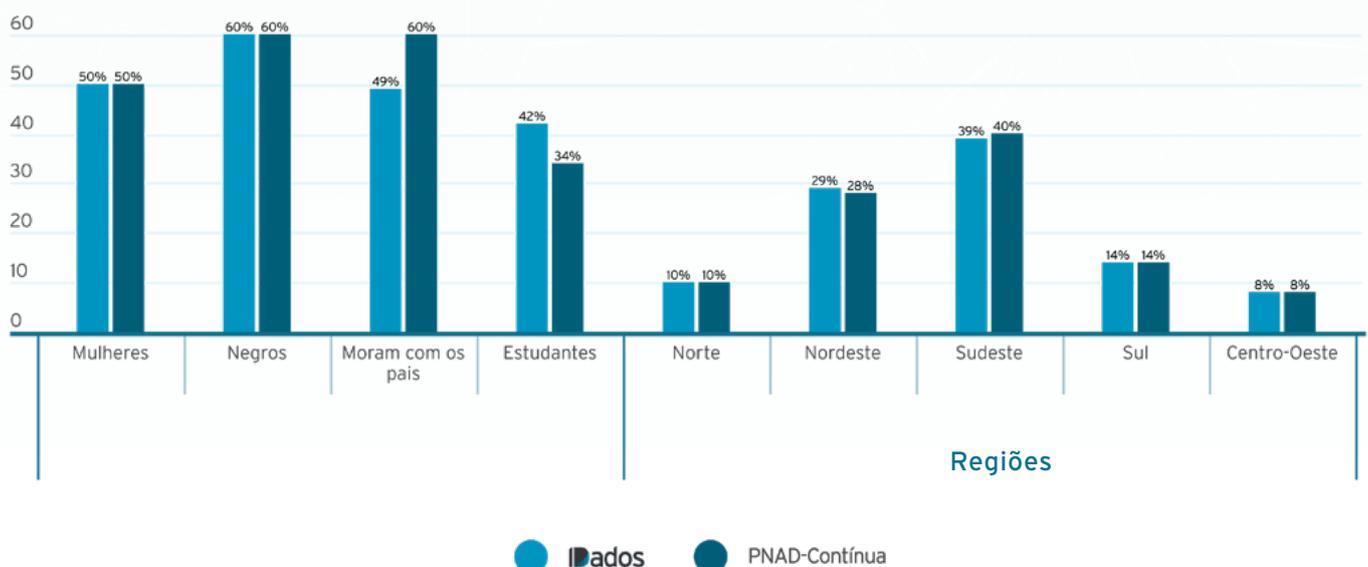
Anexo:

Descrição da pesquisa

- Dados primários coletados através de pesquisa online com jovens de **16 a 29** anos.
- Dados coletados de **3.527** jovens em questionários de aproximadamente **20** minutos de duração.
- Amostragem por cotas (sexo, região, idade e nível socioeconômico).
- Dados coletados entre maio e junho de 2019.
- **Informações coletadas:** educação, nível socioeconômico, histórico de trabalho, desemprego e formação, renda, desocupação, informalidade, satisfação no trabalho, benefícios no trabalho (vale refeição, férias remuneradas, licença maternidade, entre outros).

