

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-graduação em Ciência Política

**Capital Social, Capital Humano e Treinamento
Profissional: Evidências para os Egressos do
PEQ 2000 no Estado de Pernambuco**

Flavio Cireno Fernandes

Fevereiro de 2004

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-graduação em Ciência Política

**Capital Social, Capital Humano e Treinamento
Profissional: Evidências para os Egressos do
PEQ 2000 no Estado de Pernambuco**

Aluno: Flavio Cireno Fernandes

Orientador: Marcus André Melo

Fevereiro de 2004

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-graduação em Ciência Política

Capital Social, Capital Humano e Treinamento Profissional: Evidências para os Egressos do PEQ 2000 no Estado de Pernambuco

Aluno: Flavio Cireno Fernandes

Banca examinadora:

Marcus André Melo, Phd
Kátia Lubambio, Doutora
Jorge Alexandre Neves, Phd

Dissertação apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Ciência Política

Fevereiro de 2004

Agradecimentos

A Danielle e Jorge, pela indicação do caminho, carinho, apoio incondicional e aumento das probabilidades de empregabilidade.

A minha mãe, pela força e suporte.

Aos amigos Henrique, Denilson, Homero e Kleber, pela força nas horas difíceis.

A Marcus André Melo, pela orientação e paciência.

A todos os amigos e familiares que ajudaram nesta jornada difícil.

Resumo

O presente trabalho discute os programas de treinamento profissional, com foco no PEQ - Programa Estadual de Qualificação , executado através das Secretarias Estaduais de Trabalho – STB's, com recursos do PLANFOR/FAT em especial no estado de Pernambuco no ano de 2000. Dentro do seu escopo teórico, é dividido em três partes: teorias para o mercado de trabalho, com atenção especial para as teorias de capital humano, segmentação e discriminação, além de uma revisão sobre educação profissional e capital social. A hipótese central do trabalho é a de que o capital social, capital humano e treinamento profissional estão associados, e que existem efeitos interativos entre eles sobre a renda e a empregabilidade dos indivíduos. Foram encontradas evidências positivas para a interação entre capital social e capital humano, não havendo resultados significativos para as interações com o treinamento profissional.

Palavras chave: Educação Profissional, capital social, capital humano, PEQ, FAT

Abstract

The work discusses the programs of professional training, with focus in PEQ - State qualification Programs, executed through the State Bureaus of Work - STB's, with resources of PLANFOR/FAT With focus in the state of Pernambuco in the year of 2000. Inside of its theoretical framework, is divided in three parts: theories for the labor market, with special attention for the theories of human capital, segmentation and discrimination, besides a revision about social 'capital and professional training. The central hypothesis of the work is the that the social capital, human capital and professional training are associated, and that interactive effects exist among them on the income and the individuals' probabilities of job achievement. Were found positive evidences for the interaction between social capital and human capital, but not having significant results for the interactions with the professional training.

Keywords: Professional training, social capital, human capital, PEQ, FAT

Lista de Tabelas

Tabela 2.1 - Principais Políticas públicas de proteção ao trabalhador e emprego no Brasil	30
Tabela 2.2 - Dimensões de Avaliação do PLANFOR	36
TABELA 2.3 – PÚBLICO ALVO E GRUPOS PRIORITÁRIOS PARA O PLANFOR	41
Tabela 2.4 - Treinandos e recursos do PLANFOR 1995-2000	43
Tabela 2.5 - Evolução do PLANFOR com Relação às outras agências de EP	45
Tabela 2.6 - Atendimento dos Grupos prioritários do PLANFOR	47
Tabela 2.7 – Cobertura, número de treinandos e gastos do PEQ Pernambuco.	51
Tabela 2.8. - PEA por sexo, rendimento médio e mediano e área de residência	55
Tabela 2.9 - Distribuição da PEA treinandos PEQ PE	57
Tabela 2.10 - Treinandos e PEA por faixa de escolaridade	57
Tabela 2.11. - Treinandos e PEA por faixa de escolaridade	58
Tabela 2.12 - Total de pessoas de 10 anos ou mais por classe de rendimento	59
Tabela 2.13 - Renda média individual familiar e <i>per capita</i> para a população, PEA e treinandos (em R\$)	60
Tabela 3.1 - Fontes de capital social segundo o Banco Mundial	83
Tabela 3.2 – Quadro referencial das teorias de capital social	94
Tabela 4.1 – tamanho da amostra egressos/controle por público-alvo	101
Tabela 4.2 - Valores da significância da variável para o teste de Hausmann	111
Tabela 5.1 – distribuição da escolaridade dentro da amostra	114
Tabela 5.2 – Distribuição do perfil de capital social da população ¹	115
Tabela 5.3 – Percentual de ocupados na amostra	117
Tabela 5.4 - Resultados do coeficiente r de Pearson para as variáveis de interesse	119
Tabela 5.5 – Coeficientes do modelo binário logístico para a razão de chance de estar ocupado.	122
Tabela 5.6 – Estimação do impacto pela equação minceriana de renda para o total da amostra	126
Tabela 5.7 – Estimação da equação minceriana de renda para os ocupados	128

¹ Os valores apresentam mais de 100% nas colunas de casos por causa da estrutura da pergunta, que permitia mais um resposta.

Lista de Gráficos

(Gráfico 2.1 - Evolução do custo do treinando, recursos e treinandos 1996=100%) do PLANFOR, 1995-2000	44
Gráfico 2.2 - Distribuição dos treinandos entre o público alvo no PEQ 20000	53
Gráfico 2.3 - Taxas de desemprego na RMR por gênero 1991-2002	56
Gráfico 5.1 – Filiação a sindicato	116
Gráfico 5.2 - Probabilidade esperada X probabilidade acumulada da normalidade na distribuição dos termos de erro.	129

Lista de Siglas

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

BNB - Banco do Nordeste do Brasil

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEE – Comissão Estadual de Emprego

CME – Comissão Municipal de Emprego

CODEFAT – Conselho Deliberativo do FAT

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

EP – Educação Profissional

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

IBGE – Instituto Nacional de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisas Sociais Aplicadas

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

PEA – População Economicamente Ativa

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PEQ – Plano Estadual de Qualificação

PIMPO – Programa Intensivo de Preparação de Mão de Obra

PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SPE – Sistema Público de Emprego

PROGER – Programa de geração de Emprego e Renda

PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais

REP – Rede Nacional de Educação Profissional

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas

SEFOR – Secretaria Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes

Sumário

1	INTRODUÇÃO	14
2	POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O MERCADO DE TRABALHO	26
2.1	POLÍTICAS PARA O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	27
2.2	ANALISANDO AS POLÍTICAS: PLANFOR E O PEQ	35
2.2.1	POPULAÇÃO ALVO E PRIORIDADE DE ACESSO	39
2.2.2	CUSTOS, ATENDIMENTO E PRODUTIVIDADE	43
2.2.3	O PEQ 2000 EM PERNAMBUCO	50
2.2.3.1	CUSTOS E PRODUTIVIDADE	
2.2.3.2	MERCADO DE TRABALHO EM PERNAMBUCO E ATENDIMENTO AO PÚBLICO ALVO EM 2000	51
2.3	CONCLUSÕES	63
3	REFERENCIAL TEÓRICO	64
3.1	SALÁRIOS, EMPREGABILIDADE E MERCADO DE TRABALHO	64
3.1.1	ESTRUTURAÇÃO DO DEBATE TEÓRICO	65
3.1.1.1	A TEORIA DO CAPITAL HUMANO	68
3.1.1.2	TEORIAS DE SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	70
3.1.1.3	TEORIAS DE DISCRIMINAÇÃO	75
3.1.1.4	O PLANFOR E AS TEORIAS PARA O MERCADO DE TRABALHO	76
3.2	CAPITAL SOCIAL: USOS E ASPECTOS TEÓRICOS DO CONCEITO	81
3.2.1	3.2.1 CAPITAL SOCIAL: USO DO CONCEITO	81
3.2.2	CAPITAL SOCIAL: ASPECTOS TEÓRICOS	88
3.2.2.1	O CAPITAL SOCIAL POR PIERRE BOURDIEU	89
3.2.2.2	O CAPITAL SOCIAL POR JAMES COLEMAN	92
3.2.2.3	COLEMAN E BOURDIEU, SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS	94
3.2.2.4	ALGUNS COMENTÁRIOS SOBRE O CAPITAL SOCIAL	98
3.3	CONCLUSÃO	99
4	METODOLOGIA	100
4.1	O BANCO DE DADOS DOS EGRESSOS DO PEQ 2000	100
4.2	OPERACIONALIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS	104
4.3	HIPÓTESES DE TRABALHO	108
4.3.1	MODELOS UTILIZADOS	109
4.4	ESTATÍSTICAS UTILIZADAS	110
4.4.1	O TESTE DE ENDOGENEIDADE DE HAUSMAN	111
5	ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS DE PESQUISA	114
5.1	ESTATÍSTICAS UNIVARIADAS	115
5.2	ESTATÍSTICAS BIVARIADAS	120
5.3	ESTATÍSTICAS MULTIVARIADAS	123
5.4	CONCLUSÕES	131
6	BIBLIOGRAFIA	135
7	ANEXOS	146

7.1	DICIONÁRIO DA JUNÇÃO DAS VARIÁVEIS NAS BASES DE EGRESSOS E CONTROLE DA AVALIAÇÃO EXTERNA DO PEQ 2001 EM PERNAMBUCO	146
1	INTRODUÇÃO	14

1.Introdução

Desde o início da década de noventa, a questão do salário e da empregabilidade tem desempenhado um papel cada vez mais central dentro da agenda pública brasileira, dado que o aumento das taxas de desemprego, o crescimento da informalidade/precarização do emprego, a baixa taxa de crescimento e o choque de competitividade² a que o Brasil foi exposto geraram a necessidade de criação de programas para que de alguma maneira revertissem ou pelo menos atenuasse a situação à qual trabalhador estava sendo submetido. Em complemento, as políticas de emprego montadas na década de noventa, levaram em consideração o resgate da dívida social brasileira, uma vez que a promoção de tais políticas permeava a questão do acesso de populações menos favorecidas aos programas, como se verá adiante.

Esta situação pode ser ilustrada com a evolução do desemprego durante a década de noventa, através do crescimento do índice de desemprego da PME³- Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE. Pela PME, a taxa de desemprego aberto – 30 dias, em uma série compreendida entre os anos de 1991 e 2000 apresentava uma média anual de 5,25% para o Brasil e

² O choque de competitividade a que nos referimos remete à queda das barreiras de proteção à indústria iniciada no governo Collor de Melo (1990-1992).

6,26% para a Região Metropolitana do Recife para o primeiro ano, e uma média de 8,69% para a RMR e 7,85% para o Brasil para o ano de 2000. Porém não só a questão da quantidade dos empregos tem mudado. Os empregos têm se tornado cada dia mais precário, sendo observado o avanço da informalidade. Por exemplo, os trabalhadores formais respondiam 53,7% da força de trabalho nas RM's no início de 1991, e passaram a responder por apenas 43,65% do total em 2000. O emprego industrial, considerado consensualmente como “bom emprego” pelos estudiosos do mercado de trabalho, apresentou uma queda na participação total dos empregos de 30,25% em 1991 para aproximadamente 18% em 1999, seguindo a tendência internacional⁴.

Uma das principais causas apontadas para a baixa empregabilidade dos trabalhadores brasileiros, bem como para os salários praticados no país é a baixa escolaridade apresentada pelo trabalhador brasileiro, além da falta de uma formação mais voltada para o mercado de trabalho dentro da escola⁵. Para citar um exemplo, em 1990 cerca de 53% da força de trabalho brasileira tinha menos de cinco anos de estudo, o que tem estreita relação com a produtividade do trabalhador, fator intensificado a partir do final da década de oitenta com a massificação de novas tecnologias no ambiente de trabalho.

³ A PME é realizada mensalmente desde 1982 para as regiões Metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

⁴ Para uma revisão da evolução da qualidade dos empregos para o caso dos EUA cf. Kalleberg, Reskin e Hundson (2000)

⁵ Cf. Vieira e Alves (1995) pp. 5-6.

Para tentar minorar os efeitos do desemprego e da falta de treinamento, foi criado em 1995 o PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, sob cuja responsabilidade estava a educação profissional no âmbito do governo federal, com a intenção de elevar a probabilidade do indivíduo conseguir emprego através de treinamento profissional (ativas)⁶, sendo integradas às políticas de garantia de renda mínima (passivas).

O PLANFOR foi criado sob a responsabilidade do FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador⁷, regido por um conselho tripartite e paritário, com representantes dos trabalhadores, governo e empregadores, que utiliza recursos do PIS e do PASEP para a implementação de uma série de instrumentos visando à proteção social do trabalhador, como o programa de seguro-desemprego e programas de geração de emprego e renda, além da qualificação profissional.

O programa tem como objetivos reduzir o desemprego e o subemprego na PEA – População Economicamente Ativa, combater a pobreza e a desigualdade social e elevar a qualidade, a produtividade e a competitividade do setor produtivo, subdividindo-se em dois tipos de programas: os PEQs -Programas estaduais de qualificação, os PARCs – Programas de Parcerias nacionais e regionais, que juntamente com os

⁶ Para uma revisão sobre os conceitos de políticas ativas e passivas deste o caso americano cf. Friedlander, Greenberg e Robbins (1997) e para o caso o brasileiro Rios-Neto e Oliveira (2000).

⁷ O FAT foi criado pelo artigo 239 da constituição federal e regulamentado pela lei Nº7998/90.

programas de geração de emprego e renda⁸, forma o conjunto de políticas ativas para o mercado de trabalho sob a responsabilidade do FAT.

Porém, na literatura existente, a análise das políticas de treinamento profissional revela que tais políticas apresentam um baixo índice de efetividade (Friedlander, Greenberg e Robbins, 1997), tanto em relação a ganhos salariais reais quanto à recolocação no mercado de trabalho. Este comportamento geralmente é atribuído a características sociais dos treinandos, em geral oriundos de grupos de alta vulnerabilidade social, que já sofrem discriminação pelo mercado ou residem em áreas onde o emprego é mais difícil de ser conseguido, além de características psicológicas.

Teoricamente, levando em consideração tanto o contexto em que se coloca a questão do emprego, quanto à criação de políticas públicas para tentar dirimir ou minorar estes efeitos, contribuições da Ciência Política, Sociologia e Economia apresentam diversas abordagens pelas quais tenta-se explicar como os indivíduos podem aumentar as suas chances de empregabilidade, bem como outras explicações de como se distribuem os empregos e salários dentro do Mercado de Trabalho. Dentre essas teorias destacam-se a teoria do capital humano, as teorias de segmentação e as teorias de discriminação. Algumas dessas teorias guardam semelhanças com pontos importantes do PLANFOR, principalmente no que refere à teoria do

⁸ Atualmente existem no âmbito do governo federal 5 programas de geração de emprego e renda, os PROGER urbano e rural, PRONAF, PROTRABALHO e PROEMPREGO.

capital humano, e serão tratadas superficialmente, no momento, e com mais profundidade no referencial teórico da dissertação.

