
PERFIL DO TRABALHADOR EM PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS ESTADOS DO RIO GRANDE DO NORTE E CEARÁ

Worker profile in first-time employment and reemployment: A comparative analysis between the states of Rio Grande do Norte and Ceará

Fábio Lúcio Rodrigues

Economista. Doutor em Economia Aplicada pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal da Paraíba. Professor do Departamento de Economia e dos Programas de Pós-Graduação em Economia e em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Av. Prof. Antônio Campos, s/n, Costa e Silva. Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. CEP: 59610-210. prof.fabiolucio@gmail.com

Elían Isa Ribeiro Gonçalves Arruda

Economista pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte/Campus Central. Av. Prof. Antônio Campos, s/n, Costa e Silva. Mossoró, Rio Grande do Norte, Brasil. CEP: 59610-210. elian.ribeiro.14@gmail.com

Resumo: Qual é o impacto das características demográficas na probabilidade de contratação no mercado de trabalho formal nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará? Este estudo tem como objetivo analisar as diferenças nas probabilidades de contratação para primeiro emprego e reemprego, considerando variáveis como idade, gênero, experiência e escolaridade. Utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2022, a pesquisa emprega modelos logísticos binários e multinomiais para explorar as chances de emprego nos setores econômicos desses estados. Os resultados demonstram que a idade e a escolaridade são determinantes significativos na probabilidade de contratação, com jovens e indivíduos altamente escolarizados enfrentando diferentes desafios no acesso ao emprego. Especificamente, as chances de conseguir primeiro emprego diminuem com o aumento da idade, enquanto indivíduos com maior escolaridade mostram melhores probabilidades de contratação no setor de serviços comparativamente a outros setores. Os resultados sugerem a necessidade de políticas públicas mais direcionadas para a inclusão de jovens e a capacitação adequada, visando melhorar as taxas de emprego e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho formal brasileiro.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Probabilidade de Contratação, Modelos Logísticos.

Abstract: What is the impact of demographic characteristics on the probability of hiring in the formal labor market in the states of Rio Grande do Norte and Ceará? This study aims to analyze the differences in hiring probabilities for first-time employment and reemployment, considering variables such as age, gender, experience, and education. Using data from the 2022 Annual Social Information Report, the research employs binary and multinomial logistic models to explore employment opportunities in the economic sectors of these states. The results show that age and education are significant determinants of hiring probability, with young people and highly educated individuals facing different challenges in accessing employment. Specifically, the chances of obtaining first-time employment decrease with increasing age, while individuals with higher education show better hiring probabilities in the service sector compared to other sectors. The results suggest the need for more targeted public policies for the inclusion of young people and adequate training, aiming to improve employment rates and equality of opportunities in the Brazilian formal labor market.

Keywords: Labor Market, Hiring Probability, Logistic Models.

1 INTRODUÇÃO

A crescente literatura sobre a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho global tem evidenciado o papel central do trabalho não só na formação da identidade pessoal, mas também na inserção social e econômica dos indivíduos (Gomes; Souza, 2016). Essa importância é refletida tanto em estudos teóricos quanto empíricos, que frequentemente utilizam grandes bases de dados para analisar dinâmicas de emprego.

Na Região Nordeste do Brasil, observou-se um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho formal e uma redução entre os homens que procuram o primeiro emprego, comparado aos que buscam reemprego. A inserção das mulheres refletiu-se nas remunerações iniciais, aproximando-se dos valores recebidos pelos homens. Essa aproximação pode resultar de um aumento nos salários iniciais das mulheres, impulsionado por políticas de equidade de gênero ou de uma estabilização dos salários masculinos próximos ao mínimo legal, reduzindo, assim, as diferenças salariais iniciais entre os gêneros (Gomes; Souza, 2016).

No estado do Ceará, o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE), em seu relatório de 2022, intitulado "Principais Mudanças Estruturais no Mercado de Trabalho Formal Cearense", apontou que o mercado de trabalho formal enfrentou múltiplos desafios entre 2010 e 2020, tendência também observada nacionalmente. Destaca-se que, de 2015 a 2016, uma crise macroeconômica interrompeu o crescimento contínuo em postos de trabalho formais, observado desde 2010 (IPECE, 2022).

Adicionalmente, o mercado de trabalho cearense sofreu com a crise da covid-19, que reverteu significativamente o processo de recuperação dos empregos formais, especialmente ao comparar os dados de 2019 e 2020. Uma análise setorial revela que, em 2010, o setor de serviços cresceu expressivamente, representando, até o final de 2020, 77,65% dos empregos formais no Ceará. Por outro lado, o setor industrial teve uma redução na empregabilidade, com 20,86% dos postos de trabalho, enquanto a agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura contabilizaram apenas 1,49% dos empregos (IPECE, 2022).

Utilizando os microdados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2019, observou-se que a maioria dos trabalhadores masculinos no Rio Grande do Norte possuía apenas ensino médio completo e estava na faixa etária de 30 a 39 anos. Além disso, os dados indicaram um pequeno aumento na contratação de mulheres em comparação com o ano de 2018, com um acréscimo de apenas 1,34 pontos percentuais. Estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que, apesar de um leve aumento nos rendimentos das mulheres potiguaras, desde 2012, elas continuam recebendo salários inferiores aos dos homens, o que não reflete uma equivalência com seu capital humano (Bezerra, 2022).

Diante dessas observações, verifica-se que, no Brasil, tanto estudos teóricos quanto empíricos sobre a inserção no mercado de trabalho destacam diferenças na absorção de trabalhadores. Contudo, há uma carência de evidências empíricas que abordem a probabilidade de inserção no primeiro emprego e nos processos de reemprego, especialmente nos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte.

Neste contexto, o presente estudo objetiva caracterizar o perfil dos trabalhadores potiguaras e cearenses, realizando uma análise comparativa para identificar as principais semelhanças e diferenças entre eles. Para isso, o estudo utiliza microdados da RAIS do Ministério do Trabalho e Emprego, referentes ao ano de 2022, para ambos os estados.

2 FATOS ESTILIZADOS SOBRE PRIMEIRO EMPREGO E REEMPREGO NO BRASIL

No Brasil, observa-se que as taxas de desemprego para indivíduos jovens de até 24 anos são significativamente maiores do que para aqueles em faixas etárias mais elevadas. Da mesma forma, as mulheres enfrentam dificuldades maiores que os homens no mercado de trabalho. É importante notar que altas taxas de desemprego entre determinados grupos não necessariamente indicam uma

menor probabilidade de inserção ocupacional. Por vezes, uma alta porcentagem de desempregados pode estar relacionada a um menor tempo de procura de emprego (Monte, 2005).

Adicionalmente, jovens em busca do primeiro emprego têm menores probabilidades de sair do desemprego em comparação com trabalhadores que já tiveram emprego anteriormente. No entanto, a situação dos jovens com experiência de trabalho prévia assemelha-se bastante a dos adultos. A principal dificuldade para os jovens reside no acesso ao primeiro emprego, pois uma vez que adquirem experiência, as perspectivas de empregabilidade não são necessariamente piores do que para trabalhadores mais velhos (Reis, 2015).

Em 2005, dos aproximadamente 21 milhões de trabalhadores no Brasil, uma parcela significativa estava em busca do primeiro emprego, enfrentando grandes dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, principalmente devido à falta de experiência — um dos principais critérios avaliados pelas empresas. Apesar de, frequentemente, os jovens que buscam o primeiro emprego possuírem níveis de escolaridade superiores aos dos trabalhadores mais velhos, eles tendem a ser direcionados para ocupações que exigem um mínimo de conhecimento, o que não contribui adequadamente para sua formação intelectual (Gonçalves; Monte, 2008).

Ademais, a taxa de desemprego entre os jovens continua significativamente mais alta em comparação com a população economicamente ativa total. Dados atualizados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) mostram que, no Brasil, em 2022, a taxa de desemprego para indivíduos de 25 a 65 anos foi de 6,5%, enquanto para jovens de 15 a 24 anos alcançou 18,3%, confirmando a persistência dessa desigualdade no mercado de trabalho (IBGE, 2022).