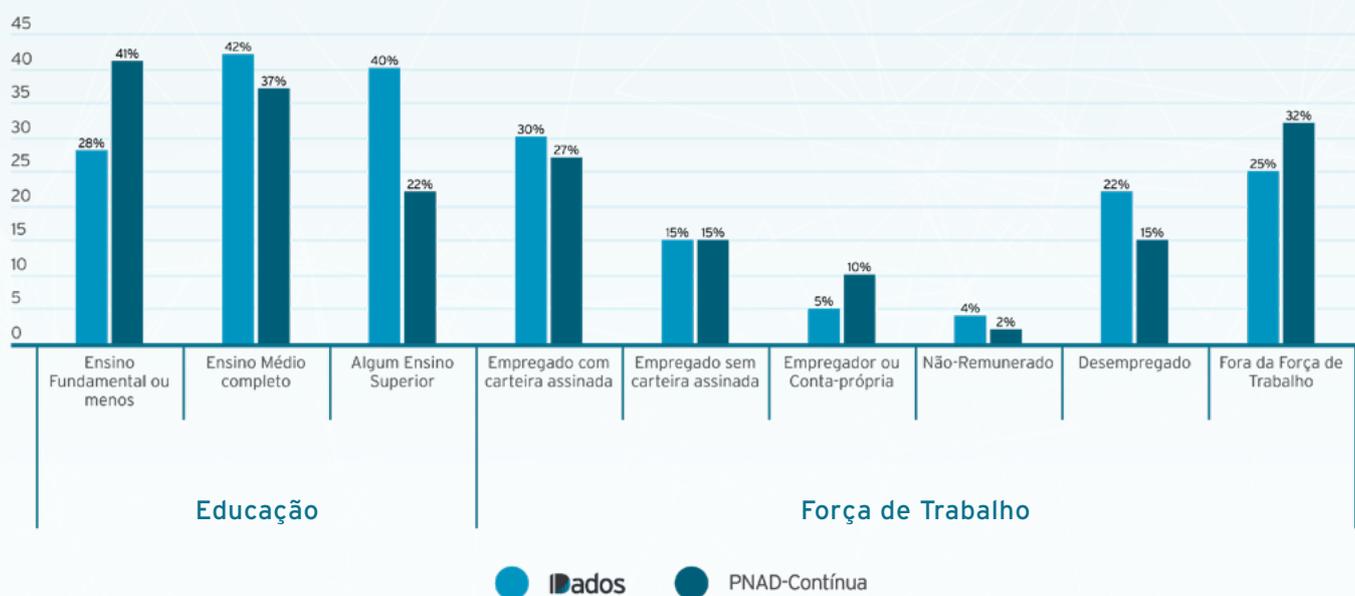
Representatividade da pesquisa

Figura 16: Comparações descritivas com a PNAD-Contínua
(Sexo, Cor de Pele, Mora com os Pais, Estuda e Região de Residência)



- Amostra do IDados possui distribuição similar aos dados do IBGE em sexo, cor de pele e região geográfica.
- Amostra do IDados possui maior porcentagem de estudantes e menor proporção de jovens que ainda residem na casa dos pais.

Figura 17 - Comparações descritivas com a PNAD-Contínua (Educação e Força de Trabalho)



- Amostra do IDados possui níveis de escolarização maiores do que a média nacional. Possivelmente causada pela forma de coleta dos dados (online).
- Amostra IDados possui distribuição similar de empregados com e sem carteira assinada, mas menor proporção de empregadores ou trabalhadores por conta-própria.
- Amostra IDados com maior proporção de desempregados e menor proporção de jovens fora da força de trabalho, se comparado com dados do IBGE. Possível explicação: jovens não souberam se classificar corretamente entre desocupados e fora da força. Somando os dois grupos, as proporções são iguais.

Figura 18 - Comparações descritivas com a PNAD-Contínua (Setor)



- Distribuição similar de trabalhadores entre setores. Categoria “Outros” está sendo ajustada e provavelmente explica a diferença nos outros setores.

Diferenciais da pesquisa

Histórico de emprego

- Coletamos o histórico de trabalho do jovem, desde o início de sua participação no mercado de trabalho até o momento atual, assim como a razão de seu desligamento de empregos anteriores.
- Não existe nenhuma base de dados nacional que possua essas informações completas. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) só possui dados dos empregos formais (não estão inclusos trabalhos sem carteira ou conta-própria) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) acompanha seu painel por apenas 5 trimestres.

Histórico de formação

- Coletamos informações completas a respeito da escolaridade e formação dos jovens, incluindo cursos de formação profissionalizante. Não existe nenhuma base que consiga ligar dados de formação técnica com resultados no mercado de trabalho.
- Coletamos o curso e a instituição em que o jovem cursa/cursou o ensino superior. Não existe nenhuma base que permita ligar as informações de curso superior com os resultados no mercado de trabalho.