Inicialmente, a economia clássica trata o trabalho através de uma abordagem na qual as pessoas com maior propensão a trabalhar mais e em tarefas menos desejáveis tendem a ser mais bem remuneradas ou ocupar postos de trabalho mais facilmente⁹. Porém tais explicações se tornaram desde o seu início insuficientes para adequar-se de maneira satisfatória aos movimentos do mercado de trabalho, tanto em se tratando de distribuição de rendimentos quanto de empregabilidade. Entretanto, no início da década de setenta surge uma teoria através de um conjunto de autores (Schultz, 1971, Becker, 1971, Mincer, 1974) trazendo uma nova variável explicativa à distribuição das recompensas pelo trabalho, bem como para a empregabilidade: a educação, tanto na forma de treinamento no trabalho (capital humano específico) quanto da escolaridade *per se* (capital humano geral).

Esta teoria, denominada Teoria do capital humano, traz o conceito de que através do treinamento específico para uma determinada função aumenta a produtividade do indivíduo, e que também de alguma forma o aumento dos anos de educação, com o aumento das capacidades cognitivas e de treinabilidade do indivíduo, aumenta a sua produtividade, conseqüentemente aumentando os seus rendimentos e as chances de

empregabilidade, como também a qualidade do emprego. Por este motivo, atualmente o investimento em educação é entendido por economistas, bem como sociólogos e cientistas políticos, como a maneira mais rápida de se elevar às probabilidades do indivíduo conseguir emprego ou aumentar os seus rendimentos. Essa afirmação é praticamente consensual dentro do meio acadêmico, bem como entre as burocracias interessadas no tema e o senso comum.

Explicações alternativas mostram que a determinação dos salários e da empregabilidade não é somente função dos investimentos em educação e treinamento, são também efeitos de segmentação do mercado e de discriminação pura e simples. As teorias de segmentação do mercado de trabalho mostram que através da existência de mercados com dinâmicas diferentes, se obtém resultados diversos na estimação das distribuições de salários, gerados por fatores como de discriminação estatística e a dinâmica de contratações e promoções de determinados setores, que agiriam como cláusulas de barreira para o livre funcionamento dos mecanismos expostos anteriormente. Já as teorias de discriminação estão ligadas a questões étnicas e de gênero, o que impediria também a distribuição das recompensas de uma maneira igual, baseadas na produtividade do trabalhador.

⁹ a afirmação é uma síntese de duas teorias amplamente utilizadas pelos economistas clássicos e neoclássicos: a teoria dos diferenciais compensatórios e a teoria do *labor-leisure*, que serão tratadas no capítulo 3.

Apesar de levadas em consideração as teorias discutidas anteriormente, os textos sobre mercado de trabalho no Brasil não levam em consideração um elemento não foi levado em consideração para a determinação das recompensas do trabalho: os grupos sociais em que o indivíduo transita e como ele está inserido neles. Esta é uma outra abordagem sobre de que maneira o indivíduo pode se firmar no mercado de trabalho e aumentar rendimentos, que se daria através de contatos com pessoas que podem colocá-los “no lugar certo, na hora certa”. Esta abordagem foi inicialmente trabalhada por Granovetter (1973, 1975, 1995). Segundo o autor, os laços fracos (weak ties) de um indivíduo, ou seja, seus conhecidos da universidade, do clube, da igreja ou das associações a que ele é filiado, são mais eficientes na hora de aumentar as suas chances de conseguir emprego ou um melhor emprego do que seus laços fortes (strong ties) formados por laços de parentesco. De uma outra maneira, o tamanho de sua rede de conhecimentos e como você se coloca dentro dela são determinantes na hora de conseguir ou galgar posições no mercado de trabalho. Como exemplo, temos o trabalho de Smith (1998), que divide as populações em características étnicas e de gênero em quatro regiões metropolitanas dos Estados Unidos, encontrando diferentes padrões de redes, com efeitos diversos sobre a empregabilidade e salários.

Complementar a esta abordagem, um conceito largamente usado na Ciência Política, bem como nas demais ciências sociais, se relaciona diretamente com as explicações de Granovetter. O capital social aparece na moderna literatura sociológica com Bourdieu (1979, apud Portes 1998) , mas

só vem a ser claramente definida por ele em 1985. Segundo o autor, capital social é:

“...o conjunto de recursos disponíveis que são relacionados com a posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de mútuo conhecimento e reconhecimento, ou em outras palavras, o pertencimento a um grupo.”
(Bourdieu, 1985, p. 1374).

Segundo essa definição, o indivíduo teria recursos existentes ou potenciais para utilizar dentro de uma lógica instrumental, na qual os seus conhecidos “abririam portas” para ele. Embora cronologicamente posterior, se encaixa perfeitamente como base ao discutido por Granovetter (1973), na qual o pertencimento a um grupo daria ao indivíduo capacidade para instrumentalizar os recursos provenientes do pertencimento.

Mais recentemente, o conceito de capital social foi trabalhado de uma maneira diferente por Coleman (1988), em que o autor define capital social como

“uma variedade de entidades com duas características em comum: todas elas consistem em algum aspecto da estrutura social e elas facilitam certas ações dos atores - tanto pessoas como atores corporativos - dentro da estrutura.” (Coleman, 1988, p. S98).

A abordagem de Coleman, é considerada por alguns autores como pouco esclarecedora e muitas vezes sujeita a interpretações diversas, e algumas vezes possibilitando um viés de circularidade lógica nas interpretações (cf. Portes 1998, Smith 1998, e especialmente a crítica de Tarrow, 1996, sobre o trabalho de Putnam, 2000). Apesar das críticas, o trabalho de Coleman é a referência atual à grande maioria dos trabalhos sobre capital social, especialmente no que diz respeito à ciência política. Na página S105, o autor afirma que o capital social é uma estratégia que se utilizam as teorias de ação racional sem levar em consideração as pessoas somente como elementos atomísticos, fazendo com que a análise leve em consideração as pessoas em interação social, e principalmente agindo **dentro** da estrutura social. Analisando esses conceitos com relação ao mercado de trabalho, pode-se entender que determinados grupos de pessoas podem obter vantagens comparativas, levando-se em consideração a sua dinâmica social, bem como os padrões de suas redes, como defendido por Granovetter.

Diante do exposto, o primeiro objetivo da presente dissertação é analisar os efeitos de algumas variáveis das teorias discutidas acima em interação com o treinamento profissional realizado pelo PEQ 2000. Um segundo objetivo é analisar a política pública e a sua interação com o capital social, trazendo novos elementos à discussão sobre impactos de políticas públicas, especialmente no que se refere às políticas de treinamento profissional. Como terceiro objetivo, tem-se a interação entre os conceitos apresentados anteriormente, ou seja, se a presença de duas características

apresentadas acima têm um efeito diferente em relação à presença de apenas uma delas, e se a presença das três características tem efeito diferenciado quando comparadas com os conjuntos de duas delas.

Para realizá-los foram analisados os dados da pesquisa de egressos do PEQ 2000, executada em 2001, através da qual coletaram-se informações sobre as características dos indivíduos expostos ao treinamento, inclusive sobre variáveis concernentes à operacionalização das teorias expostas acima. Também foram coletados dados de um grupo de controle com características similares, para a comparação entre os dois grupos.

As questões subjacentes a estas afirmações passam por uma adequação sobre de que maneira se articulam os fatores determinantes e de empregabilidade dentro do mercado de trabalho, e principalmente como esses fatores estão influenciando os impactos do PEQ 2000 em Pernambuco, e de que maneira essa dinâmica pode apresentar evidências que ajudem a potencializar os efeitos do treinamento e até que ponto eles são consistentes.

De outro modo, quais são os efeitos das teorias que serão apresentadas como determinantes da distribuição de recompensas do trabalho entre os treinandos do PEQ 2000 e o grupo de controle? O resultado esperado do treinamento, após aproximadamente um ano da sua conclusão é realmente efetivo se controlado por outras variáveis sócio-econômicas? De que maneira? Indivíduos pertencentes a grupos específicos, expostos a discriminação ou mercados de trabalho segmentados apresentam as mesmas respostas ao

treinamento? A literatura sobre o tema apresenta vários trabalhos que apontam indicações de que tal afirmação é falsa, uma vez que características como educação, idade, gênero e associativismo são variáveis com alto poder explicativo na determinação dos salários e da empregabilidade. Complementar a isto, levanta-se a questão de se existe alguma influência da presença de estoque de capital social, juntamente com o capital humano para explicar os diferenciais de empregabilidade e de salários. Se dentro dos impactos do treinamento¹⁰, em que ponto o estoque de capital humano realmente faria diferença na situação do indivíduo em termos de empregabilidade e rendimentos?

Há evidências de que tais questionamentos apresentem resultados significativos, uma vez que os recursos de capital humano e capital social se distribuem desigualmente entre os indivíduos e trabalhos anteriores demonstram que isoladamente estas teorias apresentam efeitos positivos sobre a empregabilidade e a renda.

Finalmente, dado que ao menos a curto prazo os efeitos do treinamento são considerados pequenos, seriam ambos, a educação e o capital social, catalisadores dos efeitos desse treinamento? Será que a presença desses dois fatores aumentaria os efeitos do programa, mostrando que de alguma forma a articulação entre os conceitos apresentados na

¹⁰ levando-se em consideração que o treinamento profissional é um aumento no estoque de capital humano do indivíduo, seja ele de capital humano geral (aumento de escolaridade e informática básica, por exemplo) ou de capital humano específico (treinamento para manejo de gado de leite ou guia turístico).

dissertação se faz necessária para uma maior efetividade do programa? Este questionamento é feito uma que vez os efeitos financeiros e sociais do desemprego e dos baixos salários são não desejáveis, inclusive tendo conseqüências em outras áreas da ação do Estado, como por exemplo o aumento da criminalidade¹¹ e maior procura aos serviços de saúde.

Estas são as principais questões a serem abordadas na presente dissertação, divididas da seguinte forma: no segundo capítulo será apresentado o PLANFOR, e analisados alguns de seus pontos de formação, além de uma revisão dos dados do PEQ 2000, com a intenção de verificar a adequação da demanda à oferta. Juntamente a isso, serão tratadas algumas questões conceituais das políticas públicas para o mercado de trabalho e um breve histórico dessas políticas no Brasil. No terceiro capítulo serão tratadas as questões teóricas *per se*, finalizando com uma comparação das teorias a especificidades da política, especialmente no tocante ao capital humano e teorias de discriminação. No quarto capítulo serão discutidos os dados utilizados no trabalho, bem como a operacionalização das variáveis e os dados que foram utilizados. No quinto e último capítulo serão analisados os dados e comentados os principais achados da pesquisa.

¹¹ A relação entre renda, desemprego e criminalidade é controversa, existindo autores que não relacionam crime à pobreza e o desemprego. (como exemplo cf. Beato Filho e Reis 2000)

2. Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho

As políticas públicas para o mercado de trabalho podem ser tipificadas de várias maneiras, bem como planejadas e executadas de várias formas. Podemos dizer que a própria legislação trabalhista, bem como políticas de renúncia fiscal ou políticas macroeconômicas são políticas que afetam diretamente o mercado de trabalho. Portanto, quando falamos de políticas públicas para o mercado de trabalho estamos falando de uma série de medidas que se processam nas mais diversas esferas de ações governamentais. No presente trabalho, serão focalizadas as políticas de qualificação profissional e contexto destas políticas, as políticas intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda.

Neste capítulo, inicialmente contextualizaremos as políticas de formação profissional no Brasil, apresentando um breve histórico dessas políticas. Posteriormente, iremos analisar a política de treinamento do PLANFOR, dentro de seu contexto no FAT, com foco especial o PEQ para o estado de Pernambuco, analisando a adequação da implementação do programa às diretrizes propostas pelo CODEFAT, através da análise da resolução 194/98, que regula a sua implementação no quadriênio 1999-2002. Finalizando o capítulo, iremos comentar as principais implicações para a

dissertação, e tecer alguns comentários sobre os resultados teóricos esperados.

2.1 Políticas Para o Mercado de Trabalho no Brasil

As políticas públicas de formação profissional no Brasil não são novas. Segundo Ramos (2003a), o marco inicial da educação profissional no Brasil se dá na década de quarenta, através da Lei Orgânica do Ensino Profissional (Decreto-lei 4.063, de 1942), acompanhados pelas leis orgânicas de ensino Comercial e Agrícola, respectivamente. Posteriormente, em 1963, foi instituído o Programa Intensivo de preparação de mão de obra (PIMPO), e em 1976 foi criado SNFMO (Sistema Nacional de Formação de Mão de Obra), com o intuito de articular todas as ações de formação profissional¹². Porém, todos estes programas foram desmontados em 1982, quando da crise do modelo de substituição de importações¹³, e parte da infraestrutura dos mesmos foi absorvida pelos estados.

Em 1975, foi criada a primeira política que atendia às recomendações da convenção Nº 88 da OIT, que dá orientações aos países membros para a criação de um SPE – Sistema público de emprego, conjugando formação, intermediação e a produção de informações. Porém segundo Ramos (2003a pp 59-60), o SINE nunca ocupou um lugar de

¹² O SNFMO integrava todas ações de formação profissional, incluindo as escolas técnicas federais e o sistema S.

¹³ Cf. Ramos (2003a, 2003b) para uma discussão mais aprofundada sobre a racionalidade econômica da EP nos ciclos econômicos do Brasil.

destaque entre as políticas criadas dentro do modelo de substituições de importações, e só merece destaque pelo resgate do que restou de sua estrutura na década de noventa, quando da formulação do novo conjunto de políticas para o mercado de trabalho, desta vez com o foco no emprego.

Na mesma época em que se iniciam as primeiras ações diretas do estado para a formação profissional, é criado no Brasil o sistema “S” fundamentado em instituições de cunho paraestatal, financiadas com depósitos compulsórios recolhidos pelos empresários¹⁴ e administradas por entidades de classe representantes dos setores. O sistema “S” , como é conhecido, nasce com duas entidades em paralelo: Os sistemas de aprendizagem e os de serviços sociais, sendo os primeiros responsáveis pela qualificação profissional¹⁵. O primeiro a ser criado é o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - em 1942, representando setor industrial e controlado pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), seguido Pelo SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, instituído em 1946 e administrado pela Confederação Nacional do Comércio¹⁶. Este sistema foi elaborado para atender um contexto de baixíssima escolaridade e alta migração para as cidades, isto, no início da política de substituição de importações, e rapidamente constituíram uma rede de EP com alta penetração e boa estrutura física instalada em todo o Brasil.