Milhares de jovens brasileiros enfrentam anualmente o desafio de buscar o primeiro emprego. De acordo com dados do PNADC, os jovens entre 18 e 24 anos registraram uma taxa de desemprego de 25,8% durante o terceiro e quartos trimestres de 2018, que aumentou para 31% no último trimestre de 2021. Muitos desses jovens enfrentam o desemprego estrutural, que reflete dificuldades em ingressar no mercado de trabalho devido a fatores como falta de experiência ou qualificações específicas. Esse é um período crítico na vida dos jovens, pois é essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional adequado (Ribeiro, 2018; Ribeiro, 2021; IBGE, 2022).

Diversos esforços para criar políticas públicas voltadas ao ingresso dos jovens no primeiro emprego foram implementados no Brasil. Em 2011, o governo federal, sob a gestão da então presidenta Dilma Rousseff, lançou programas como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e o Programa Jovem Aprendiz. O PRONATEC visa oferecer cursos técnicos e profissionalizantes a estudantes de ensino médio e trabalhadores que buscam melhorar sua qualificação e aumentar suas chances de inserção no mercado de trabalho, incluindo bolsas de estudo e estágios.

O Programa Jovem Aprendiz, instituído em 2000 pela Lei nº 10.097, tem como objetivo inserir jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, permitindo que conciliem estudo e trabalho, enquanto as empresas recebem incentivos para admitir esses aprendizes, proporcionando-lhes formação profissional e contribuindo para o seu desenvolvimento intelectual. Esses programas têm sido fundamentais para a inserção dos jovens no ambiente de trabalho, oferecendo-lhes não apenas formação e experiência profissional, mas também oportunidades em empregos formalizados, com direitos trabalhistas assegurados. Ademais, ao promover a qualificação contínua e a inclusão social, esses programas contribuem para a redução do desemprego juvenil e para a melhoria na qualidade dos empregos oferecidos no mercado de trabalho no Brasil (Andrade *et al.*, 2016; Lima *et al.*, 2018).

A partir de 2016, as responsabilidades do PRONATEC foram compartilhadas entre os estados, municípios e o setor privado, visando atender às demandas de mercado. Posteriormente, o programa expandiu sua oferta para incluir cursos de formação inicial, continuada e qualificação profissional. No entanto, a execução tripartite do programa levantou questões relacionadas à falta de padronização e qualidade dos cursos, à redução da oferta de cursos em algumas regiões e à in-

disponibilidade de recursos para a execução do programa por parte de alguns estados e municípios (Deitos *et al.*, 2015; Lima *et al.*, 2018).

No estado do Rio Grande do Norte, houve uma implementação limitada dos cursos devido à falta de infraestrutura adequada e à escassez de recursos financeiros, o que afetou a continuidade e a abrangência das ofertas educacionais. Além disso, o estado enfrentou dificuldades na coordenação e monitoramento das ações entre os diferentes atores envolvidos, o que resultou em uma execução fragmentada e menos eficaz do PRONATEC (Chaves *et al.*, 2020).

No Ceará, a implementação também encontrou obstáculos significativos, especialmente relacionados à capacitação insuficiente de professores e à falta de materiais didáticos específicos, o que prejudicou a qualidade dos cursos oferecidos. Apesar de algumas iniciativas de participação comunitária no gerenciamento dos programas, como o Sistema Integrado de Saneamento Rural (SISAR), foram identificados problemas culturais que dificultaram a plena utilização dos recursos disponíveis, impactando negativamente a eficácia do programa (Alves; Araújo, 2016).

O Programa Jovem Aprendiz continuou incentivando as empresas a contratarem jovens aprendizes e expandiu a oferta de cursos de qualificação profissional para prepará-los para os perfis profissionais exigidos no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, apesar dos resultados positivos, persistem problemas, como a oferta limitada de vagas e a falta de capacitação adequada. Além disso, algumas empresas exigem jornadas de trabalho superiores ao limite legalmente estabelecido de 6 horas diárias para aprendizes, contrariando a legislação trabalhista vigente (Corseuil *et al.*, 2019). Também foram identificados casos de exclusão de grupos vulneráveis, como jovens de baixa escolaridade, jovens negros, mulheres e pessoas com deficiência, que enfrentam maiores barreiras de entrada no mercado de trabalho formal (Silva, 2016).

No final de 2019, o governo brasileiro instituiu o “Programa Verde e Amarelo”, destinado a fomentar a inserção de jovens entre 18 e 29 anos que buscavam o primeiro emprego no mercado de trabalho. O programa oferecia incentivos às empresas para a contratação desses jovens, como reduções nas alíquotas de contribuição previdenciária patronal e no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), além de isenções de contribuições ao Sistema S. Estimava-se que, até 2022, o programa geraria 1,8 milhão de empregos, especialmente nos setores de comércio, turismo e serviços (Corseuil; Foguel, 2020).

No entanto, o programa enfrentou críticas significativas devido à redução de direitos trabalhistas dos jovens contratados sob essa modalidade. Entre os pontos mais controversos, destacaram-se a diminuição da multa rescisória do FGTS de 40% para 20% em caso de demissão sem justa causa e a exclusão do pagamento do adicional de periculosidade para trabalhadores que atuassem em atividades perigosas, como manuseio de substâncias inflamáveis, desde que o empregador oferecesse um seguro de vida ao funcionário. Devido a esses pontos, o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu, por meio de uma liminar em 2020, os artigos relacionados à redução das alíquotas do FGTS e ao não pagamento do adicional de periculosidade, argumentando que essas medidas violavam direitos trabalhistas garantidos constitucionalmente (Corseuil; Foguel, 2020; Belchior *et al.*, 2023).

Além disso, a qualidade dos empregos gerados pelo programa foi amplamente questionada. A maioria das posições oferecidas estava concentrada em setores de baixa qualificação e remuneração, como comércio e serviços, com salários próximos ao mínimo. Os críticos argumentaram que o programa criava empregos precários, com menos proteção trabalhista e menor segurança no emprego, não contribuindo para a construção de uma carreira de longo prazo para os jovens trabalhadores. Em resposta às críticas e às decisões judiciais, em 2021, o governo decidiu encerrar o programa por meio de uma medida provisória (Sehnbruch, 2020).

No Ceará, a partir de 2003, foi desenvolvido o Projeto Primeiro Passo, voltado para jovens que enfrentam dificuldades de inserção no mercado de trabalho local, seja em estágios, órgãos públicos ou privados. Esse projeto visava promover a inclusão social de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, risco pessoal e social, que fazem parte de famílias registradas

no Cadastro Único. A inserção desses jovens ocorre por meio de qualificação profissional, com cursos profissionalizantes oferecidos através de parcerias que proporcionam estágios em diversos setores, facilitando o acesso ao primeiro emprego (Linhares, 2014).

Nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará, bem como em outros estados do país, os programas de incentivo ao primeiro emprego enfrentam desafios significativos. Apesar das ações governamentais e privadas voltadas para incentivar a contratação de jovens sem experiência profissional, o número de vagas disponíveis ainda é restrito e apresenta problemas.

No Rio Grande do Norte, um dos principais programas é o Menor Aprendiz, destinado a jovens em situação de vulnerabilidade social. Esse programa, assim como outros similares, como o Jovem Aprendiz Legal e o PRONATEC Aprendiz, enfrenta limitações como a falta de capacitação adequada para os jovens e o suporte insuficiente das empresas. No Ceará, programas como o Primeiro Passo, que visa oferecer oportunidades de estágio e qualificação profissional para jovens de baixa renda, também enfrentam desafios semelhantes, incluindo a dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho formal e o acesso limitado a treinamentos específicos. Além dos programas governamentais, existem também iniciativas de empresas e Organizações não governamentais (ONGs) que apoiam a contratação de jovens em busca do primeiro emprego. Contudo, frequentemente essas iniciativas não conseguem atender toda a demanda e enfrentam desafios financeiros e logísticos (Linhares, 2014; Lima et al., 2015; Corseuil; Foguel, 2020).