Procura por emprego

- Coletamos informações sobre a procura de trabalho dos jovens, tanto desocupados quanto ocupados. Para os ocupados as perguntas são feitas em relação à busca anterior ao atual trabalho.
- Sabemos assim quais os meios de procura de emprego (sites, entrega de currículo, etc.), qual o salário de reserva, qual a ocupação desejada, qual o tempo de duração da busca, entre outros. Também sabemos se o jovem já recusou alguma oferta de emprego e quais os motivos para tal.
- Nenhuma base de dados possui tantas informações, quanto coletamos na presente pesquisa, sobre a busca de trabalho dos jovens desocupados. Ademais, coletamos aqui informações, inexistentes em outras bases de dados, sobre a busca de trabalho de jovens que já estão ocupados.

Características do emprego que são valorizadas

Coletamos informações a respeito do que os jovens valorizam no seu trabalho (maior flexibilidade, benefícios, oportunidade de desenvolvimento pessoal, etc.) e quais suas insatisfações (gostariam de maior remuneração, condições de trabalho, etc.). Também procuramos saber quais, dentre as características mais valorizadas, estão efetivamente disponíveis no trabalho atual do jovem. Nenhuma base de dados possui essas informações.

Sobre o IDados

O IDados é uma consultoria especializada em análise de dados e soluções para aumentar o impacto e produtividade de empresas, organizações públicas e do terceiro setor.

Por meio de uma análise aprofundada, com rigor científico e técnico, o IDados fornece soluções práticas para aumentar a eficiência e reduzir custos, possibilitando o sucesso de seus clientes mesmo em ambientes complexos.

Na área de educação, ajudamos os municípios e estados a utilizar da melhor forma possível os recursos para melhorar a qualidade. Nossos serviços incluem análises e soluções para a expansão de vagas em creches e pré-escolas, transição para o tempo integral, otimização do transporte escolar, dimensionamento de escolas e professores para atender a demanda da rede, entre outros.

Alguns dos clientes do IDados nos anos mais recentes incluem: Novo Banco do Desenvolvimento, UNESCO, *Educational Development Center*, Instituto Natura. Estudos e avaliações de impacto também foram realizados para Institutos e Organizações da Sociedade Civil em parceria com diversas prefeituras, como Petrolina (PE), Viamão (RS) e Rio de Janeiro (RJ).

Equipe do projeto



Paulo Rocha e Oliveira

Diretor - Presidente

Possui vasta experiência em qualidade e produtividade de serviços, interface de operações com marketing e recursos humanos, logística e gestão da educação. É formado em Matemática pela Universidade de Princeton (EUA) e com Ph.D. na Escola de Administração do MIT - Instituto de Tecnologia de Massachusetts (EUA). É também professor nos Departamentos de Marketing e de Gestão da Produção, Tecnologia e Operações do IESE Business School na Universidade de Navarra, em Barcelona, Espanha.



Bruno Ottoni

Pesquisador Líder

Economista formado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), mestre e doutor também em economia pela PUC-Rio. Trabalhou como Analista Sênior do Instituto de Segurança Pública (ISP) e foi professor de economia da PUC-Rio e do IBMEC-RJ. É pesquisador líder da área de mercado de trabalho no IDados e também pesquisador associado no Instituto Brasileiro de Economia (IBRE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bruno estuda microeconomia aplicada com foco em economia do trabalho, economia do crime e economia política.



Mariana Leite

Pesquisadora

Mariana fez sua graduação e mestrado em economia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Trabalhou com finanças públicas no Departamento de Estudos Macroeconômicos e Políticas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e foi tutora do Curso de Avaliação de Projetos Sociais para Gestores da Fundação Itaú Social. No IDados já realizou avaliação de impacto de programas educacionais e atualmente pesquisa sobre a transição dos jovens para o mercado de trabalho.

Equipe do projeto



Thaís Barcellos

Pesquisadora

Economista graduada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e mestre em economia aplicada pela Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto, possui experiência com análise de dados de educação e avaliação de impacto.



Jalusa Lopes

Consultora Sênior

Com experiência em gestão de projetos, sustentabilidade e estratégia, já atuou em organizações como BRF e Fundação Telefônica - Vivo. É formada em Relações Internacionais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e possui MBA pelo IESE Business School na Universidade de Navarra, em Barcelona, Espanha.



Jéssica Marins

Designer

Graduada em Comunicação Visual - Design pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Possui trabalhos desenvolvidos na área do Design Gráfico bem como Design Digital. No IDados é responsável pela criação de materiais de divulgação impressa e digital e auxílio na visualização de dados por meio da criação de infográficos.