¹⁴ A contribuição para o sistema S é de 2,5% sobre o valor total da folha salarial.

¹⁵ Os serviços sociais não serão analisados na presente seção.

¹⁶ Na década de noventa foram criados mais dois serviços: O SENAR e o SENAT, administrados pelas confederações da Agricultura e Pecuária e dos Transportes, respectivamente.

Contudo, o sistema “S” possui características não desejáveis em termos de alocação dos recursos. Em primeiro lugar o treinamento é regulado pela demanda, ou seja, os empregadores treinam os funcionários que precisam, dentro do setor da economia sobre os quais os próprios empresários/gestores recolhem a contribuição¹⁷. Em segundo lugar apresenta um alto custo de treinamento e um baixo controle por parte da sociedade e do poder público¹⁸. Em terceiro e último lugar, por funcionar através de contribuições variáveis de acordo com o tamanho da folha de pagamentos, faz com que a lógica do treinamento seja voltada para o tamanho do estabelecimento (quem contribui mais tem mais direito de opinião sobre os usos dos recursos do sistema).

Essas políticas criadas durante o modelo de substituição de importações, embora possam ser qualificadas como políticas de qualificação profissional, guardam uma diferença crucial com o conjunto de políticas criadas modernamente para tais objetivos. Segundo Ramos (2003a),

“Naquela época (a primeira fase das políticas de qualificação profissional) a meta não era reduzir o desemprego. A elevação das oportunidades de trabalho era uma responsabilidade, exclusiva, do crescimento econômico. Ao contrário, a formação

¹⁷ Modernamente as instituições do sistema S passaram a ter uma maior quantidade de cursos, incluindo vários cursos que não visam à formação da própria mão de obra. Porém, a sua modificação não invalida os argumentos dos críticos do sistema, uma vez que grande parte dos recursos continua sendo aplicada para a formação de mão de obra inteira das empresas ligadas às confederações.

¹⁸ Representantes do governo federal teriam de integrar a gestão e a fiscalização dos recursos, mas na prática o poder de decisão destes representantes é muito pequeno.

e intermediação eram atividades assumidas como necessárias para que o crescimento não encontrassem limitações no lado da oferta de trabalho.” (pp 60-61).

Com isso, as políticas públicas iniciadas na década de quarenta e as atuais políticas públicas guardam muitas semelhanças quanto ao meio utilizado para implementá-las, mas poucas semelhanças quanto aos fins a serem almejados.

A partir de 1988 com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT através do artigo Nº 239 da nova constituição e regulamentado pela lei Nº 7.998/90, é que as políticas públicas de emprego passaram a ter as condições necessárias para a sua devida operacionalização através dos recursos do PIS/PASEP¹⁹. Estes recursos inicialmente seriam destinados para o pagamento de abono e para a manutenção do Programa de Seguro Desemprego²⁰, mas com o poder concedido ao CODEFAT estes recursos passariam a constituir a primeira tentativa de um sistema de proteção social articulado ao trabalhador.

O FAT é regido por um conselho tripartite e paritário constituído por representantes do governo, empregadores e empregados²¹, conforme

¹⁹ O PIS/PASEP passa a integrar a o fundo de financiamento do FAT, embora os trabalhadores registrados anteriormente mantenham suas cotas integralmente.

²⁰ O programa de seguro desemprego foi inserido na legislação de lançamento do Plano Cruzado, por pressão do então Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto, temendo uma recessão que derrubaria ainda mais os níveis de emprego.

²¹ O CODEFAT inicialmente possuía nove representantes, sendo três de cada bancada, seguindo as recomendações da convenção Nº 88 da OIT, mas modernamente, com a inclusão

recomendado pela convenção N°88 da OIT, para a elaboração dos SPE – Sistemas públicos de emprego.

Com os recursos do FAT, foram criados os PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda Urbano e Rural , PRONAF Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar e o PLANFOR – Plano Nacional de Formação do trabalhador, no biênio 1994-95. Posteriormente foram criadas outras políticas com os recursos do FAT²² (descritas no quadro abaixo) mostrando uma série cronológica das políticas de trabalho criadas nos últimos 30 anos.

Tabela 2.1 Principais Políticas públicas de proteção ao trabalhador e emprego no Brasil

<i>PROGRAMA</i>	<i>NOME DO PROGRAMA</i>	<i>ANO</i>
Intermediação de mão de obra	SINE – Sistemas Nacional de Empregos	1975
Seguro-desemprego		1986
PROGER Urbano	Programa de geração de Emprego e Renda	1994
PROGER Rural	Programa de geração de emprego e Renda na Área Rural	1995
PRONAF	Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar	1995
PLANFOR	Plano Nacional de Formação Profissional	1995
PROEMPREGO ²³ – BNDES		1996
PCPP (Banco do Povo)	Programa de Crédito Produtivo Popular	1996
PROTRABALHO – BNDES		1998

Fonte: Mendonça, (2002).

de mais um membro de cada bancada, pela medida provisória N° 1.911-7 de 26/09/1999 passa a ter 12 membros. Porém, Theodoro (2002) alerta para a característica ator-arena do CODEFAT, onde os representantes dos trabalhadores, empregados e empregadores tendem a transformar o conselho em arena política de onde podem surgir interesses corporativos.

²² O FAT deposita compulsoriamente 40% dos seus recursos no BNDES, mas grande parte desses recursos são utilizados nos programas descritos no quadro 2.1, o que faz com que os recursos sejam utilizados para políticas públicas para o mercado de trabalho no final.

²³ O programa PROEMPREGO II foi criado em 1999 como uma extensão do Programa PROEMPREGO (Cf. Lima e Araújo, 2002) .

As políticas geradas a partir da criação do FAT demonstram uma mudança no paradigma da proteção ao trabalhador em que se complementam as políticas de proteção social²⁴ (passivas) com as políticas que estimulam a empregabilidade e a geração de empregos (ativas).

A distinção das políticas entre ativas e passivas merece alguma atenção, ao que nos dedicaremos abaixo. Segundo Rios-Neto e Oliveira (2000), Azeredo (1998) e Ramos (2003a, 2003b), as políticas passivas são voltadas para a diminuição do número de desempregados ou a melhorias das condições a que eles estão expostos quando desempregados, sendo exemplos da primeira a retenção escolar, a aposentadoria antecipada e a diminuição da jornada de trabalho e dos salários. Com relação à segunda seriam programas como seguro-desemprego, “food stamps”, ou programas de renda mínima, ou seja, transferências de renda diretas e indiretas.

Com relação às políticas ativas de trabalho, elas atuam sobre a probabilidade de se empregar os indivíduos e estão divididas em duas partes: oferta e demanda. Dentro da classificação das políticas relacionadas à demanda, estão os subsídios que facilitam a contratação de mão de obra em grupos especiais, a oferta de créditos subsidiados em setores que geram tradicionalmente muitos empregos, a geração direta de empregos pelo setor

²⁴ As Políticas passivas para o mercado de trabalho têm como fundamento a lógica de proteção social universal similar às políticas sociais implementadas na fase posterior segunda guerra pelos países centrais. Para uma revisão das classificações de políticas sociais na literatura nacional e internacional, cf. Rios-Neto e Oliveira (2000).

público, oferta de crédito a pequenos empregadores²⁵, entre outras. Já no lado da oferta, estaria o incremento do sistema de intermediação de mão de obra, o incentivo ao trabalho autônomo e ao treinamento profissional, na intenção de aumentar as probabilidades de ocupação do trabalhador.

Com isso, chegamos aos dois pontos que fazem o diferencial das políticas do período de substituição de importações, em relação às políticas criadas pós-constituição de 1988. Primeiro, com relação às políticas de treinamento profissional, o foco não é mais no treinamento *per se*, com o aumento da capacidade técnica para preencher vagas de trabalho que eram existentes ou fatalmente viriam a existir, por causa do acelerado processo de modernização/industrialização da economia e altas taxas de crescimento econômico. O modelo atual passa a ter o foco na empregabilidade, através da elevação das probabilidades do indivíduo conseguir emprego, principalmente em face das mudanças ocorridas na economia e conseqüentemente no mercado de trabalho desde o início da década de oitenta²⁶. Em segundo lugar, passa a ser evidente uma tentativa de integração das políticas, para a montagem de um SPE articulado, com base nas recomendações da convenção da OIT nº 88 e de experiências bem sucedidas ocorridas em países da

²⁵ O programa Primeiro emprego, do Governo do Estado de Pernambuco, O PROEMPREGO I e II, O PROTRABALHO e PCPP são exemplos de dessas políticas. Para uma revisão desses programas Cf. Lima e Araújo (2002). Para a experiência Internacional, cf. Ramos (1997) e Ramos e Springer (1998).

²⁶ As mudanças no mercado de trabalho a partir do final da década de oitenta podem ser vistas em Cireno (2002).

OCDE²⁷. Com isto é tentada pela primeira vez no país a construção de um sistema articulado de proteção social ao trabalhador²⁸.

A intenção do governo federal com essas medidas era a de criar um sistema de políticas de emprego que funcionasse de modo integrado, proporcionando uma maior eficiência tanto como política de proteção social ao trabalhador quanto política de emprego ativa. Porém no Brasil a eficiência deste sistema é questionável, pois a falta de articulação das políticas de oferta e demanda geram uma pulverização dos recursos que minimizam os efeitos das políticas públicas nesta área²⁹. Quanto aos programas constituintes do PLANFOR, em especial o Programa Estadual de Qualificação - PEQ, serão discutidos na próxima seção.

²⁷ Para uma revisão destas experiências e sua comparação com o caso brasileiro, cf. Ramos (1997, 1998).

²⁸ Os programas de qualificação, intermediação, geração de emprego e renda, informações sobre o mercado trabalho e seguro desemprego.

²⁹ A articulação entre as partes constituintes do SPE brasileiro é alvo de críticas das mais variadas fontes, em que a falta de articulação traria prejuízos aos retornos dos investimentos efetuados Cf.(Lima e Araújo 2001, Ramos 1998, 2003a, 2003b).

2.2 Analisando as Políticas: PLANFOR e o PEQ

Quando se menciona o PLANFOR, e principalmente quando se fala da análise do programa, nos remete à análise do programa como uma coisa única, uma política a ser analisada. Inicialmente esta noção parece ser correta, mas quando se olha mais atentamente para a complexidade e o tamanho do programa, observa-se que não se trata de uma tarefa que tenha qualquer grau de simplicidade, uma vez que as múltiplas facetas de uma política pública, o fim perseguido da avaliação, o momento em que se realiza, a quem se destina a mesma e o método escolhido para análise, fazem com que existam inúmeras interações entre estes fatores, cada uma com resultados completamente diversos entre si.

Complementar a isto, um programa com as metas a que o PLANFOR se propõe, com a quantidade de treinandos³⁰, recursos e atores envolvidos nas mais diversas esferas do poder público e da sociedade civil, sendo implantado em um país de dimensões continentais é bastante complexo de ser executado e avaliado.

Uma outra questão a ser levantada é que o PEQ pode ser dividido em duas fases distintas³¹. Na primeira fase, entre os anos de 1995 e 1998, encontramos o programa em sua fase de montagem, com a criação de

³⁰ Pode-se encontrar no Brasil várias políticas que tenham uma rede de atendimento igual ou até maior, mas com um grau de complexidade menor.

³¹ O relatório da avaliação do PEQ 2002, divide o programa em três fases, devido a uma variável político-institucional, a reforma administrativa do Estado de Pernambuco. Uma análise dos efeitos desta reforma no PEQ/PE pode ser encontrada em Bandeira (2003).

métodos e parâmetros para implantação da política. A partir de 1999, com indicação dos parâmetros a serem seguidos no quadriênio seguinte através da resolução Nº 194/98 do CODEFAT, é lançado um novo marco institucional da política até o ano de 2002, com diretrizes mais claras de eficiência, planejamento e avaliação. Face às dificuldades apresentadas na avaliação da totalidade da política, iremos nos restringir a pontos que considerados essenciais para a dissertação, baseado em algumas das dimensões sintetizadas no relatório consolidado do NEPPU, seguindo as recomendações do FAT.

Neste documento, são apresentadas nove dimensões da para a avaliação do programa, apresentadas na tabela 2.2. Iremos utilizá-las como guia para a análise que será realizada neste capítulo, embora não seja a intenção do presente trabalho dar conta de todas elas, mas somente os pontos que tenham ligação direta com o problema de pesquisa.

Tabela 2.2 Dimensões de Avaliação do PLANFOR

Dimensões

1. *Foco na Demanda;*
2. *Atendimento à População Meta;*
3. *O Perfil dos Projetos (infraestrutura, metodologia e conteúdo dos programas);*
4. *O Processo de Implementação do Programa (distribuição territorial, ritmo de execução, metas previstas e realizadas por linha de ação, avaliação dos treinandos sobre o PEQ, etc);*
5. *O Perfil e Desempenho das Entidades;*
6. *A Eficiência do PEQ (otimização de custos e maximização de resultados);*
7. *Gestão e o Desempenho Institucional do Programa*
8. *o Impacto do PEQ como uma Política Pública.*

fonte: IPSA/NEPPU (2002)

Dentro das variadas dimensões de análise propostas para a política através do referencial de planejamento, são importantes como categorias de análise da política o item 1, que trata do atendimento da demanda por cursos de qualificação profissional, em especial quanto aos padrões de desemprego do estado de Pernambuco.

Isto ocorre uma vez que fatores como a distribuição espacial dos cursos, o perfil da população atendida e as tendências do mercado de trabalho local são fatores importantes quanto ao resultado esperado dos impactos da política, uma vez que a falta do atendimento a estas características pode gerar resultados espúrios³².

³² Por exemplo, poucos cursos oferecidos em uma região que tenha alta demanda pelo treinamento provavelmente irão gerar um impacto maior na empregabilidade e na renda do indivíduo, o que pode ser interpretado como resultados de características individuais ou regionais.

Um outro ponto de interesse é o atendimento da população meta do programa, uma vez que ao menos teoricamente³³ as diferenças de discriminação e segmentação devem diminuir, quando comparadas à população em geral. Um item específico em relação à dimensão 4 muito importante dentro da estratégia de análise ora desenvolvida é a questão das habilidades³⁴, uma vez que são esperados resultados diferenciados na empregabilidade³⁵, com relação à intenção do treinamento. O item 6 é importante para sabermos de que maneira evolui a política pública no Brasil e no estado de Pernambuco, e quais as perspectivas de atendimento das metas iniciais estabelecidas.