Quando se analisam os indivíduos em busca do primeiro emprego e aqueles que buscam reemprego, verifica-se que as diferenças nas capacidades adquiridas ao longo do tempo resultam em remunerações distintas. Assim, para aqueles em busca de reemprego, a "experiência" torna-se um fator crucial tanto na obtenção quanto na remuneração do trabalho, diferenciando-os daqueles que procuram seu primeiro emprego (Monte, 2005).

Segundo Monte (2005), os indivíduos desocupados geralmente enfrentam três possibilidades: permanecer na mesma situação, conseguir emprego ou sair da força de trabalho. Utilizando dados dos painéis da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) de 2000 a 2001 das regiões metropolitanas do Brasil, foi possível analisar as transições de desemprego para reemprego. Os resultados indicam que as probabilidades de transição para o reemprego são consistentemente maiores para homens do que para mulheres, sugerindo que as chances de empregabilidade no reemprego são mais favoráveis para o sexo masculino. De um total de 6.584 desempregados, aproximadamente 53,5% (3.523 trabalhadores) conseguiram reemprego, dos quais a maioria (64,3%, representando 2.266 trabalhadores) é composta por homens, enquanto as mulheres representam 35,7% (1.257 trabalhadoras) dos que conseguiram reemprego.

Conforme discutido por Gonçalves e Monte (2019), jovens em busca do primeiro emprego frequentemente possuem maiores níveis de estudo e qualificação em comparação com aqueles que buscam reemprego. Esse padrão é consistente com a teoria do capital humano, inicialmente proposta por Mincer (1958) e posteriormente expandida por autores como Schultz (1961) e Becker (1962). Mincer (1958) sugere que o investimento em educação está positivamente correlacionado com a distribuição de renda, postulando que, ao aumentar a produtividade do trabalhador, a educação tende a elevar o rendimento individual. Becker (1962) reforça essa ideia ao argumentar que a educação, ao aumentar as habilidades e conhecimentos dos indivíduos, melhora sua produtividade e, conseqüentemente, seus salários. Schultz (1961) também destaca que o investimento em educação é uma forma de capital humano essencial para o desenvolvimento econômico, pois aumenta a capacidade produtiva da força de trabalho. Esses autores demonstram que a educação pode influenciar a desigualdade de renda de diferentes maneiras, dependendo de como esse capital humano é distribuído e utilizado.

O estudo de Reis (2019), que analisou os estados do Ceará, Paraíba, Sergipe e Piauí, reforça essa perspectiva ao encontrar uma associação positiva entre níveis educacionais mais altos e rendas mais elevadas, corroborando a importância do investimento em capital humano para a

mobilidade econômica. Além disso, como Chen *et al.* (2016) destacam, a teoria do capital humano reconhece que a educação não apenas aumenta a produtividade, mas também pode atuar como um sinal de qualificação no mercado de trabalho, influenciando a contratação e os salários.

Segundo Gomes e Souza (2016), no Brasil, as investigações científicas sobre emprego encontram respostas para as diferenças de absorção dos trabalhadores. Contudo, existem poucos trabalhos relacionados às características e probabilidades da inserção no primeiro emprego e reemprego no mercado de trabalho potiguar e cearense, realizando análises por sexo, com recortes setoriais. Dessa forma, surge o interesse e a necessidade da realização de estudos sobre o primeiro emprego e reemprego para estes estados do Rio Grande do Norte e Ceará.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para realizar este estudo, serão utilizados os microdados da RAIS de 2022, referentes aos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte. A RAIS é definida por Gomes e Souza (2016, p. 6) como "uma pesquisa por registro administrativo de âmbito nacional, realizada anualmente e de declaração obrigatória para todos os estabelecimentos". Esse banco de dados fornece informações sobre vínculos empregatícios formais, facilitando a geração de estatísticas sobre o mercado de trabalho formal. Tais informações são importantes para a formulação, monitoramento e implementação de políticas públicas relacionadas a trabalho, emprego e renda (Gomes; Souza, 2016). O uso da RAIS tem o objetivo de identificar características dos trabalhadores em situação de primeiro emprego ou reemprego nos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte.

A variável dependente deste estudo inclui as condições de primeiro emprego e reemprego, visando mensurar a probabilidade de admissão dos trabalhadores nesses estados com base em características observáveis. Será utilizado um vetor de controles para identificar variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo, bem como características pessoais.

Os indivíduos incluídos na amostra têm idades que variam de 14 a 75 anos, e todos foram contratados durante o ano e mantinham vínculo empregatício em 31 de dezembro de 2022. A faixa etária selecionada corresponde à proporção da População em Idade Ativa para trabalhar (PIA), considerando-se no Brasil aqueles com 14 anos ou mais, conforme Schymura (2023). Os trabalhadores estão divididos em dois grupos: indivíduos que nunca exerceram uma ocupação e que foram empregados pela primeira vez (Primeiro Emprego) e aqueles que já possuíam alguma experiência no mercado de trabalho formal, ficaram desempregados ou deixaram seus empregos anteriores e conseguiram um novo emprego (Reemprego) (Gonçalves; Monte, 2008; Reis, 2015). O Quadro 1 apresentará as variáveis utilizadas e suas respectivas descrições.

Quadro 1 – Descrição das variáveis

Tipo	Varável	Descrição
dependente	primeiro emprego	Assume valor 1 se a pessoa é empregada em primeiro emprego e 0, caso contrário
	reemprego	Assume valor 1 se a pessoa é empregada em reemprego e 0, caso contrário

Tipo	Varável	Descrição
explicativa	experiência	Tempo de trabalho formal em meses completos
	idade	Idade em anos
	faixas de idade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de idade específica (14 a 17 anos, 18 a 24 anos, 25 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 64 anos, mais de 65 anos) e 0, caso contrário
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (analfabeto, alfabetizado, ensino fundamental completo, ensino médio completo, nível superior completo e pós-graduação) e 0, caso contrário
	mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	segmento ocupacional	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado no segmento ocupacional específico (conforme Tabela 1) e 0, caso contrário
	região metropolitana de Natal	Assume valor de 1 se o indivíduo trabalha na região metropolitana de Natal e 0, caso contrário
	região metropolitana do Fortaleza	Assume valor de 1 se o indivíduo trabalha na região metropolitana de Fortaleza e 0, caso contrário

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS/2022.

Para capturar o efeito do capital humano na probabilidade de um indivíduo ser contratado, seja para um primeiro emprego ou para reemprego, são inseridas variáveis de escolaridade na análise. Adicionalmente, a variável idade é examinada por faixas etárias, conforme descrito no Quadro 1. A segmentação da variável idade em faixas permite uma análise detalhada de como diferentes grupos etários se relacionam com as variáveis dependentes — primeiro emprego e reemprego. Este método também contribui para reduzir as chances de multicolinearidade entre as variáveis explicativas. Quanto aos setores econômicos, a classificação foi baseada na Classe de Atividade Econômica (CNAE) segundo a CNAE 2.0, que foi revisada em 2007.

Para estimar a probabilidade de um indivíduo ser contratado, seja para um primeiro emprego ou para reemprego, é utilizado o modelo de regressão logística. Esse modelo é particularmente adequado para situações em que a variável dependente é binária, ou seja, possui apenas dois possíveis resultados: contratado para primeiro emprego ou reemprego (1) e não contratado (0). Conforme descrito por Cameron e Trivedi (2022), a estrutura básica da regressão logística é expressa da seguinte forma:

$$\text{logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (1)$$

onde p é a probabilidade de acesso ao primeiro emprego ou reemprego, β_0 é o intercepto, $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ são os coeficientes das variáveis independentes $X_1, X_2, \dots, X_k$. A identificação das chances de um indivíduo ser contratado para o primeiro emprego ou para um reemprego é realizada por meio de modelos logísticos separados, considerando cada situação como uma variável dependente binária distinta.