2.2.1 O PLANFOR

Na seção abaixo, iremos analisar brevemente a *rationale* da política pública³⁶, e dar um breve panorama da execução das metas do programa no período 1995-2000.

O PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, foi criado em 1995, com a meta de qualificar 20% da PEA anualmente, ou em outras palavras, dar chance de treinamento para cada brasileiro incluída na

³³ Esta questão será tratada no capítulo 3, especificamente sobre a convergência entre teorias e resultados esperados.

³⁴ O programa divide as habilidades entre gerais, específicas e de gestão, sendo que teoricamente as habilidades de gestão estariam dentro das habilidades específicas, embora com um efeito multiplicador como será visto na seção abaixo.

³⁵ Infelizmente, a classificação do PEQ e problemas estatísticos não permitem que a variável referente às habilidades seja inserida nos modelos a serem analisados.

³⁶ A análise da descentralização/centralização do programa, bem como a análise institucional não são o centro da discussão ora realizada, sendo apenas citadas quando necessário.

PEA a cada cinco anos³⁷. A execução dessa meta é feita através de dois Programas os PEQ's - Programas Estaduais de Qualificação e as PARC's Parcerias Nacionais e Regionais. As PARC's são administradas pelas entidades de classe de patrões e empregados³⁸ e ONG's de atuação regional e nacional, através de convênios. Já os PEQ's são administrados pelas secretarias estaduais de trabalho³⁹, através dos planos estaduais de qualificação.

2.2.1 População Alvo e Prioridade de Acesso

O PLANFOR foi criado com três objetivos distintos: Reduzir o desemprego e o subemprego dentro da PEA, combater a pobreza e a desigualdade social e elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo. Dentro desse contexto, a política, além de ser uma política ativa de trabalho, estaria também condicionada a uma ação de política social maior destinada a cobrir as falhas de mercado⁴⁰. Mas, resta uma questão a ser levantada: como operacionalizar esses dois requisitos? Pois, como visto na seção anterior, nas primeiras políticas de treinamento e qualificação o foco era simplesmente diminuir ou eliminar o déficit advindo da baixa qualificação do trabalhador oriundo do campo, ou até mesmo diminuir o *gap* de conhecimentos técnicos do trabalhador urbano, pouco qualificado. Mas o Brasil, durante o

³⁷ FAT (2001a) pp. 7-8.

³⁸ Para uma discussão sobre a dualidade ator-arena dentro do CODEFAT, que também é administrado por entidades de classe, cf. Theodoro (2002).

³⁹ A Secretaria de Trabalho e Ação Social muda em 1999 para Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Social. Para uma revisão sobre os impactos da mudança para o PEQ, cf. Bandeira (2003).

⁴⁰ Sobre falhas de mercado ver a introdução do debate sobre empregabilidade e renda.

período de substituição de importações, funcionava praticamente a pleno emprego⁴¹, situação diferente da encontrada nos anos 90 onde a exposição do país à competição internacional, as baixas taxas de crescimento econômico e o choque tecnológico experimentado pela maioria das sociedades industrializadas (gerado pelas novas tecnologias de gestão e produção), criaram um novo padrão de desemprego estrutural, altamente resiliente.

A resposta a esta pergunta está apresentada no marco conceitual da política, que apresenta, já nos seus objetivos, a razão de existência do programa: o aumento da probabilidade do indivíduo conseguir emprego⁴². O guia do PLANFOR 1999-2002 (PLANFOR, 1999e p.6) cita explicitamente como objetivo do programa o aumento da probabilidade do indivíduo conseguir e/ou permanecer no emprego, mostrando a ligação entre treinamento/educação e empregabilidade.

Por um outro lado, já na sua concepção, o programa tem um componente de focalização nos grupos mais vulneráveis dentro do mercado de trabalho, como também de agente integrador e catalisador das políticas de emprego e renda, através da recomendação de priorização de determinados grupos no acesso ao programa. Na tabela a preocupação com as três características citadas está evidente: a primeira seria a proteção a grupos mais sujeitos à vulnerabilidade no mercado de trabalho (**b, d, f, g, h e i**), a segunda

⁴¹ O pleno emprego é atingido quando a taxa de desemprego aberto é de aproximadamente 3 ou 4%, taxa esta advinda de desemprego friccional, causado por um ajuste de *matching* entre pessoas e empregos.

⁴² A relação entre treinamento, educação e empregabilidade será discutida no capítulo 3. bem como uma discussão mais aprofundada sobre a sua relação com os programas do PLANFOR.

a intenção de integração dos outros programas de proteção social ao trabalhador e emprego e renda (**a**, **c** e **h**) e o terceiro os donos de pequenos negócios e cooperados (**i**, **l** e **m**), com a intenção de aumento dos níveis de emprego⁴³. Já os beneficiários do seguro desemprego são contemplados uma vez que o aumento das probabilidades de conseguir emprego faz com que em longo prazo o tempo médio de permanência do indivíduo na situação de desemprego diminua, reduzindo os custos da política.

⁴³ Isto ocorre pois os pequenos negócios exigem um menor investimento para a criação de novos postos de trabalho, e o treinamento para gestores e cooperados diminui a probabilidade de fechamento dos negócios por má administração.

Tabela 2.3 – Público Alvo e Grupos Prioritários para o PLANFOR

<i>Grupos Prioritários</i>	<i>Composição (público-alvo)</i>
Pessoas desocupadas	a) Desempregados com seguro desemprego; b) Desempregados sem seguro desemprego; c) Cadastrados no SINE e agências de trabalho dos sindicatos; d) Jovens buscando o primeiro trabalho.
Pessoas sob risco de desocupação	e) Empregados de setores que passam por reestruturação/modernização; f) Trabalhadores sujeitos a instabilidades por sazonalidade; g) Agricultores e setores expostos a risco de crise internacional; h) Trabalhadores domésticos.
Pequenos e micro-produtores	i) Beneficiários de outros programas de crédito popular; j) Agricultores familiares; k) Assentados rurais; l) Sócios ou donos de pequenos negócios urbanos
Pessoas que trabalham por conta própria	m) Participantes de associações, cooperativas e grupos de produtores

Adaptado de FAT/MTE (2001).

Também a preocupação com a integração de grupos sociais mais vulneráveis e sujeitos à discriminação (PLANFOR 1999e, p.9 ; 2001, p.12.), como mulheres e negros, o que tem ligação com referenciais teóricos de discriminação no mercado de trabalho. As recomendações para que isto aconteça se dão em dois momentos diferentes: primeiro, através da prioridade de acesso do programa bem como através da articulação com outros programas sociais.

2.2.2 Custos, Atendimento e Produtividade

Um outro ponto a ser observado é o volume de recursos e a cobertura do programa, uma vez que a distribuição espacial do PEQ e a relação demográfica do atendimento, são essenciais para o sucesso de uma política com metas tão ambiciosas.

Em relação às metas a serem atingidas e aos indicadores de eficiência, o PLANFOR se propõe a dar oportunidade de treinamento a cada brasileiro de cinco em cinco anos, formando, em números atuais aproximadamente 15 milhões de pessoas/ ano. Porém as metas de atendimento do PLANFOR até o ano 2000, chegaram a apenas um quinto deste número, mostrando que existe um longo caminho a percorrer para cumprir plenamente os objetivos do programa. A tabela 2.3 ilustra a evolução do programa até o ano 2000. Analisando a tabela, observamos que o volume de recursos investido no período, é da ordem de R\$ 28,2 milhões em 1995 treinando 153.400 trabalhadores para, para R\$ 383,8 milhões, em 2000, treinando 3.141 mil trabalhadores aproximadamente.

Tabela 2.4 Treinandos e recursos do PLANFOR 1995-2000

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Total
Recursos(PEQ's+PARC's)*	28,2	220,0	348,2	408,8	356,4	383,8	1.745,4
Treinandos**	153,4	1.198,1	2.001,4	2.265,2	3.000,0	3.141,0	11.759,1
Recursos/Treinandos em R\$	183,30	183,60	173,98	180,47	118,80	122,19	148,42

*Em Milhões

** Em Milhares

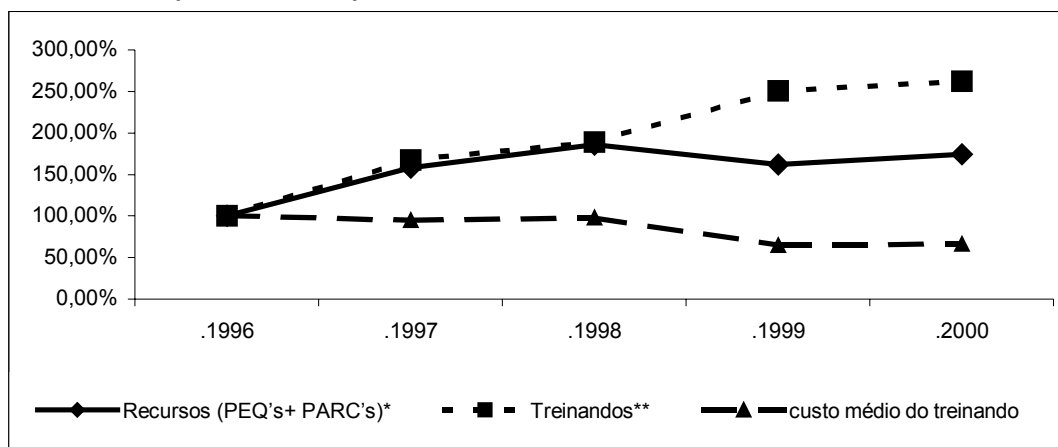
Fonte: Mendonça (2001).

Embora relativamente o volume de recursos tenha aumentado consideravelmente⁴⁴ entre 1996 e 2000 (74%), bem como o número de treinados (162%), é notável a distância existente em relação as metas do planejamento do programa. Por exemplo, caso fosse mantido estável o custo do treinando em 2000, seria necessário um volume de recursos da ordem de quase dois bilhões de reais/ano para a execução plena da meta. Complementar a isto se pode notar a existência de uma relativa estabilização no custo relativo do treinando durante o período após o ano de 1999, havendo inclusive um pequeno acréscimo, como mostra o gráfico abaixo:⁴⁵

⁴⁴ Nota-se que o primeiro ano foi atípico, o que faz com que os números tenham que ser relativizados. Por esta razão o ano de 1995 não será levado em consideração nas análises de tendência do programa.

⁴⁵ A mesma tendência se observa para o estado de Pernambuco, entre os anos de 1996-2001, com o custo médio do treinando caindo de R\$ 395,35 em 1996 para R\$ 120, 32 em 2001, com um mínimo de R\$ 103,32 em 2000. cf. IPSA/NEPPU (2002).

Gráfico 2.1 - Evolução do custo do treinando, recursos e treinandos (1996=100%) do PLANFOR, 1995-2000



Fonte: Mendonça, 2001. Elaboração própria

Fica evidenciada através do gráfico 2.1 a existência de uma tendência de estabilização no aumento da eficiência de custos do programa, o que faz com que para o atendimento das metas iniciais do programa exista apenas uma saída: o aumento dos recursos aplicados, pois durante os seis anos analisados acima, o programa não conseguiu formar trabalhadores suficientes para apenas um ano da meta inicial, nem tampouco conseguiu a quantidade de recursos necessários para formar os 20% da PEA mesmo se a referência for o ano de 1999, o que apresenta a melhor relação custo/treinando.⁴⁶ Desta maneira, embora o programa apresente uma evolução rápida e consistente na sua implantação e no aumento na sua eficiência, nota-se que há uma necessidade do aumento do volume de recursos.

⁴⁶ Em uma estimativa grosseira, de uma PEA de 15 milhões seriam necessários R\$ 1.782.000.000,00.

Embora seja a política pública mais importante de formação profissional o PLANFOR não é o único programa de formação profissional existente no país, representando até o ano de 1998, menos de um terço dos investimentos em EP e menos de um sexto dos recursos investidos. Na tabela 2.5, vemos que a política evolui rapidamente com relação ao total da oferta de EP⁴⁷ no país, e comparativamente ao resto da rede de EP, é um programa com maior eficiência, ao menos o que toca ao critério de produtividade adotado pelo CODEFAT .

Tabela 2.5 Evolução do PLANFOR com Relação às outras agências de EP

	PLANFOR		Outras Agências		Total		% PLANFOR/Total	
Anos	Treinandos*	Invest.**	Treinandos	Invest.	Treinandos	Invest.	Treinandos	Invest.
1995	0,10	0,03	3,40	2,20	3,50	2,20	2,86%	1,27%
1996	1,20	0,20	3,90	2,30	5,10	2,50	23,53%	8,00%
1997	2,00	0,35	4,50	2,40	6,50	2,80	30,77%	12,43%
1998	2,30	0,41	5,00	2,60	7,40	3,00	31,08%	13,63%
1995-1998	5,20	1,01	16,80	9,50	22,50	10,50	23,11%	9,57%

* Em R\$ milhões ** Em R\$ bilhões

Fonte: Posthuma, (2000). Elaboração própria.

Observando-se o custo do treinando para o PLANFOR em comparação com o restante da rede de EP, constata-se um custo por treinando de até cerca de 10% do valor médio do treinamento em relação aos cursos oferecidos nos programas anteriores. Porém, estes dados têm que ser relativizados, uma vez que os cursos do PLANFOR são geralmente de curta

⁴⁷ A rede de treinamento profissional brasileira é formada pelas entidades do sistema S, afora Universidades e escolas técnicas, que formam profissionais sem os recursos do FAT.

duração, com pouco investimento em materiais de alto custo⁴⁸ e utilizam infraestrutura física cedida pelo poder público. Mesmo assim, a diferença de produtividade é extremamente alta, e o custo médio do treinando da rede de EP afora o PLANFOR vem aumentando, o que demonstra uma maior preocupação com indicadores de eficiência, o que não acontece com o restante da rede de EP⁴⁹.

Levando em consideração o público alvo e os grupos prioritários de atendimento do programa, observa-se uma consistência com as teorias relativas ao mercado de trabalho, principalmente, no que toca às teorias de capital humano, discriminação e segmentação, havendo ao menos no planejamento da política uma preocupação na cobertura das falhas de mercado, além de uma preocupação com grupos que apresentam uma maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, e focalização em setores de mais fácil inserção.

Caso o programa não observe a adequação à população meta do programa, os efeitos de empregabilidade podem ser atribuídos a variáveis não observáveis, o que gera uma distorção nos modelos explicativos nos impactos

⁴⁸ Por exemplo, o SENAI possui há vários anos em quase todas as suas unidades cursos de mecânica de automóveis e caminhões, o que demanda uma unidade de motor a cada 7 alunos.

⁴⁹ A questão da falta de fiscalização no sistema S pode ser um desses fatores pode ser um dos problemas principais para a ocorrência deste aumento como comentado anteriormente.

do programa. Para o total do PLANFOR, os dados consolidados conseguidos dizem respeito apenas à execução do programa até o ano de 1998⁵⁰.