A identificação das chances de um indivíduo ser contratado em diferentes setores ocupacionais é realizada por meio de um modelo *logit* multinomial. Esse modelo é apropriado quando a variável dependente é categórica e apresenta múltiplas opções possíveis, o que facilita uma análise

comparativa refinada entre os diversos setores ocupacionais. O setor de serviços é adotado como categoria de referência devido à sua significativa representatividade e prevalência no mercado de trabalho. A equação básica do modelo *logit* multinomial para a probabilidade de um indivíduo ser contratado no setor j em relação ao setor de referência pode ser expressa como:

$$\text{logit}(p_j) = \ln\left(\frac{p_j}{p_{\text{referência}}}\right) = \alpha_j + \gamma_{1j}X_1 + \gamma_{2j}X_2 + \dots + \gamma_{kj}X_k \quad (2)$$

onde p_j é a probabilidade de um indivíduo ser contratado no setor j , $p_{\text{referência}}$ é a probabilidade de ser contratado no setor de serviços, α_j é o intercepto específico do setor j , e $\gamma_{1j}, \gamma_{2j}, \dots, \gamma_{kj}$ são os coeficientes das variáveis independentes $X_1, X_2, \dots, X_k$ para o setor j .

Para a análise dos resultados, são utilizadas as *Odds Ratios* (OR) na regressão logística e as *Relative Risk Ratios* (RRR) no modelo logit multinomial. Essas medidas são escolhidas porque oferecem uma interpretação intuitiva sobre a associação entre as variáveis independentes e as probabilidades de ser contratado para um primeiro emprego ou reemprego, e de escolha de setores ocupacionais, respectivamente (Fávero; Belfiore, 2017).

Na regressão logística, a *odds ratio* é utilizada para quantificar a mudança na probabilidade de ser contratado para um primeiro emprego ou reemprego associada a uma unidade de aumento na variável independente. A *odds ratio* é calculada como o exponencial do coeficiente estimado (β_i) da variável independente:

$$OR = e^{\beta_i} \quad (3)$$

Se a *OR* for maior que 1, isso indica que a variável independente aumenta a probabilidade de ser contratado para um primeiro emprego ou reemprego. Se a *OR* for menor que 1, indica uma redução na probabilidade de contratação. A utilização das *odds ratios* facilita a interpretação dos resultados, pois permite compreender a força e a direção da associação entre as variáveis.

No modelo *logit* multinomial, as *relative risk ratios* são utilizadas para comparar a probabilidade relativa de um indivíduo ser contratado em um setor específico em relação à categoria de referência (neste caso, o setor de serviços). As *RRR* são calculadas como o exponencial dos coeficientes estimados (γ_{ij}) das variáveis independentes para cada setor j :

$$RRR = e^{\gamma_{ij}} \quad (4)$$

Se a *RRR* for maior que 1, isso sugere que a variável independente está associada a uma maior probabilidade de escolher o setor j em comparação com o setor de serviços. Se a *RRR* for menor que 1, indica uma menor probabilidade de escolha desse setor em relação ao de referência. As *RRR* são particularmente úteis para interpretar os resultados do modelo *logit* multinomial, pois fornecem uma medida clara do impacto relativo das variáveis independentes na escolha entre diferentes setores ocupacionais (Fávero; Belfiore, 2017).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo visa descrever e analisar as características dos trabalhadores nos mercados de trabalho do Ceará e do Rio Grande do Norte em 2022, com o objetivo de identificar os fatores que influenciam as inserções desses indivíduos no mercado de trabalho, seja através de primeiros empregos ou de reempregos. Inicialmente, será apresentada uma análise descritiva dos dados coletados, seguida pela discussão dos resultados empíricos derivados das estimativas realizadas.

4.1 Análise descritiva

De acordo com os dados da RAIS de 2022, o total de empregados no estado do Rio Grande do Norte em 31 de dezembro era de 831.201, dos quais 2,35% foram admissões para o primeiro emprego e 28,21% para reempregos, com os restantes relacionados a outras formas de admissão. No estado do Ceará, o total de empregados formalizados ao final do ano era de 2.089.769, com 3,29% das contratações para primeiros empregos, 29,35% para reempregos e 67,36% para outras modalidades de admissão.

A análise comparativa sugere que a proporção de reempregos no Rio Grande do Norte é ligeiramente inferior à observada no Ceará, o que pode indicar variações nas oportunidades e dinâmicas de mercado entre os estados. Além disso, a menor proporção de primeiros empregos no Rio Grande do Norte pode refletir desafios adicionais para os jovens que tentam ingressar no mercado de trabalho em comparação com seus pares no Ceará. A Tabela 1 ilustra a distribuição percentual da população empregada por segmentos ocupacionais e por sexo nos estados do Ceará e Rio Grande do Norte em 2022.

Tabela 1 – Distribuição percentual da população por segmentos ocupacionais e sexo nos estados do Ceará e Rio Grande do Norte em 2022

Segmento Ocupacional	Ceará		Rio Grande do Norte	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Agropecuária	2,61%	0,49%	6,08%	1,04%
Indústria	30,57%	14,63%	28,40%	9,39%
Comércio	19,55%	18,60%	21,29%	21,67%
Serviços	35,78%	39,65%	31,88%	41,49%
Administração Pública	11,49%	26,63%	12,34%	26,40%

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2022.

A análise demonstra que há uma predominância masculina nos setores da agropecuária e da indústria no estado do Ceará, assim como na agropecuária no Rio Grande do Norte, refletindo normas de gênero que associam homens a ocupações tradicionalmente vistas como fisicamente exigentes ou técnicas. Por outro lado, setores como serviços e administração pública no Ceará, e comércio, serviços e administração pública no Rio Grande do Norte, apresentam maior participação feminina, alinhando-se à ideia de que as mulheres são mais presentes em ocupações relacionadas ao cuidado e apoio administrativo, conforme também indicado por Charles (1992).

Esses padrões também são influenciados pelas normas de gênero que afetam a carreira das mulheres, especialmente em setores dominados por homens. Cha (2013) mostra que a exigência de longas jornadas de trabalho em ocupações masculinas perpetua a segregação ocupacional, pois as mulheres, especialmente mães, enfrentam desafios para atender a essas demandas devido a suas obrigações domésticas. Essa dinâmica reforça a segregação ocupacional e limita a ascensão de mulheres em setores tradicionalmente masculinos.

Assim, além das diferenças salariais, a segregação ocupacional também se manifesta pela distribuição desigual de homens e mulheres em diferentes setores e tipos de ocupações, o que é amplamente influenciado por normas culturais e sociais de gênero (Madalozzo *et al.*, 2010).

A Tabela 2 apresenta a classificação dos principais segmentos ocupacionais nos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte, categorizados de acordo com o tipo de admissão em 2022.

Tabela 2 – Distribuição percentual dos tipos de admissão por segmento ocupacional nos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte em 2022

Segmento Ocupacional	Ceará		Rio Grande do Norte	
	Primeiro emprego	Reemprego	Primeiro emprego	Reemprego
Agropecuária	0%	1,84%	0%	5,76%
Indústria	0,13%	28,09%	0,04%	27,70%
Comércio	0%	20,98%	0%	26,02%
Serviços	1,29%	38,59%	0,01%	37,13%
Administração Pública	98,58%	10,50%	99,95%	6,39%

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2022.

Em relação à distribuição por setor econômico em 2022, a maior parte dos trabalhadores nos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte encontraram sua primeira ocupação no setor da Administração Pública, representando 98,58% e 99,95%, respectivamente. Essa elevada concentração reflete predominantemente admissões por meio de contratos temporários e estatutários, os quais são comuns nas administrações estaduais e municipais para funções como educação, saúde e segurança pública. Em seguida, no estado do Ceará, o setor de serviços se destacou com 1,29% das admissões para o primeiro emprego, enquanto, no Rio Grande do Norte, o setor industrial representou apenas 0,04%.

Para os trabalhadores em situação de reemprego, os setores de serviços, comércio e indústria foram predominantes em ambos os estados, indicando que esses três setores são os principais geradores de emprego, especialmente em ocupações como comércio varejista, serviços de saúde, educação privada, e manufatura leve. Essa diversificação reflete tanto a natureza das contratações temporárias quanto a reincorporação de trabalhadores ao mercado após experiências de emprego anteriores (Martins; Molinaro, 2013).

A análise da Tabela 2 também revela que, para ambos os estados, os segmentos da agropecuária, indústria, comércio e serviços tiveram baixas taxas de admissão para o primeiro emprego em 2022, e em alguns casos, nenhuma admissão foi registrada. Esse comportamento é consistente com as análises de Reis (2015), que considera que o primeiro emprego, geralmente destinado a jovens tentando ingressar no mercado pela primeira vez, oferece grandes desafios. No Brasil, esses jovens têm menores chances de sair do desemprego em comparação com trabalhadores que já tiveram empregos anteriormente, devido à falta de experiência, qualificação adequada e oportunidades de empregos com salários competitivos.

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis selecionadas para a amostra, que compreende um total de 807.453 observações para o estado do Rio Grande do Norte e 2.026.181 observações para o estado do Ceará. Através desta tabela, é possível verificar as características gerais dos indivíduos ocupados na base de dados. Observa-se que, nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará, as mulheres representam 40% e 43% da força de trabalho, respectivamente. Além disso, a mão de obra masculina continua sendo predominante em ambos os estados.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Rio Grande do Norte				Ceará			
	média	desvio padrão	mín	máx	média	desvio padrão	mín	máx
primeiro emprego	0,0229	0,1498	0	1	0,0324	0,1772	0	1
reemprego	0,2655	0,4416	0	1	0,2758	0,4469	0	1
idade (anos completos)	37,286	11,181	14	75	36,595	11,197	14	75
idade (14 a 17 anos)	0,0017	0,0414	0	1	0,0008	0,0284	0	1
idade (18 a 24 anos)	0,1285	0,3346	0	1	0,1464	0,3535	0	1
idade (25 a 29 anos)	0,1584	0,3651	0	1	0,1687	0,3744	0	1
idade (30 a 39 anos)	0,3174	0,4654	0	1	0,3139	0,4641	0	1
idade (40 a 49 anos)	0,2355	0,4243	0	1	0,2238	0,4168	0	1
idade (50 a 64 anos)	0,1485	0,3556	0	1	0,1364	0,3432	0	1
idade (mais de 65 anos)	0,0098	0,0985	0	1	0,0097	0,0983	0	1
experiência	56,409	81,475	1	480	51,768	73,703	1	480
mulher	0,4025	0,4904	0	1	0,4291	0,4949	0	1
não branco	0,8059	0,3954	0	1	0,8673	0,3392	0	1
região metropolitana	0,5567	0,4967	0	1	0,6082	0,4881	0	1
analfabeto	0,0353	0,1846	0	1	0,0251	0,1565	0	1
ensino fundamental	0,0594	0,2364	0	1	0,0512	0,2205	0	1
ensino médio	0,1215	0,3267	0	1	0,1185	0,3232	0	1
ensino superior	0,6125	0,4871	0	1	0,6304	0,4826	0	1
pós graduação	0,1638	0,3700	0	1	0,1690	0,3747	0	1
observações	807.453				2.026.181			

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2022.

A proporção de trabalhadores em seu primeiro emprego é relativamente baixa nos dois estados, representando 2,29% no Rio Grande do Norte e 3,24% no Ceará. Em contrapartida, a parcela de trabalhadores em situação de reemprego é significativamente maior, sendo 26,55% no Rio Grande do Norte e 27,58% no Ceará, o que indica alta reincidência de trabalhadores que já tiveram experiência anterior no mercado de trabalho.

A idade média dos trabalhadores é de 37 anos no Rio Grande do Norte e 36 anos no Ceará, com a faixa etária entre 30 e 39 anos concentrando o maior número de ocupados, cerca de 31% em ambos os estados. As faixas etárias mais jovens (14 a 24 anos) e as mais velhas (acima de 50 anos) apresentam menor participação no mercado de trabalho. Além disso, a variável 'experiência', medida em meses, mostra que a média de tempo de atuação dos trabalhadores no mercado é de 56 meses no Rio Grande do Norte e 51 meses no Ceará, abrangendo desde recém-contratados até trabalhadores com até 40 anos de experiência.

Em termos de composição racial, a maioria dos trabalhadores nos dois estados se identifica como não brancos, representando 80,59% no Rio Grande do Norte e 86,73% no Ceará, o que reflete a diversidade étnica predominante na região. No que diz respeito à escolaridade, a maior parte da força de trabalho tem ensino médio completo, com 61,25% no Rio Grande do Norte e 63,04% no Ceará. Um percentual considerável também possui ensino superior ou pós-graduação, aproximadamente 16% em ambos os estados. No entanto, uma pequena parcela dos trabalhadores é analfabeta, representando 3,53% no Rio Grande do Norte e 2,51% no Ceará.

Os resultados para a distribuição geográfica mostram que 55,67% dos trabalhadores do Rio Grande do Norte estão concentrados na região metropolitana de Natal, enquanto 60,82% dos trabalhadores do Ceará estão na região metropolitana de Fortaleza, evidenciando a importância dessas áreas urbanas como polos de emprego e atividade econômica.

O segmento ocupacional foi analisado por meio de uma variável dependente multinomial, com cada setor de atividade econômica categorizado da seguinte forma: 1 para Agropecuária, 2 para Indústria, 3 para Comércio, 4 para Serviços e 5 para Administração Pública.

4.2 Resultados empíricos

A Tabela 4 apresenta a probabilidade geral de acesso ao primeiro emprego e ao reemprego nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Além disso, esta tabela fornece detalhes sobre a probabilidade de acesso a esses tipos de admissão em cada setor de atividade econômica, permitindo uma análise das tendências de contratação nos diversos setores.

Tabela 4 – Probabilidade percentual de acesso ao primeiro emprego e reemprego por setor de atividade econômica nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará

UF	Segmento Ocupacional											
	Geral		Agropecuária		Indústria		Comércio		Serviços		Administração Pública	
	PE	RE	PE	RE	PE	RE	PE	RE	PE	RE	PE	RE
RN	2,35	26,56	2,12	4,06	1,71	20,78	1,81	21,44	2,03	35,73	4,40	17,98
CE	3,29	27,59	3,29	1,70	2,33	23,76	2,51	19,14	2,26	37,44	7,54	17,96

Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados das estimações.

Legenda: PE: primeiro emprego; RE: reemprego.

A partir dos dados apresentados na Tabela 4 observa-se que, em média, a probabilidade de um indivíduo acessar o primeiro emprego é de 2,35% no Rio Grande do Norte e de 3,29% no Ceará. Para o reemprego, as probabilidades são de 26,56% e 27,59% respectivamente. Esses dados sugerem uma maior facilidade de reemprego em comparação com o acesso ao primeiro emprego em ambos os estados, alinhando-se com a literatura que discute as dificuldades enfrentadas por jovens que entram no mercado de trabalho pela primeira vez (Ribeiro, 2021).

Os dados também indicam que as maiores probabilidades de reemprego ocorrem nos setores da indústria, comércio, serviços e administração pública, ressaltando a importância destes setores como principais geradores de empregos. Em contraste, a agropecuária apresenta menor probabilidade de reemprego, o que pode refletir características específicas do setor, como sazonalidade e dependência de fatores externos.

Adicionalmente, os desafios enfrentados pelos jovens na busca pelo primeiro emprego são evidenciados pela menor probabilidade de acesso a este tipo de admissão, principalmente devido à falta de experiência. Essa é uma questão crítica, pois o ingresso no mercado de trabalho é um passo crucial para o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens, como discutido por Ribeiro (2018) e Ribeiro (2021).