Tabela 2.6 Atendimento da Grupos prioritários* do PLANFOR

FOCALIZAÇÃO DOS PROGRAMAS	1996	1997	1998	1996-98	Var % 1996-1998
Grupos vulneráveis					
Beneficiários do seguro-desemprego	207	220	191,7	618,7	-7,39%
Trabalhadores em risco de desemprego					
Servidores públicos	105	183,9	134,8	423,7	28,38%
Bancários, portuários, metalúrgicos	1,2	24,5	74,8	100,56	133,33%
Pequenos/microempreendedores (Proger, Pronaf)	53,8	129,6	135,9	319,3	152,60%
Adolescentes e jovens em risco social/conscritos	45,9	102,3	144,3	292,5	214,38%
Portadores de necessidades especiais	15,9	24,7	21,5	62,1	35,22%
Detentos e egressos do sistema penal	3,7	8,1	5,4	17,2	45,95%
Subtotal	432,5	693,1	708,4	1.834,00	63,79%
Setores e ocupações em expansão					
Assentamentos e comunidades rurais	133,1	344,9	402,7	880,7	202,55%
Serviços pessoais, culturais, sociais e informática	442,4	346,1	420,7	809,2	-4,91%
Turismo	60,5	86,7	94,3	241,5	55,87%
Artesanato e desenvolvimento comunitário	39,8	81,8	99,3	220,9	149,50%
Indústria da construção	31	88,7	59,2	178,9	90,97%
Serviços de saúde (enfermagem, agentes)	6	77,6	68,5	152,1	1.041,67%
Pesca	21,6	27,3	25,2	74,1	16,67%
Subtotal	734,4	1.053,10	1.169,90	2.557,40	59,30%
Outras prioridades sociais/emergenciais	431,2	255,2	442,5	1.128,90	2,62%
Total	1.198,10	2.001,40	2.320,80	5.520,30	93,71%

*em mil treinandos

Fonte: Posthuma, (2000).

Existe diferença entre os grupos prioritários antes e pós 1998, quando da adoção da resolução 194/98, e os dados constantes na tabela 2.5, servindo para indicar uma preocupação do programa com o atendimento das diretrizes .

Na tabela 2.6 podemos observar uma expansão dos treinandos dos grupos prioritários em números absolutos, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores em risco de desemprego, atendendo à intenção do programa de aumentar as probabilidades do indivíduo permanecer no emprego, com uma expansão de 63,7%, seguida pelos setores e ocupações em expansão, com 59,3%. Em relação aos beneficiários do seguro desemprego, a variação foi de -7,39%, e há uma variação positiva de 2,62% na rubrica de outras prioridades sociais emergenciais. Dentre as categorias componentes dos grupos prioritários, as que se destacam em relação ao aumento relativo são àquelas referentes aos bancários, portuários e metalúrgicos (6.133%), adolescentes em risco social (214,38%) e micro e pequenos empresários (152,6%). Entre os beneficiários do seguro desemprego existe uma ligeira queda na ordem de aproximadamente 7%. Entre os setores e ocupações em expansão destacam-se os treinamentos na área de serviços de saúde (1.041%), os cursos ministrados nos assentamentos e comunidades rurais (202,55%) e os cursos sobre a rubrica de artesanato e desenvolvimento comunitário (149,5%).

Isso mostra uma focalização razoável, uma vez que em números absolutos as categorias em que existem mais treinandos no período são as de assentamentos e comunidades rurais (881 mil treinandos, aproximadamente), seguidas pela categoria de serviços pessoais, culturais sociais e informática, (809 mil) e beneficiários de seguro desemprego (620 mil, aproximadamente).

Durante o período analisado, há um esforço de focalização nas diretrizes do programa, que se constitui por uma focalização em indivíduos sob risco social (metalúrgicos, portuários e bancários⁵¹, adolescentes em risco social e assentamentos e comunidades rurais). Um outro padrão observado é o aumento da quantidade de treinandos em áreas do setor de serviços que apresentam uma maior empregabilidade devido à expansão do setor e da necessidade de um maior número de pessoas envolvidas no processo, diminuindo assim a elasticidade emprego produto, como serviços de saúde, turismo e artesanato e micro e pequenas empresas.

Concluindo esta seção, podemos afirmar que três pontos são notados na evolução do FAT no período 1995-2000. O primeiro ponto é a preocupação dos gestores do programa com os grupos sociais mais vulneráveis e sujeitos às modificações no mercado de trabalho, inclusive levando à modificação do seu marco institucional. O segundo ponto é o aumento da eficiência do programa, inclusive quando comparado à rede de EP existente no País, fornecendo indicadores quantitativos consistentes dessa tendência. E o terceiro ponto é a preocupação que um programa dessas proporções, tendo um desenho descentralizado, observa com relação às populações alvo, havendo aumentos significativos nos grupos considerados centrais.

⁵¹ Embora estas categorias tenham sofrido fortemente com a reestruturação produtiva no Brasil, pode haver um viés na hora da distribuição dos recursos, uma vez que correspondem historicamente aos sindicatos mais atuantes do Brasil, que possuem uma representação política maior, inclusive nas centrais sindicais, o que pode levar a um conflito ator-arena, principalmente com relação às PARC's. Cf Theodoro, op. cit.

2.2.3 O PEQ 2000 em Pernambuco

Na presente seção serão analisados alguns pontos de interesse da política para o estado de Pernambuco, e em um primeiro momento serão apresentados alguns números sobre a evolução da cobertura e dos recursos do programa em Pernambuco, e em seguida alguns indicadores para o ano de 2000, ano utilizado como base para os modelos, tendo como referência as dimensões discutidas na seção anterior. Inicialmente, serão observados brevemente os indicadores de cobertura e investimento do programa. Em um segundo momento será observado o atendimento ao público alvo e grupos prioritários, levados em consideração as especificidades do mercado de trabalho no estado e na região metropolitana do Recife.

2.2.3.1 Custos e Produtividade

O PEQ em Pernambuco foi implantado inicialmente em 1996, na gestão do então governador Miguel Arraes (PSB), com recursos R\$ 17 milhões, e treinando 43 mil trabalhadores em 44 municípios (24,8%). No fim do período, em 2000, atingia 168 dos 185 municípios do estado (90,8%) , com recursos de mais de 20 milhões, e mais de 165.000 treinandos atendidos. Durante os dois primeiros anos, o programa tinha um desenho

experimental, apresentando um alto custo médio por treinando (R\$ 395,35 e R\$ 238,95 respectivamente), como mostra o quadro resumo da evolução do programa.

Tabela 2.7 – Cobertura, número de treinandos e gastos do PEQ Pernambuco.

<i>Ano</i>	<i>Realizada (mil treinandos)</i>	<i>Recursos Aplicados (R\$1000)</i>	<i>Custo Médio (R\$/Treinando)</i>	<i>Municípios Atendidos</i>	<i>Percentual de atendimento.</i>
1996	43	17.000	395,35	44	24,86% ⁵²
1997	95	22.700	238,95	176	95,14%
1998	117	23.300	199,15	184	99,46%
1999	138	18.400	133,33	122	65,95%
2000	196	20.250	103,32	168	87,03%

fonte IPSA/NEPPU (2002)

Ao chegar ao ano de 2000, o programa cobria 168 municípios, ou seja, 87% dos municípios do estado, treinando aproximadamente 196 mil trabalhadores ao custo médio de R\$103,32. Isto mostra um padrão próximo ao conseguido para o Brasil, a partir do ano de 1998, embora ainda haja um custo médio por treinando um pouco acima da média brasileira. Porém a partir de custo médio ligeiramente inferior por treinando de com uma cobertura de aproximadamente 6,2% da PEA ao final do período.

Com relação à distribuição espacial do programa, já a partir de 1997 há uma cobertura quase que total do estado, tendo o programa atendido aproximadamente 95% dos municípios, com uma ligeira queda no ano de 1999 e 2000, quando o programa chega a aproximadamente 87% de taxa de

⁵² Durante o ano de 1996 só existiam 177 municípios no estado, número que aumentou para 185 após esse ano.

cobertura. Esta variação aparentemente incongruente se dá pela adoção de critérios técnicos mais rígidos na contratação dos projetos e à mudança do quadro técnico da secretaria responsável⁵³.

2.2.3.2 Mercado de trabalho em Pernambuco e atendimento ao público alvo em 2000

O PEQ tem como um dos pré-requisitos a atenção ao público alvo, em que pelo menos 80% dos recursos têm que ser direcionados para este público alvo, respeitando dentro de cada categoria os grupos prioritários (formados pelas pessoas com uma maior probabilidade de dificuldades de inserção no mercado de trabalho).

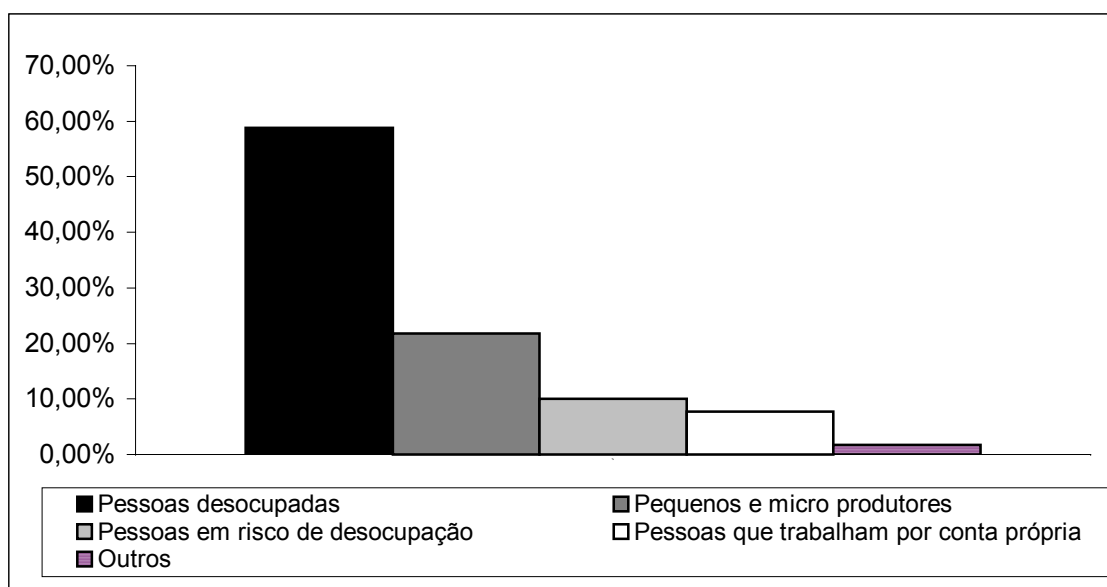
A preocupação desta seção é verificar essa adequação para o ano de 2000, principalmente no que toca à relação da PEA em Pernambuco com os indivíduos que têm uma maior dificuldade no mercado trabalho e a implantação do programa.

Para o estado de Pernambuco no ano de 2000, a exigência sobre a focalização no público alvo do programa se cumpre com aproximadamente 98,7% dos treinandos adequados a uma das quatro categorias constantes na tabela 2.2 da seção inicial. O programa atendeu aproximadamente 58,8% na categoria de pessoas desocupadas, 21,8% de pequenos e micro produtores, 10% de pessoas sob risco de desocupação e 7,8% de autônomos, sendo

⁵³ cf. IPSA/NEPPU 2002. pp 49-56.

apenas 1,7% dos treinandos vindos de outras categorias. Isto mostra uma adequação do programa no ano de 2000 com relação à focalização do público alvo, tornando os resultados esperados do programa condizentes com o planejamento, ou em outras palavras, o programa deu oportunidade de treinamento às pessoas que tem uma maior dificuldade de inserção/re-inserção no mercado de trabalho, como pode ser visto no gráfico abaixo:

**Gráfico 2.2 Distribuição dos treinandos
entre o público alvo no PEQ 20000**



Fonte: IPSA/NEPPU (2000)

Quanto ao atendimento dos grupos com prioridade de acesso, o Guia do PLANFOR 1999-2002, orienta que

“... deve ser garantida prioridade de acesso a pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente, levando em

consideração situação de pobreza, baixa escolaridade, idade, raça/cor, sexo deficiências físicas e outros fatores de discriminação no mercado de trabalho” (p.9).

Com isso, a política tem claramente uma intenção para o aumento da igualdade das oportunidades, em sintonia com o plano nacional de direitos humanos e a convenção 111 da OIT, fazendo com que um dos propósitos do programa seja *“combater todas as formas de discriminação, especialmente as de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade....” (p.9).*

Para o presente trabalho iremos nos concentrar no atendimento às características de renda, sexo, escolaridade e raça, com base no relatório de avaliação externa 2000, uma vez que estas variáveis serão testadas nos modelos utilizados e têm estreita ligação com as teorias de mercado de trabalho. No ano de 2000, até a conclusão do relatório, tinham sido informadas pelo CADPEQ⁵⁴ 154.724 treinandos, número diferenciado do total atendido pelo programa de aproximadamente 196 mil treinandos, cerca de 80% de todos os treinandos, o que dá uma boa idéia da população atendida.

Iniciaremos a nossa análise com relação ao cumprimento das metas de prioridades em relação à variável sexo, que tem um forte efeito de discriminação no mercado de trabalho. Segundo dados do Censo

⁵⁴ Banco de dados responsável pela atualização e fornecimento de informações da SEPLANDES, antes da integração com a base do Ministério do Trabalho e Emprego

demográfico 2000, a PEA ocupada em Pernambuco apresenta um salário médio de R\$ 485,42 e um salário mediano de R\$ 220,00⁵⁵, mas quando observado por sexo, o salário médio dos homens apresenta um valor cerca de 34% superior no total, e um salário mediano cerca de 22% superior.