A Tabela 5 detalha os perfis dos trabalhadores formais em primeiro emprego e reemprego nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Esta análise permite verificar como diferentes características dos trabalhadores impactam suas probabilidades de inserção no mercado de trabalho em cada uma dessas modalidades de admissão.

Tabela 5 – Análise comparativa das características dos trabalhadores em primeiro emprego e reemprego nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará em 2022

Variáveis	Rio Grande do Norte		Ceará	
	Primeiro Emprego	Reemprego	Primeiro Emprego	Reemprego
idade	0,9822*** (0,0006)	0,9962*** (0,0003)	0,9794*** (0,0003)	0,9941*** (0,0002)
experiência	- - - -	0,7203*** (0,0006)	- - - -	0,7341*** (0,0004)
mulher	1,8351*** (0,0287)	1,0129 (0,0089)	1,8208*** (0,0156)	0,9046*** (0,0047)
não branco	4,4926*** (0,1440)	0,9161*** (0,0099)	3,3897*** (0,0625)	0,6402*** (0,0050)
região metropolitana	0,3218*** (0,0051)	1,1386*** (0,0093)	0,0996*** (0,0011)	1,3377*** (0,0068)
alfabetizado	1,4238*** (0,0989)	1,0699*** (0,0265)	0,7986*** (0,0301)	1,0718*** (0,0211)
fundamental	1,7253*** (0,1093)	1,1539*** (0,0261)	0,9912 (0,0327)	1,0363** (0,0184)
médio	1,7212*** (0,1030)	1,2265*** (0,0251)	1,0654** (0,0327)	1,0453*** (0,0174)
graduação	5,0443*** (0,3047)	1,0352 (0,0238)	2,6357*** (0,0811)	0,8961*** (0,0157)
Pós-graduação	2,3716*** (0,2373)	0,8569** (0,0525)	0,6504*** (0,0600)	1,5450*** (0,0703)
observações		807.554		2.026.374

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos entre parênteses.

A Tabela 5 mostra que a variável "idade" tem uma influência significativa no primeiro emprego e no reemprego nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Para o primeiro emprego, a relação é negativa (coeficientes de 0,9822 no Rio Grande do Norte e 0,9794 no Ceará), indicando que, com o aumento da idade, a probabilidade de estar no primeiro emprego diminui. Para o reemprego, os coeficientes também são levemente menores que 1 (0,9962 no Rio Grande do Norte e 0,9941 no Ceará), o que sugere que, embora a idade tenha um impacto pequeno, a probabilidade de reemprego também diminui à medida que a idade aumenta, mas em menor grau. Esses resultados refletem as dificuldades enfrentadas por jovens no acesso ao mercado de trabalho, devido à falta de experiência, conforme indicado por Rocha (2008).

Os resultados para o sexo feminino mostram que as mulheres têm chances significativamente maiores de serem contratadas para o primeiro emprego em ambos os estados, indicando uma possível preferência por contratar mulheres em posições de entrada. No entanto, para o reemprego, a tendência inverte-se no Ceará, onde ser do sexo feminino reduz as chances de reemprego (Gonçalves; Monte, 2008).

Além disso, o status de ser 'não branco' eleva substancialmente a probabilidade de primeiro emprego, alinhando-se com estudos como o de Carrijo (2017), que constatou uma maior probabilidade de jovens não brancos serem admitidos em seu primeiro emprego em várias regiões metropolitanas do Brasil. Esse resultado pode refletir dinâmicas de mercado específicas ou políticas de inclusão no ambiente de trabalho.

No contexto da região metropolitana, observa-se uma diminuição significativa na probabilidade de primeiro emprego, sugerindo que os desafios de mercado são mais acentuados nessas áreas para entrantes no mercado de trabalho. Em contraste, a probabilidade de reemprego aumenta nessas mesmas regiões, refletindo uma maior dinâmica de empregos para trabalhadores com experiência prévia.

Os resultados de escolaridade apresentados na Tabela 5 confirmam a importância do nível educacional na probabilidade de contratação para o primeiro emprego, em consonância com Reis (2015), que enfatiza a escolaridade como um fator crucial para aumentar as chances de empregabilidade entre jovens. Essa associação destaca a importância do investimento em educação, apoiada pela teoria do capital humano, que argumenta que maiores níveis de educação aumentam a produtividade dos indivíduos e, consequentemente, suas oportunidades de emprego no mercado (Becker, 1962).

Contrastando com a valorização da educação no primeiro emprego, os resultados da Tabela 5 mostram uma ênfase menor na experiência anterior para o reemprego. Isso é evidenciado pelos coeficientes da variável "experiência", que são inferiores a 1 para o reemprego (0,7203 no Rio Grande do Norte e 0,7341 no Ceará), indicando que, à medida que a experiência aumenta, a probabilidade de reemprego diminui ligeiramente, embora esses coeficientes ainda sugiram que a experiência seja um fator relevante para o reemprego.

Por outro lado, a formação acadêmica se destaca no primeiro emprego, conforme indicado pelos altos coeficientes para trabalhadores com graduação e pós-graduação. No Rio Grande do Norte, os coeficientes para graduação e pós-graduação são 5,0443 e 2,3716, respectivamente, indicando uma chance muito maior de obtenção do primeiro emprego para aqueles com educação superior. No Ceará, os coeficientes são 2,6357 para graduação e 0,6504 para pós-graduação, refletindo um impacto positivo da graduação, mas uma menor probabilidade para aqueles com pós-graduação no primeiro emprego.

Esses resultados sugerem que, no reemprego, habilidades práticas e conhecimentos adquiridos através da experiência de trabalho têm maior relevância, enquanto no primeiro emprego, a educação formal desempenha um papel mais crucial. Essa observação está alinhada com o estudo de Gonçalves e Monte (2008), que aponta a experiência como um fator decisivo nas chances de reinserção no mercado de trabalho, reforçando a importância do capital humano adquirido por meio da experiência.

A Tabela 6 apresenta as probabilidades de contratação nos diferentes setores econômicos, detalhando as chances de acesso ao primeiro emprego e ao reemprego nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará. Essas são apresentadas em relação ao setor de serviços, que é utilizado como referência comparativa. Os resultados demonstram que as faixas etárias mais jovens têm uma probabilidade aumentada de contratação nos setores de Agropecuária, particularmente para indivíduos abaixo dos 24 anos, tanto no Rio Grande do Norte quanto no Ceará. Essa tendência sugere que o setor agrícola ainda emprega uma força de trabalho jovem, uma observação consistente com estudos como o de Becker (2010), que discutem a preferência por jovens em setores que demandam menos habilidades especializadas e mais vigor físico.

Em contraste, a probabilidade de contratação diminui para indivíduos acima dos 65 anos, indicando uma preferência por trabalhadores mais jovens, possivelmente devido às demandas físicas associadas a este setor.

No setor industrial, há uma clara preferência por trabalhadores nas faixas de 25 a 64 anos, tanto no Rio Grande do Norte quanto no Ceará. Isso reflete uma necessidade de habilidades que podem ser acumuladas com a experiência ao longo do tempo, suportando a teoria do capital humano que associa anos de trabalho com a acumulação de habilidades e conhecimentos (Becker, 2010).

Tabela 6 – Perfil de contratação por setor econômico nos estados do Rio Grande do Norte e Ceará

Variáveis	Rio Grande do Norte				Ceará			
	Agropecuária	Indústria	Comércio	Administração Pública	Agropecuária	Indústria	Comércio	Administração Pública
idade (18 a 24 anos)	1,4017*** (0,1705)	1,1547 (0,0935)	0,4800*** (0,0318)	30,2324*** (21,4570)	2,2328*** (0,4008)	3,5407*** (0,2702)	0,7554*** (0,0414)	12,4903*** (4,2226)
idade (25 a 29 anos)	1,2069 (0,1469)	1,2004** (0,0971)	0,4326*** (0,0287)	35,3618*** (25,0957)	1,9227*** (0,3450)	3,0834*** (0,2352)	0,6831*** (0,0374)	13,7737*** (4,6560)
idade (30 a 39 anos)	1,1085 (0,1344)	1,4221*** (0,1147)	0,3842*** (0,0254)	44,3225*** (31,4529)	1,8649*** (0,3342)	3,2381*** (0,2468)	0,6338*** (0,0347)	17,8584*** (6,0362)
idade (40 a 49 anos)	1,0033 (0,1218)	1,3879*** (0,1121)	0,2999*** (0,0199)	58,1808*** (41,2876)	1,5437** (0,2769)	2,9283*** (0,2233)	0,5082*** (0,0279)	25,1839*** (8,5125)
idade (50 a 64 anos)	0,8661 (0,1057)	1,2590*** (0,1020)	0,2383*** (0,0159)	66,4332*** (47,1461)	1,0489 (0,1886)	2,1733*** (0,1660)	0,3925*** (0,0216)	31,1696*** (10,5365)
idade (mais de 65 anos)	0,4854*** (0,0735)	1,1533 (0,1021)	0,1728*** (0,0139)	88,8917*** (63,1487)	0,6917 (0,1321)	1,4918*** (0,1182)	0,2892*** (0,0176)	40,5418*** (13,7267)
experiência	0,9948*** (0,0002)	0,9989*** (0,0001)	1,0008*** (0,0001)	1,0079*** (0,0001)	0,9999 (0,0001)	1,0004*** (0,0000)	1,0003*** (0,0000)	1,0052*** (0,0000)
mulher	0,2330*** (0,0046)	0,3243*** (0,0025)	0,8104*** (0,0051)	1,3841*** (0,0108)	0,2439*** (0,0041)	0,5259*** (0,0022)	0,8986*** (0,0037)	1,7758*** (0,0088)
não branco	1,8995*** (0,0361)	1,0531*** (0,0085)	0,8188*** (0,0060)	15,7432*** (0,2751)	1,4265*** (0,0250)	1,2907*** (0,0072)	1,1395*** (0,0065)	4,3237*** (0,0367)
região metropolitana	0,1182*** (0,0019)	0,4680*** (0,0031)	0,8073*** (0,0053)	0,2073*** (0,0016)	0,1816*** (0,0022)	0,5805*** (0,0024)	0,6927*** (0,0031)	0,0833*** (0,0004)
alfabetizado	0,3147*** (0,0083)	0,5609*** (0,0125)	0,8295*** (0,0263)	0,8991*** (0,0324)	0,6110*** (0,0144)	0,7331*** (0,0106)	1,0796*** (0,0243)	0,6426*** (0,0126)
ensino fundamental	0,1241*** (0,0032)	0,4165*** (0,0085)	1,0464 (0,0300)	1,2043*** (0,0394)	0,3003 (0,0068)	0,5595*** (0,0074)	1,3672*** (0,0280)	0,7032*** (0,0124)
ensino médio	0,0312*** (0,0007)	0,2038*** (0,0039)	1,2119*** (0,0331)	1,1191*** (0,0346)	0,0712*** (0,0015)	0,2736*** (0,0034)	1,4285*** (0,0282)	0,5370*** (0,0088)
ensino superior	0,0128*** (0,0006)	0,0831*** (0,0019)	0,3688*** (0,0108)	4,7617*** (0,1503)	0,0284*** (0,0012)	0,0965*** (0,0014)	0,4612*** (0,0096)	1,7762*** (0,0301)
pós graduação	0,0041*** (0,0011)	0,0227*** (0,0019)	0,0368*** (0,0046)	1,6215*** (0,0742)	0,0092*** (0,0020)	0,0234*** (0,0013)	0,0517*** (0,0042)	0,3477*** (0,0117)
Observações				807.764				2.027.395

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão robustos entre parênteses.

Nos setores de comércio e administração pública, a idade parece desempenhar um papel distinto. Enquanto o comércio mostra uma redução nas chances de emprego para faixas etárias mais jovens, a administração pública favorece esses mesmos grupos, sugerindo um alinhamento com as políticas de inclusão ou programas de estágio que facilitam o ingresso de jovens no setor público (Gomes; Souza, 2016).

A experiência mostrou aumentar significativamente as chances de contratação nos setores de comércio e administração pública no Rio Grande do Norte, o que alinha com a literatura que aponta a experiência como um ativo fundamental nos processos de recrutamento, especialmente em setores que valorizam conhecimento institucional e habilidades interpessoais (Fiuza-Moura, 2015).

Os dados também revelam uma desvantagem significativa para as mulheres nos setores de agropecuária e indústria no Rio Grande do Norte, sugerindo uma persistência de normas de gênero que favorecem a mão de obra masculina nesses setores tradicionalmente dominados por homens. Por outro lado, a administração pública mostra uma maior inclusão feminina, possivelmente devido a políticas de equidade de gênero mais robustas (Carrijo, 2017).

Os trabalhadores não brancos apresentam maiores chances de contratação em quase todos os setores, exceto no comércio no Rio Grande do Norte, onde a interação direta com clientes pode favorecer preconceitos raciais, como discutido por Becker (2010). Esse fenômeno destaca a necessidade de abordagens mais inclusivas para combater a discriminação no mercado de trabalho.

No setor público, observa-se uma prevalência significativa de trabalhadores mais velhos em comparação com outros setores, uma tendência que pode ser explicada por uma série de características intrínsecas a esse setor. De acordo com Gomes e Souza (2016), uma das razões primordiais para essa tendência é a estabilidade de emprego associada ao setor público, que oferece segurança em longo prazo, atraindo especialmente indivíduos mais velhos que valorizam a previsibilidade e a segurança no emprego. Além disso, o setor público geralmente exige níveis mais altos de escolaridade para muitos cargos, o que, consequentemente, resulta em contratações de trabalhadores mais velhos, uma vez que esses indivíduos já passaram por mais anos de formação e desenvolvimento acadêmico antes de ingressarem no mercado de trabalho.

Além disso, políticas de inclusão no setor público frequentemente visam promover a diversidade etária entre os trabalhadores. Carrijo (2017) destaca que iniciativas como programas de valorização da experiência profissional e incentivos à permanência de trabalhadores mais velhos no serviço público buscam criar um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo, favorecendo a contratação e retenção de trabalhadores mais experientes. Esse enfoque em diversidade etária pode explicar a alta representatividade de faixas etárias mais elevadas dentro deste setor. A progressão de carreira no serviço público é outro fator que contribui para a predominância de trabalhadores mais velhos, como discutido por Fiuza-Moura (2015). Em muitas estruturas de serviço público, a progressão na carreira é frequentemente atrelada à antiguidade, o que naturalmente beneficia os trabalhadores mais velhos que acumularam anos de serviço, proporcionando-lhes melhores oportunidades para ocupar posições de alto nível.

O setor público oferece políticas de aposentadoria flexíveis que, muitas vezes, incluem opções para trabalho pós-aposentadoria. Becker (2010) sugere que essas políticas facilitam a retenção ou o reemprego de aposentados em funções consultivas ou em regime de meio período, mantendo a alta representatividade dessa faixa etária no setor público. Os benefícios e as condições de trabalho no setor público, como saúde suplementar e horários flexíveis, também são atrativos adicionais que podem ser particularmente vantajosos para trabalhadores mais velhos, reforçando ainda mais a preferência por esse setor entre esses indivíduos. Esse conjunto de fatores, conforme analisado por Gomes e Souza (2016), não apenas destaca as características únicas do emprego no setor público, mas também explica por que as faixas de idade mais elevadas podem ter estimativas tão altas de contratação comparadas a setores mais orientados para o mercado, como o comércio ou a indústria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou as características dos trabalhadores nos mercados de trabalho dos estados do Rio Grande do Norte e Ceará em 2022, utilizando os microdados da RAIS para explorar os fatores que influenciam as inserções desses indivíduos no mercado, seja por meio de primeiros empregos ou de reempregos. Empregando modelos logísticos binários e multinomiais, a pesquisa mostrou como variáveis como idade, gênero, experiência e escolaridade impactam as chances de emprego nesses estados.