Tabela 2.8. PEA por sexo, rendimento médio e mediano e área de residência

	<i>Pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência por sexo</i>			<i>Valor do rendimento nominal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, economicamente ativas na semana de referência, com rendimento, por sexo (R\$)</i>					
				<i>Médio mensal</i>			<i>Mediano mensal</i>		
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>
Total	2.430.174	1.511.158	919.015	485,42	537,38	399,98	200,00	220,00	180,00
Urbana	1.988.323	1.187.147	801.176	548,51	625,57	434,33	240,00	262,00	200,00
Rural	441.851	324.011	117.840	201,51	214,27	166,43	150,00	151,00	150,00

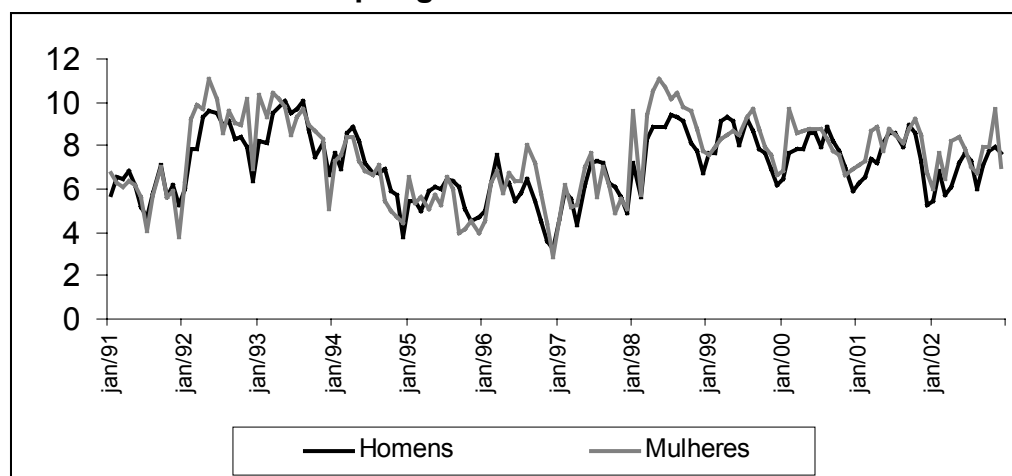
fonte : IBGE, Censo 2000 rendimento e trabalho.

Quando se controlam os dados pela área de residência, chegamos a uma diferença menor nos salários, tanto entre a desigualdade quanto aos diferenciais de sexo, o que pode ser explicado por três fatores. Em primeiro lugar a PEA ocupada urbana feminina representa cerca de 40% da PEA total, enquanto na PEA rural as mulheres representam cerca de 27%, o que indica que as mulheres da área rural participam menos da PEA que os homens. Em segundo lugar a desigualdade salarial é menor na área rural pela existência de pagamento em espécie, não contemplado na renda, e como as mulheres são menos freqüentes em atividades agrícolas existe uma elevação relativa da renda feminina. Em terceiro e último lugar a

⁵⁵ A diferença entre o salário médio e mediano é devido à assimetria da distribuição, o que

desigualdade salarial é menor nas áreas rurais, pela menor quantidade relativa de altos salários. Com relação à taxa de desemprego, nota-se um padrão de maior precariedade no emprego feminino, sempre que há aumento do desemprego as taxas de desemprego para as mulheres sobem mais rapidamente que a dos homens, como pode ser confirmado pelo gráfico abaixo:

Gráfico 2.3. Taxas de desemprego na RMR por gênero 1991-2002



Fonte: PME/IBGE Vários anos

Através dos dados acima, fica evidente uma maior fragilidade das mulheres com relação ao mercado de trabalho, tanto quanto aos rendimentos quanto à empregabilidade. O PEQ tem como uma de suas prioridades de acesso a questão do gênero, o que foi atendido pelo estado de Pernambuco, com um número superior de treinandos do sexo feminino com relação à PEA, como é visto na tabela abaixo:

indica alta concentração de renda.

Tabela 2.9 Distribuição da PEA treinandos PEQ PE

<i>Sexo</i>	<i>PEQ 2000</i>	<i>PEA</i>
Masculino	45,2%	59,6%
Feminino	54,8%	40,4%
Total	100,0%	100,0%

fonte: IPSA/NEPPU 2000

Em relação à escolaridade, o PEQ atendeu a pessoas que têm uma escolaridade média acima da PEA em Pernambuco, o que faz com que o programa tenha se desviado da população priorizada nas metas como mostra a tabela abaixo:

Tabela 2.10 Treinandos e PEA por faixa de escolaridade

<i>Faixas de Escolaridade</i>	<i>Treinandos</i>	<i>PEA</i>
Analfabeto	7,0%	21,2%
Até 8 anos	36,2%	48,2%
+ que 8 até 11	46,7%	11,2%
+ que 11	10,1%	19,2%
Total	100,0%	100,0%

fonte: IPSA/NEPPU 2000

Os treinandos do PEQ em Pernambuco concentram-se na faixa entre 8 e 11 anos de estudo, havendo uma subrepresentação das pessoas nas outras faixas de escolaridade, o que pode vir a gerar um impacto maior do que o esperado caso o programa atendesse à prioridade de acesso das faixas menos escolarizadas. Um outro ponto a ser tocado é que escolaridade e empregabilidade são correlacionadas, existindo vários trabalhos que apontam nessa direção. Portanto o fato do programa atender a um público mais escolarizado que média da PEA (aproximadamente 6 anos), pode fazer com que os efeitos do programa sejam potencializados.

Uma outra questão importante com relação à discriminação no mercado de trabalho é a questão da raça, onde se encontra na literatura várias evidências de diferenciais salariais entre a população branca e a população não branca⁵⁶, além da prioridade de acesso recomendada pela política, já citada anteriormente. Para o PEQ 2000, a variável raça foi distribuída da seguinte maneira, em comparação com a PEA:

**Tabela 2.11. Treinandos e PEA
por faixa de escolaridade**

<i>Raça/cor</i>	<i>Treinandos</i>	<i>PEA</i>
Branca	43,56%	39,6%
Não branca	56,42%	60,2%
Não informada	0,01%	0,1%
Total	100,0%	100,0%

fonte: IPSA/NEPPU 2000 – Elaboração própria

Nota-se uma ligeira sobrerepresentação da raça branca em relação à não branca na PEA, da ordem de 4% aproximadamente, o que indica o não cumprimento da recomendação da prioridade de acesso aos grupos raciais historicamente discriminados.

Na questão referente à renda, a população do estado de Pernambuco se divide da seguinte maneira para o ano de 2000:

Tabela 2.12 Total de pessoas de 10 anos ou mais por classe de rendimento

Sexo e classes de rendimento nominal mensal (salário mínimo)		
	Absoluto	%
Total	6.326.051	100%
Até ¼	95.083	1,50%
Mais de 1/4 a ½	194.688	3,08%
Mais de 1/2 a 1	1.248.914	19,74%
Subtotal	1.538.685	24,32%
Mais de 1 a 2	818.927	12,95%
Mais de 2 a 3	272.288	4,30%
Subtotal	1.091.215	17,25%
Mais de 3 a 5	264.556	4,18%
Mais de 5 a 10	221.085	3,49%
Subtotal	485.641	7,68%
Mais de 10 a 15	62.722	0,99%
Mais de 15 a 20	36.437	0,58%
Mais de 20 a 30	26.778	0,42%
Mais de 30	30.236	0,48%
Subtotal	156.173	2,47%
Sem rendimento	3.054.338	48,28%

fonte: IBGE, Censo 2000

Embora os dados sejam referentes a pessoas com 10 anos de idade ou mais, o que inclui as pessoas fora do mercado de trabalho por opção (PIA) e os aposentados e pensionistas, nota-se um padrão de extrema pobreza. Mesmo quando se excluem as pessoas que não declararam rendimentos, os dados mostram que a distribuição de renda no estado é extremamente desigual, como pode se ver quando se somam as

⁵⁶ População não branca é entendida aqui como pretos e pardos, concorrente com o conceito

categorias até três salários mínimos, observamos que o percentual das pessoas com mais de dez anos ocupadas que ganham até dez salários mínimos fica próxima a 80%, e as pessoas que declararam receber até 1 salário mínimo fica próxima a 47% por cento da população que recebe algum rendimento⁵⁷.

Para o PEQ 2000, os dados existentes indicam uma taxa de não-resposta de aproximadamente 70% nos dados, o que certamente distorce a estimativa. Porém existem dados comparativos na pesquisa de egressos, posterior à confecção do relatório de avaliação do programa, que servem de base para uma análise inicial. A tabela 2.9 indica a renda média individual e familiar da PEA, dos treinandos e da população para o ano de 2000, onde podemos tirar algumas conclusões:

Tabela 2.13
Renda média individual familiar
e *per capita* para a população, PEA e treinandos (em R\$)

<i>Raça/cor</i>	<i>Treinandos</i>	<i>População</i>	<i>PEA</i>
Renda individual	41,13	193,88	259,24
Renda familiar	84,82	613,24	616,20
Renda familiar per capita	23,07	168,89	171,78

fonte: IPSA/NEPPU 2001 – Elaboração própria

A renda média dos treinandos do PEQ 2000 é de aproximadamente R\$ 41,13, quase um quinto da renda da população e menos de um sexto da renda média da PEA. Por questões demográficas esta relação aumenta quando se passa para a renda média familiar e *per*

de população negra , utilizado no mesmo sentido.

capita uma vez que os indivíduos de baixa renda têm uma taxa de fecundidade mais alta que os indivíduos no topo da pirâmide de renda. Isto mostra de forma preliminar que o PEQ cumpre a prioridade de acesso às populações de baixa renda, e em situação de pobreza.

Concluindo esta seção, podemos afirmar que o PEQ 2000 cumpriu com a totalidade dos requisitos quanto ao público alvo do programa e razoavelmente com relação aos critérios de prioridade de acesso, embora nas questões relativas à raça e escolaridade, não haja o cumprimento estrito da recomendação.

⁵⁷ Estão incluídos todas as fontes de rendimentos incluindo pensões, repasses do governo federal, aluguéis e similares.

2.3 Conclusões

Dentro do capítulo, podemos concluir que o PLANFOR vem se tornando uma política pública que dentro do marco institucional escolhido, vem melhorando seus indicadores de eficiência, tanto em termos de produtividade como de atendimento à população alvo e grupos prioritários, quanto aos indicadores de custos e cobertura territorial. Isso se dá por uma melhor adequação ao funcionamento do programa através das informações advindas das avaliações e supervisão gerencial e um esforço de planejamento para compreender um programa dessas proporções. A preocupação com os resultados advindos desses instrumentos faz com que o PEQ venha ganhando em termos de produtividade e focalização em suas metas.

Com relação ao Estado de Pernambuco, e principalmente ao ano de 200, observa-se um padrão semelhante, principalmente a partir do ano de 1999, quando da mudança da forma de implantação do mesmo, através de um novo desenho institucional. Embora nem todas as recomendações de atenção aos grupos de acesso prioritários tenham sido cumpridas, a parte que não seguiu as recomendações não se espera nenhum viés que possa comprometer a análise do programa como um todo.

Quanto ao desenho do programa e a intenção de atender grupos mais vulneráveis socialmente, e as suas relações com as teorias de mercado de trabalho, serão tratados no capítulo 3.

3. Referencial Teórico

Nesta seção será apresentado o quadro referencial teórico da dissertação, no tocante às explicações sobre a distribuição das recompensas no mercado de trabalho, e utilizando uma série de teorias: a teoria de capital humano, as teorias de segmentação do mercado de trabalho e as teorias de discriminação. Em uma seção separada serão tratadas as conexões entre estas teorias e o PLANFOR. O conceito de capital social será tratado em uma seção separada e serão comentadas algumas conclusões parciais.

3.1 Salários, Empregabilidade e mercado de Trabalho

Quando se fala de empregabilidade e salários, normalmente as perguntas que se fazem são as seguintes: por que algumas pessoas estão trabalhando e outras não? Por que entre as pessoas que estão trabalhando, algumas recebem mais do que outras, em diferentes ocupações? E finalmente, por que algumas pessoas recebem mais do que outras, mesmo na mesma ocupação? Para responder dessas perguntas, foram desenvolvidas inúmeras teorias na sociologia e na economia.

No presente trabalho, iremos focar a nossa análise nas teorias utilizadas para explicar salário e empregabilidade, deixando de fora os modelos

e teorias que incorporam status attainment⁵⁸. Também para fins de separação das teorias, desenvolveremos a presente explanação entre teorias neoclássicas e não-neoclássicas do mercado de trabalho, sendo essas últimas uma junção de explicações de cunho marxista, institucionalista (econômica) e estruturalista (sociológica). Em vários momentos os argumentos teóricos desta última divisão estão constantemente imbricados, e se torna difícil distinguí-los como tipos teóricos puros sem uma extensiva revisão da literatura de mercado de trabalho nos últimos 50 anos. Também cabe dizer que as teorias e variáveis consideradas não-neoclássicas têm sido largamente usadas pelos neoclássicos⁵⁹ como fatores explicativos para o mercado de trabalho, seja como contrafactuais ou como acessórias nesse arcabouço, o que torna a nossa divisão muito mais didática que um choque de correntes teóricas. Iremos dividir a presente seção quatro partes: a primeira parte irá tratar de aspectos teóricos do mercado de trabalho, no que tange a estruturação do campo do debate, a segunda parte será dedicada à teoria de Capital Humano e teorias complementares de explicação do efeito da educação sobre os salários e a empregabilidade, a terceira será dedicada às teorias sobre segmentação do mercado de trabalho e a última dedicada às teorias sobre discriminação.

3.1.1 Estruturação do debate teórico

⁵⁸ Existem inúmeros trabalhos tratando do tema dos salários e da empregabilidade com relação ao status attainment, derivados principalmente da literatura sociológica, em que a variável dependente não seria o salário em si, mas a consecução de um determinado nível de status. Porém esses modelos incorporam variáveis cuja inexistência ou grande número de ausência nas repostas, os tornam inviável para a base de dados desse trabalho.

⁵⁹ O trabalho de Cain (1976), é citado por Fernandes (2002) e por Kelleberg e Sørensen (1979), como um trabalho seminal do uso de instrumentos não neoclássicos na racionalidade neoclássica.

A primeira explicação teórica para a determinação de salários vem de Adam Smith, através do seu *“A Riqueza das Nações: Investigação sobre a sua Natureza e suas Causas”*, em que o autor explica em termos não pecuniários a recompensa pelo trabalho desempenhado. Para Smith, salários mais elevados seriam pagos em troca de características não desejadas do posto de trabalho, ou de esforços realizados para obter habilitação em determinadas ocupações. Posteriormente, essas afirmações foram formalizadas e conhecidas como teoria dos diferenciais compensatórios, através da afirmação de que o salário pago por um determinado trabalho é inversamente proporcional ao quão desejável aquele trabalho é, seja pelo esforço empenhado em conseguir habilitação para ele, ou pelas condições do trabalho em si. Em contraponto a isso, Mill (1926) propôs um modelo teórico alternativo, no qual a existência de grupos não competitivos criaria barreiras de entrada no mercado de trabalho, dificultando o acesso aos melhores empregos com melhor remuneração, usando como evidência que os postos menos desejáveis apresentavam uma remuneração inferior.

Dentro do “debate” descrito anteriormente, no caso de mau funcionamento das diferenças encontradas entre teoria e empiria, os economistas neoclássicos atribuem a uma interferência externa no funcionamento do mercado (como por exemplo a ação governamental), enquanto que os institucionalistas e sociólogos estruturalistas apontam para falhas de mercado que devem ser corrigidas através da ação governamental. Mais modernamente, entram no debate as teorias de segmentação do mercado de trabalho e as teorias de discriminação que, em tese, não se encaixam na

rationale neoclássica. Concomitantemente a isto, a teoria não se sustenta empiricamente para todos os casos, uma vez que pressupõe mercados plenamente competitivos com ausência de assimetria de informações. Além disso, pressupõe a racionalidade instrumental de todos os agentes, não acontece ou é mais complexa do que costumamos pressupor.

Assim, no modelo tradicional neoclássico a oferta de trabalho/salário seria função do custo de oportunidade de se trabalhar dado pelo custo do lazer e de fontes de renda não provenientes do trabalho, onde um aumento de salário aumentaria o custo de oportunidade do lazer, fazendo com que a oferta de trabalho aumentasse, dada uma demanda fixa. No lado da demanda, os empregadores pagariam o custo de trabalho que se igualasse à produtividade marginal do trabalho. Esta teoria é formalizada levando em consideração a condição “*coeteribus paribus*”, tudo mais permanecendo constante. Como esta condição nem sempre se confirma, uma vez que os trabalhadores têm características produtivas semelhantes entre si, é incluída aí uma variável de produtividade individual na qual o trabalhador passa a ser pago ou contratado, dependendo de suas características individuais. Mas como definir qual trabalhador é mais produtivo que o outro? De que maneira o empregador pode diferenciar um trabalhador mais produtivo de outro menos produtivo? Para os economistas, em uma interpretação largamente utilizada por todos os pesquisadores que estudam mercado de trabalho a resposta pode estar em duas características: Educação formal e treinamento.

3.1.1.1 A Teoria do Capital Humano

A teoria do Capital Humano traz através dos trabalhos de Becker (1964, 1971) Mincer (1974) e Schultz (1963), de que forma a produtividade dos trabalhadores pode ser aumentada através da educação e do treinamento, onde se eleva o nível das habilidades do trabalhador. Dentro da racionalidade econômica, a teoria do capital humano estaria dentro de uma lógica de fluxo futuro de rendimentos e produtos, nas quais as pessoas que têm um maior estoque de capital humano tendem a ter um maior rendimento e as pessoas que investem mais hoje em capital humano tendem a ter um maior fluxo futuro de rendimentos. Para Becker, o Capital Humano pode ser dividido em duas partes, o Capital Humano geral e o capital Humano específico. O primeiro estaria ligado a uma forma difusa de aumento de produtividade na qual os indivíduos teriam um aumento no seu nível de habilidades através do aumento de capacidades cognitivas, não necessariamente relacionadas com as tarefas a serem desempenhadas no trabalho a que eles se realizam. Já o Capital Humano específico estaria relacionado à realização de determinadas tarefas específicas do trabalho que realizam e ligado ao treinamento dentro e fora do local de trabalho e a experiência em realizá-lo. O teste empírico dessa teoria foi inicialmente realizado por Jacob Mincer (1974), no qual o autor gerou a equação de renda que posteriormente viria a ser conhecida com o seu nome, em que incorpora as duas formas de capital humano⁶⁰, através de uma regressão linear de mínimos quadrados ordinários. Cabe salientar que a teoria do capital humano não explica em termos cognitivos de que maneira a

educação se transforma em produtividade. Como o exposto por Fernandes (2002, p.22, nota 11),

“A teoria de Capital Humano não é uma teoria educacional, ela não explica de que modo a educação altera as habilidades produtivas dos trabalhadores. Isso, evidentemente, não impede que alguns adeptos dessa abordagem venham a emitir alguma opinião sentido ou, ainda, busquem avaliar, empiricamente, a validade de tal hipótese. Por isso, não há muito sentido, a afirmação de que a escolaridade eleva a renda.”

Paralelamente, uma das interpretações da educação é que ela pode ser vista como um elemento indicador ou sinalizador de produtividade, o que facilitaria a obtenção de empregos. Para uma melhor compreensão desta interpretação são de importância os trabalhos de Thurow (1975) e Spence (1975) e Arrow (1973). Já os sociólogos e economistas marxistas⁶¹ acreditam que a educação pode ser entendida como um sinalizador de classe social, onde as contratações para os bons empregos seriam reservadas para a classe dominante, que sinalizaria através da educação, uma vez que a mesma tem um custo e o mercado de crédito não é perfeitamente competitivo⁶².

⁶⁰ A equação minceriana de determinação de rendimentos será discutida mais detalhadamente na seção de metodologia.

⁶¹ Uma crítica marxista à teoria do Capital Humano que já se tornou clássica pode ser encontrada em Bowles e Gintis (1975).

⁶² Ou seja, a distribuição de crédito para a aplicação em educação não é acessível a todas as pessoas, ou pelo menos, é mais difícil para aquelas menos abastadas, o que faria com que se

Assim, o poder explicativo da variável educação foi incorporada ao modelo neoclássico, em que os diferenciais do mercado de trabalho são explicados pela teoria dos diferenciais compensatórios, dado um determinado nível de produtividade, que seria indicado pela educação e a experiência. Porém, explicações complementares aos efeitos da educação sobre a renda e a empregabilidade foram utilizadas para explicar os diferenciais de salário entre os indivíduos, entre elas as teorias de segmentação do mercado de trabalho. Afora isto, níveis diferentes de qualificação determinam diferenças nem sempre lineares, conforme afirmam Coelho e Courseuil (2002), e os retornos educacionais quando examinados por ciclos apresentam características não lineares.

3.1.1.2 Teorias de segmentação do mercado de trabalho

Segmentação pode significar, para os analistas do mercado de trabalho, duas coisas distintas. A primeira, mais intuitiva e de fácil compreensão, diz respeito a divisões entre os mercados de uma maneira geral, podendo ser geográfica, de setores industriais ou de setores da economia, entre outros; quando se fala de teorias de segmentação do mercado de trabalho, a afirmação refere-se a um conjunto de teorias institucionalistas/estruturalistas que contam com um maior refinamento teórico e que iremos tratar a seguir.

formasse um círculo vicioso, em que as pessoas provenientes da elite conseguissem mais

A primeira teoria de segmentação é a teoria do mercado de trabalho dual (*dual labor market*), elaborada por Piore (1970), em que o mercado de trabalho é descrito como separado em duas partes: o mercado de trabalho primário, caracterizado por salários mais altos, estabilidade⁶³, boas condições de trabalho, expectativa de certos procedimentos nas regras de trabalho e chances de crescimento na carreira. Já o mercado de trabalho secundário, é justamente o simétrico do mercado primário com salários menores, más condições de trabalho, falta de estabilidade, arbitrariedade das regras e quase nenhuma chance de avanço na carreira.

Segundo o autor, a existência do mercado de trabalho secundário se dá por fatores complexos, mas que podem ser sumarizados em quatro grupos: o primeiro fator diz respeito ao comportamento dos trabalhadores, pois apesar das pessoa confinadas ao mercado de trabalho secundário por fatores de produtividade, a capacidade de aparecer sem atraso ao trabalho seria importante, bem como a de cumprir as tarefas com responsabilidade, e os empregadores do mercado de trabalho secundário seriam mais tolerantes com este comportamento.

O segundo diz respeito a características superficiais em que os trabalhadores confinados ao mercado de trabalho secundário são identificados com os trabalhadores que não possuem as características de comportamento são identificados como tal; raça, a maneira como se vestem e se comportam

facilmente sinalizar com a credencial da educação.

em público, sotaque e escolaridade servem como indicadores das características desejáveis desses trabalhadores. Piore afirma que estes fatores podem estar estatisticamente correlacionados com o comportamento, mas não são fatores. Este tipo de discriminação é chamado de discriminação estatística. Os trabalhadores que possuem as características que as identificam sofrem discriminação e são eliminados das boas vagas de trabalho por discriminação pura e simples.

Como terceiro fator, o mito da tecnologia como barreira para que os trabalhadores sejam admitidos no mercado primário é questionada uma vez que os trabalhos geralmente realizados no mercado primários são algumas vezes subcontratado por firmas do setor secundário, e continuam sendo feitos⁶⁴. Também não existiam evidências que determinado tipo de negócio estaria mais propenso a mercados secundários.

Como quarto fator, a própria convivência no mercado de trabalho secundário faria com que os trabalhadores deste mercado deixassem de dar importância aos fatores de comportamento que o prendem a ele. Como argumento final, o fato de trabalhadores do mercado secundário terem acesso ao sistema de welfare, desencorajariam estes trabalhadores a entrar no mercado primário, onde seriam detectados pelo sistema de assistência social, fazendo com que eles prefiram empregos à margem do, mercado primário.

⁶³ Quando o autor se refere a estabilidade, significa continuidade do trabalho por tempo indefinido.

⁶⁴ O trabalho original de Piore é de 1970, antes das mudanças tecnológicas que mudaram o perfil do emprego na década de noventa, mas a afirmação continua válida, se levarmos em consideração as afirmações de Pryor e Schaffer (1999).

Analisando as condições do mercado de trabalho brasileiro, Telles (1993) identificou como maior indicador de mercado de trabalho dual a formalidade, aqui entendida como estar submetido às regras do sistema de proteção do Estado, como por exemplo, ter carteira assinada ou ter direito aos benefícios da Previdência Social.

Outra teoria de segmentação é a de MIT, ou mercados internos de trabalho inicialmente discutidas no trabalho de Doeringer e Piore (1971), onde fatores institucionais e/ou de setor fazem com que os mercados dentro de determinadas categorias/firmas funcione de maneira diferente do resto do mercado, com regras próprias de contratação e carreira. No limite, toda firma/setor tem regras próprias de progressão na carreira e contratação, mas os autores desenvolvem uma tipologia própria para os MIT, que adviria de cinco características: a primeira, que os salários estão relacionados aos postos de trabalho e não aos trabalhadores e à sua produtividade. Dessa maneira, a hipótese neoclássica de que o salário seria função da produtividade marginal dos trabalhadores é posta em questão. A segunda, que a maioria dos postos de trabalho melhor remunerados seriam ocupados por trabalhadores já pertencentes à organização, ou seja a organização teria regras de ascensão profissional nas quais os trabalhadores galgariam postos de trabalho. A terceira é a de que existe progressão salarial por antiguidade. A quarta é a de que os trabalhadores são preparados para ocupar postos de trabalho melhor remunerados por programas internos à organização, e por último que as novas contratações se dão pela base da estrutura.

Uma outra forma de ver a segmentação do mercado de trabalho está na legislação salarial e na sindicalização dos trabalhadores, na forma em que estruturas concernentes à esfera política afetariam o salário dos trabalhadores. Para os sindicatos, o seu poder de influenciar os níveis salariais é vastamente conhecido e comentado na literatura sobre o tema, inclusive entre aqueles que afirmam que os sindicatos podem agir sobre a oferta de empregos⁶⁵. Já com relação à legislação de regulamentação salarial, parte-se do pressuposto que existem firmas que descumprem a legislação, o que é facilmente observável na realidade⁶⁶. Fields (1975) define como elemento de segmentação dos países em desenvolvimento a formalização do emprego, em que a não institucionalização de determinados postos de trabalho geraria diferenciais de trabalho. Nota-se aqui o descrito no início da seção, em que os conceitos de cunho institucionalista/estruturalista podem analisar distintamente o mesmo fenômeno, no caso em estudo, em que a formalização das relações de trabalho pode ser analisada em duas visões teóricas distintas.

Finalizando o debate sobre segmentação, diferentes mercados de trabalho locais tendem a recompensar diferentemente o trabalho entre eles. Fatores como oferta de mão de obra e capacidade instalada de produção influenciam na demanda por mão de obra, e fatores como o custo de vida na região e o custo de oportunidade de migração⁶⁷ influenciam na decisão dos

⁶⁵ Ver Macdonald e Sollow (1981)

⁶⁶ Na seção sobre demanda, são apresentados dados empíricos para o Brasil e para as regiões metropolitanas cobertas pela PME.

⁶⁷ Índices de poluição, infra estrutura urbana, violência e outros fatores têm sido utilizados para medir a qualidade de vida entre as regiões.

trabalhadores em migrar para regiões onde o trabalho é melhor remunerado, fazendo com que o mercado de trabalho remunere diferentemente em regiões geográficas e cidades diversas. Porém, mesmo controlado pelos fatores acima, ainda persistem diferenciais de salário entre as pessoas e as teorias utilizadas para explicá-los estão as teorias de segmentação de grupos populacionais ou como tratado pela grande maioria das teorias, teorias de discriminação..

3.1.1.3 Teorias de Discriminação

As teorias de discriminação no mercado de trabalho se concentram em dois tipos: teorias sobre sexo/gênero e raça/etnias. Embora os referenciais teóricos utilizados para raça e etnia sejam diferentes, tanto quanto aos diferenciais entre gênero e sexo, são tratados de forma semelhante, mesmo correndo o risco de simplificação. A Discriminação está presente se existem condições iguais e salários diferentes, ou de uma outra maneira Segundo Kalleberg e Sørensen (1979, p. 369), *“Discriminação existe quando trabalhadores de produtividade igual não recebem recompensas iguais pelo trabalho.”*

A literatura sobre mercado de trabalho a partir dos anos setenta tem se atido largamente aos diferenciais causados por discriminação, inclusive no Brasil⁶⁸. O problema dos diferenciais por discriminação na literatura é que parte dos economistas neoclássicos atribuem os efeitos de raça a variáveis

⁶⁸ O trabalho de Silva (1980), utilizando os dados do censo de 1980, encontra um diferencial causado por cor da ordem de 16% sobre os salários. Camargo e Serrano (1983), utilizam a RAIS de 1976, e encontram diferenciais de sexo no mercado de trabalho da indústria brasileira, embora não reportem a intensidade deste diferencial.

não-observáveis, e que na verdade a variável raça e/ou sexo estaria medindo outras características dos trabalhadores consideradas desejáveis entre os empregadores. Como um exemplo, os diferenciais de gênero para o caso norte americano têm sido atribuídos, pelo menos em parte à disponibilidade das mulheres em trabalharem em empregos de jornada integral, em função da dupla jornada desempenhada por elas. Com relação à questão de raça/cor existem teorias e evidências empíricas de que fatores de ambiência e familiares são responsáveis por parte dos diferenciais de salário/empregabilidade encontrados. Smith (1998) utilizando um modelo de capital social semelhante ao elaborado para este trabalho, encontrou diferenças entre os desenhos e as intensidades de redes entre homens e mulheres, bem como entre latinos, brancos e negros, utilizando dados do MCSUI⁶⁹, onde mostrou diferenciais nas razões de chance entre as redes descritas acima.