Os resultados indicam diferenças significativas nas probabilidades de contratação entre os setores e entre as modalidades de primeiro emprego e reemprego, refletindo as particularidades econômicas e sociais que caracterizam cada região. A análise destacou que, embora o reemprego apresente maiores taxas de contratação, os jovens continuam enfrentando desafios significativos para ingressar no mercado de trabalho, destacando a necessidade urgente de políticas mais eficazes de integração laboral.

Os resultados sugerem que as políticas públicas devem ser sensíveis às barreiras enfrentadas pelos jovens, que frequentemente encontram maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Embora os dados indiquem que as mulheres têm maior probabilidade de acesso ao primeiro emprego, especialmente em setores como administração pública, ainda há desafios significativos na retenção e ascensão em áreas dominadas por homens. Programas que focam na capacitação e no desenvolvimento de habilidades relevantes para o mercado podem ser importantes, assim como iniciativas que incentivem a promoção de igualdade de gênero nos locais de trabalho.

Além disso, as estimativas reforçam a importância de políticas que considerem as características regionais, adaptando estratégias de emprego para refletir as necessidades específicas de cada estado. Por exemplo, enquanto o setor de serviços se mostra um forte empregador em ambos os estados, iniciativas locais poderiam focar em fortalecer os setores onde os jovens têm menos probabilidade de serem contratados, como a agropecuária e a indústria.

Para expandir a compreensão das dinâmicas de emprego no Brasil, pesquisas futuras poderiam explorar a influência de fatores macroeconômicos sobre as taxas de primeiro emprego e reemprego, especialmente em um contexto pós-pandemia, que alterou significativamente o mercado de trabalho. Adicionalmente, estudos longitudinais que acompanhem os mesmos indivíduos ao longo do tempo poderiam oferecer uma visão mais detalhada sobre as trajetórias de emprego e os efeitos de longo prazo das políticas de emprego.

REFERÊNCIAS

- ALVES, F. G. C.; ARAÚJO, F. T. V. Sistemas de abastecimento em comunidades rurais do semiárido: a implantação do SISAR em Cristais, Cascavel, CE. **Revista Tecnologia**, v. 37, n. 1/2, p. 78-86, 2016.
- ANDRADE, J. M. et al. O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 4, n. 2, p. 45-54, 2016.
- BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of Political Economy**, v. 5, n. 70, p. 9-49, 1962.
- _____. The economics of discrimination. **Chicago: University of Chicago Press**, 2010.
- BELCHIOR, C.; GONZAGA, G.; ULYSSEA, G. Unpacking Neighborhood Effects: Experimental Evidence from a Large-Scale Housing Program in Brazil. **IZA Discussion Paper** No. 16113, 2023. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4440250>. Acesso em: 17 set. 2024.

BEZERRA, A. C. M. Evolução nos diferenciais de rendimentos dos trabalhadores potiguares: Uma análise por sexo e segmento ocupacional. 2022. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2022.

CAMERON A. C., TRIVEDI P. K. Microeconometrics Using Stata. 2nd ed. **College Station, TX: Stata Press, 2022.**

CARRIJO, B. C. P. S. Análise do primeiro emprego e seu efeito sobre a trajetória ocupacional do jovem – 2002 a 2016. 2017. **Dissertação** (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7612>. Acesso em: 26 mar. 2024.

CHA, Y. Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. **Gender & society**, v. 27, n. 2, p. 158-184, 2013.

CHARLES, M. Cross-national variation in occupational sex segregation. **American Sociological Review**, p. 483-502, 1992.

CHAVES, V. M. et al. Challenges to balance food demand and supply: analysis of PNAE execution in one semiarid region of Brazil. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, v. 55, p. 470-493, 2020.

CHEN, M.; LU, K.; TAO, C. Literature Review on the Impact of Education on Individual Income. In: 2016 2nd INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCE AND HIGHER EDUCATION. **Atlantis Press**, 2016. p. 468-471.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. N.; GONZAGA, G. Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer-employee data. **Labour Economics**, v. 57, p. 177-194, 2019.

CORSEUIL, C. H. L.; FOGUEL, M. N. Programas de incentivo ao emprego via subsídio ao custo do trabalho: o caso brasileiro à luz da literatura. In: MERCADO DE TRABALHO: CONJUNTURA E ANÁLISE, n. 68, p. 1-8, 2020.

DEITOS, R. A.; LARA, A. M. B.; ZANARDINI, I. M. S. Política de educação profissional no Brasil: aspectos socioeconômicos e ideológicos para a implantação do Pronatec. **Educação & Sociedade**, v. 36, p. 985-1001, 2015.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®**. Rio de Janeiro: Elsevier Brasil, 2017.

FIUZA-MOURA, F. K. Diferenciais de salário na indústria brasileira por sexo, cor e intensidade tecnológica. 2015. **Dissertação** (Mestrado em Economia Regional) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

GOMES, M. R., SOUZA, S. C. I. Determinantes e probabilidade do primeiro emprego e reemprego na região sul do Brasil, **Economia & Região**, Paraná, v. 4, n. 2, p. 85-107, 2016.

GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008. Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 2008. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=LH-N__sAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=LH-N__sAAAAJ:hCrLmN-GePgC. Acesso em: 11 dez. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2022. 154 p.: il. (**Estudos e Pesquisas**. Informação Demográfica e Socioeconômica, ISSN 1516-3296; n. 49). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101979>. Acesso em: 11 dez. 2023.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). **Estatísticas Sociais: Trabalho**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=microdados>. Acesso em: 16 set. 2024.

IPECE - INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ. **Principais Mudanças Estruturais no Mercado de Trabalho Formal Cearense entre os anos de 2010 e 2020**. Informe nº 217. Ceará, 2022. Disponível em: https://www.ipece.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/45/2022/09/ipece_informe_217_20Set2022.pdf. Acesso em: 13 dez. 2023.

LIMA, M. et al. PRONATEC: Para que e para quem? **Holos**, v. 8, p. 183-201, 2018.

LIMA, V. M. A. et al. Determinantes da inserção ocupacional dos jovens no Ceará. **Revista de Economia e Agronegócio**, v. 13, 2015.

LINHARES, M. I. S. B. Aprendendo a ser trabalhador: na cadência do primeiro passo. **Revista Contraponto**, v. 1, n. 1, 2014.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista Estudos Feministas**, v. 18, p. 547-566, 2010.

MARTINS, M. I. C.; MOLINARO, A. Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 6, p. 1667-1676, 2013.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MONTE, P. A. Inserção ocupacional e duração do desemprego nas regiões metropolitanas do Brasil: primeiro emprego e reemprego. 2005. **Tese** (Doutorado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/3903>. Acesso em: 13 dez. 2023.

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, p. 125-143, 2015.

RIBEIRO, M. Desemprego entre os jovens cai a 25,8%, mais que o dobro da taxa geral. **Poder360**, 18 nov. 2018. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/desemprego-entre-os-jovens-cai-a-258-mais-que-o-dobro-da-taxa-geral/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

RIBEIRO, V. Pesquisa aponta que os jovens são os mais afetados pelo desemprego. **Agência Brasil**, 18 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2021-08/pesquisa-aponta-que-os-jovens-sao-os-mais-afetados-pelo-desemprego>. Acesso em: 23 jan. 2024.

ROCHA, S. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p.533-550, 2008.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SCHYMURA, L. G. Queda da taxa de participação se concentra entre pobres e menos escolarizados. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 77, n. 6, p. 6-8, 2023.

SEHNBRUCH, K. et al. The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. **World Development**, v. 127, p. 104738, 2020.

SILVA, P. F. O impacto socioeconômico da implementação do Programa Jovem Aprendiz a partir da inclusão laboral dos jovens aprendizes atendidos pelo Instituto Federal de Brasília - Campus Estrutural. 2016. **Dissertação** (Mestrado em Educação Social e Intervenção Comunitária) — Instituto Politécnico de Santarém, Escola Superior de Educação, Santarém, 2016.