3.1.1.4 O PLANFOR e as Teorias para o Mercado de Trabalho

Nesta será tratada a ligação entre as teorias para o mercado de trabalho utilizadas na dissertação e PLANFOR, e até que ponto as teorias se adequam ao que os gestores propõem como marco institucional para a política. Dentre as teorias para o mercado de trabalho, serão analisadas as teorias de

⁶⁹ Multi City Study of Urban Inequality, com dados coletados entre 1992-1994 em quatro áreas metropolitanas dos Estados Unidos: Atlanta, Boston, Detroit e Los Angeles, com 2.871 casos.

capital humano, segmentação do mercado de trabalho e discriminação. Para tanto, serão utilizados a resolução N° 194/98, o guia do PLANFOR 1999-2002 e outras publicações do MTe, e os conceitos apresentados nas seções anteriores.

A teoria do capital humano é o referencial teórico mais fortemente ligado ao PLANFOR, dentro da nova lógica de educação profissional discutida no final da seção 2.1. Em seu artigo 2º, quando trata do delineamento dos objetivos gerais, declara que o programa foi criado contribuir com o(a):

- a) *aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;*
- b) *aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;*
- c) *elevação da produtividade, da competitividade e renda.*

Desta forma, conforme o que foi exposto na seção sobre o capital humano (3.1.1.1), pode-se argumentar que há uma conexão direta entre a teoria do capital humano e a formulação da política. A lógica do programa parte da elevação das probabilidades dos indivíduos conseguirem emprego, permanecerem no emprego e aumentarem a produtividade e a renda, a

base da teoria do capital humano. Segundo grande parte dos resultados empíricos obtidos pelas pesquisas baseadas no capital humano o aumento do treinamento para uma função específica e/ou da escolaridade, aumentando assim o fluxo futuro de rendimentos do indivíduo (cf. Fernandes, 2002).

Também na literatura existente sobre os impactos do PEQ, existem conexões diretas entre capital humano e a política pública. Ao discorrer sobre as mudanças no mercado de trabalho brasileiro entre as décadas de sessenta e noventa⁷⁰, no contexto da implantação do PEQ, Rios-Neto e Oliveira (2000), também citam diretamente a teoria do capital humano, quando argumentam que

“Neste contexto (a década de noventa) a acumulação de capital humano através da escolaridade e da formação profissional são requisitos essenciais para a privação e redução da desigualdade, como o é também a taxa de rotatividade.” (p.593)

Desta forma, dentro do PLANFOR, o aumento do estoque de capital humano dos treinandos é a principal forma de se combater o desemprego e o subemprego na PEA (PLANFOR 2001a, p.7).

⁷⁰ A mudança no contexto da empregabilidade no Brasil é citada na no capítulo 2 deste trabalho, quando se trata da mudança do paradigma técnico para o de empregabilidade, com o fim do modelo de substituição de importações.

Com relação às teorias de segmentação do mercado de trabalho, em três pontos se se torna claro como foi pretendida uma adequação entre teoria e execução da política. O primeiro parte da dimensão 1 da avaliação, **foco na demanda**, discutida no início do capítulo 2. Nesta exigência, os diferenciais regionais do mercado de trabalho são fatores importantes na oferta de cursos, que podem ser considerados como segmentação.

O segundo ponto é a intenção do PLANFOR em reduzir a informalidade, presente no público alvo do programa, com relação às pessoas autônomas e em atividades sujeitas a sazonalidade. Segundo Telles (1993), a segmentação do mercado de trabalho brasileiro é dada através da dualidade formal/informal. Dado que há uma conhecida correlação entre informalidade e autônomos/pessoas em atividades sazonais no mercado de trabalho brasileiro (cf. Cireno 2002), nota-se uma preocupação na elevação da renda desses indivíduos.

Por último, também há uma preocupação na dinâmica do mercado por setores em relação ao público alvo. Mercados internos de trabalho com funcionamento diferenciado ou passando por reestruturação são contemplados, sob a rubrica de pessoas sob risco de desocupação, onde a dinâmica do mercado obedece a uma lógica diferenciada do restante.

As teorias de discriminação do mercado de trabalho possuem duas partes centrais na explicação do salário e da empregabilidade: Raça e gênero, que são contemplados no item 5 do Apoio á sociedade civil, a prioridade de

acesso (PLANFOR, 1999e, p.9). Neste item é dito que tem prioridade de acesso aos programas do PLANFOR:

“...pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente, levando em conta situação deraça/cor, sexo,...e outros fatores de discriminação no mercado de trabalho.”

Também quando é citada a articulação do PLANFOR com outros programas e projetos sociais (2001a, p.12), os dois primeiros itens citados são os de igualdade racial e étnica e gênero e mercado de trabalho.

Finalizando a seção, podemos afirmar que o PLANFOR vem como uma política “ancorada” teoricamente, principalmente no que diz respeito ao seu objetivo inicial, de elevação da probabilidade do indivíduo conseguir/permanecer no emprego, e com respeito à segmentação do mercado de trabalho e à discriminação contra certos grupos populacionais.

3.2 Capital social: Usos e Aspectos Teóricos do Conceito

Inicialmente, nesta seção, serão discutidos como o conceito de capital social tem sido usado desde que apareceu na moderna literatura sociológica, e quais as suas principais conseqüências para o seu uso em políticas públicas.. Posteriormente discorre-se sobre as raízes teóricas do conceito, fundadas em dois autores: James Coleman (1998, 1993) e Pierre Bourdieu (1985). Finalizando, iremos fazer uma ligação entre capital social e mercado de trabalho, com foco no trabalho de Mark Granovetter (1973, 1995), e as suas aplicações para o estudo de empregabilidade e renda.

3.2.1 Capital social: uso do Conceito

O conceito de capital social, bem como vários conceitos das ciências humanas e sociais, padece de dois problemas com relação à sua conceituação. O primeiro é o de haver visões distintas, algumas vezes até antagônicas em alguns aspectos do que o conceito significa entre correntes de pensamento diversas ou até mesmo entre pesquisadores diferentes. Isso acontece nos mais variados âmbitos e escalas das ciências humanas e sociais, como por exemplo, a diferença entre o conceito de estrutura entre os economistas e sociólogos do trabalho⁷¹. Quanto ao segundo problema, a apropriação do conceito e seu uso de maneira muitas vezes indiscriminado, é

⁷¹ Para os primeiros se refere à estrutura econômica que permeia a empresa ou unidade a qual se esteja relacionando o trabalhador como tamanho do PIB de determinado país, posicionamento na cadeia produtiva, etc.. Já para os sociólogos e cientistas políticos, estaria ligado a características de estrutura social, como relações de poder, discriminação racial ou de gênero, e assim por diante

recorrente no âmbito das ciências sociais e principalmente entre os implementadores de políticas. Esse uso indiscriminado do termo e a novidade do conceito, que tem apenas 25 anos, tempo curto para as ciências sociais, tornam árdua a tarefa de isolá-lo como categoria de análise. Para tanto, se faz necessário que se estabeleçam algumas diferenças entre o uso do conceito no que se refere ao primeiro problema proposto, uma vez que o segundo é inevitável.

Dentro da literatura, o capital social tem sido usado amplamente, principalmente como forma de explicar de que maneira as políticas sociais podem funcionar ou não em determinada comunidade. Desde que Putnam (2000) utilizou o conceito no último capítulo de “Comunidade e Democracia: a experiência da Itália moderna”, originalmente editado em 1993, o Capital social ganhou notoriedade, o que o fez se tornar categoria central de análise em diversos trabalhos, como forma de potencializar o efeito de Políticas Sociais, para explicar padrões de comportamento cívico, como forma de se manter a coesão social de determinada comunidade, ou ainda como forma de se analisar a confiança dentro de determinada comunidade, o que seria pré-requisito para o bom funcionamento da mesma.

Assuntos tão diversos como empoderamento, violência, associações de crédito rotativo, performance escolar, *status achievement*, empregabilidade, relações de gênero e etnicidade, entre outros, fazem parte da agenda de pesquisa onde o termo está presente como variável explicativa, se não central da análise. Para se ter uma idéia, somente no banco de dados

da biblioteca do Banco Mundial (<http://www.worldbank.org/poverty/scapital/index.htm>), através de pesquisa bibliográfica, são encontradas sobre o assunto 745⁷² fontes bibliográficas, entre documentos técnicos do próprio banco, *papers* nas mais diversas áreas, palestras e livros.

Dada essa multiplicidade de usos e conceito, o banco organizou as fontes de capital social em sete subdivisões, baseadas nas experiências da literatura e do próprio banco. Em um outro momento, o banco define oito fontes de capital social, sendo a tabela abaixo uma tradução livre desses conceitos que serão abordados, em vários momentos, durante a discussão desse texto:

⁷² pesquisa realizada em setembro de 2003

Tabela 3.1: Fontes de capital social segundo o Banco Mundial

<i>Fonte</i>	<i>Descrição</i>
Famílias	Como a fonte principal de bem estar econômico e social para os seus membros, a família é a primeira base na geração de capital social para o resto da sociedade.
Comunidade	Interações sociais entre vizinhos, amigos e grupos geram Capital social e a habilidade de trabalhar juntos para o bem comum. Isso é especialmente importante para os pobres, uma vez que o Capital social pode ser utilizado como substituto para capital humano e físico.
Empresas	Construir e sustentar organizações eficientes como empresas demanda confiança e propósitos comuns, isto é, Capital social. O capital social beneficia as firmas reduzindo os custos de transação, mas também pode ter efeitos negativos na firma e na sociedade.
Sociedade Civil	Capital social é crucial para o sucesso de qualquer organização não governamental porque ele provê oportunidades para participação e dá voz àqueles que talvez possam ser excluídos em outras maneiras para afetar as mudanças.
O Setor público	Para o setor público, isto é, os estados e as instituições, é central para o funcionamento do bem estar de qualquer sociedade.
Etnicidade	Relações étnicas aparecem freqüentemente em discussões sobre Capital social. Quer em imigração, desenvolvimento de microempreendimentos, nepotismo tribal ou conflito racial, laços étnicos são um claro exemplo de quais atores compartilham valores e cultura comuns, podem se ajudar em benefício comum.
Gênero	Redes Sociais de mulheres empobrecidas no Brasil são importantes para elas para renda e outras necessidades.

Fonte: Banco Mundial

Após uma leitura inicial do texto, a questiona-se qual seria a definição de Capital social. Segundo o Banco Mundial, capital social “... se refere às *normas e redes sociais que fazem a ação coletiva funcionar*” ou ainda

“refere-se a instituições, relações e normas que moldam a qualidade e a quantidade das interações sociais da sociedade.”

Tais definições, tanto quanto as fontes levantadas pelo Banco Mundial mostram-se se não inconsistentes, ao menos vagas para uma definição mais acurada. À primeira definição, um questionamento: o capital social seria uma panacéia aos problemas de ação coletiva, que desde a segunda metade do século passado intriga e fascina economistas, sociólogos e cientistas políticos? Quanto à segunda definição, pode-se dizer que capital social é tudo o que torna mais fácil o relacionamento em comunidades, e tudo o que torna mais difícil não é capital social?

Se por um lado, o capital social, entendido como confiança dentro de determinado grupo social, ou entendido como “*closure*” em Coleman (1988) em várias ocasiões tem contribuído para diminuir os custos de transação na sociedade (Coleman, 1988, Portes, 1998), também esses laços podem estar relacionados a sociedades pouco permeáveis, pouco interessadas em modificar o seu *modus vivendi*. Por exemplo, Coleman fala como a confiança entre os comerciantes judeus diminui os custos de transação entre eles, eliminando várias etapas de legalismos e burocracia na transação com diamantes. Se por um lado isso é verdade, em uma outra perspectiva entrar ou ser aceito em uma comunidade como essa é praticamente impossível, a não ser que se preencham as condições necessárias, ser judeu e vir de uma família de comerciantes de diamantes. Para os comerciantes e entre eles é com certeza uma diminuição dos

custos de transação, mas por um outro lado é um aumento (relativo) desses custos para os outros comerciantes, uma vez que estes não podem competir em pé de igualdade com os comerciantes judeus, tanto que estes são monopolistas do negócio.

Um outro problema a ser colocado é a unidade de análise utilizada pelos pesquisadores para o uso do capital social. Após o trabalho de Putnam (2000); os pesquisadores passaram a usar capital social como uma característica da comunidade, e não mais de pessoas ou pequenos grupos que utilizam a estratégia para penetrar na estrutura social ou reduzir os custos de transação.

Portes (1998, 2000, pp. 3-7) faz algumas críticas interessantes a este uso do conceito. O autor cita três problemas centrais: primeiro, a transição dos recursos individuais para uma comunidade ou país nunca foi teorizado anteriormente, o que pode gerar vários problemas de interpretação⁷³ Não se pode dizer quais as conseqüências para a coletividade da soma de vários recursos de indivíduos, mesmo que todos os indivíduos a possuam. Um segundo problema é que o conceito de capital social pode gerar uma circularidade lógica. Portes centra a sua crítica no trabalho de Putnam (2000) chegando às seguintes proposições:

“Para todo sistema político (cidade, nação, etc...) ;

Se as autoridades e a população em geral estão imbuídas de um senso de responsabilidade coletiva e altruísmo; Assim, o sistema irá ser melhor governado e suas políticas serão mais efetivas” (p.4)

Desta maneira, segundo o autor conseguimos observa-se uma lógica que se repete circularmente, uma vez que as políticas mais efetivas geram cidadãos mais satisfeitos, que por sua vez continuam a ser responsáveis e altruístas e originam uma comunidade ainda mais eficiente. Porém, o problema no argumento está nos indicadores utilizados para chegar aos índices de comunidade cívica. Segundo Putnam (1996, apud Portes 2000), os indicadores de uma comunidade com maior estoque de capital social seriam a alta exposição à mídia (leitura de jornais, revistas e telejornais em televisão), respostas de pesquisas sobre confiança e associação a órgãos comunitários.

Isto leva a um possível problema de causalidade, uma vez que os indicadores que são levantados são provocados por uma série de variáveis que podem ser os verdadeiros causadores deste fenômeno. Altas taxas de educação, renda média alta e pouco desigual, e o passado de lutas democráticas do país podem ser os reais ocasionadores. Voltando à proposição inicial, na hora de se realizar uma análise de como se comporta politicamente uma comunidade, atribui-se mais uma vez à “mágica” do

⁷³ Um dos problemas comumente encontrados neste tipo de transição é o que se chama de falácia ecológica, ou seja, se atribuir a todo um grupo características presentes em apenas

capital social o fato dela ser bem sucedida. A lógica do capital social comunitário é que *“the succesfull succeed”* (Portes 1998, p.4). Ou seja, ao se chegar no ponto em que um alto índice de capital social é encontrado, encontra-se a fórmula para a resolução de todos os problemas. É conhecida a relação entre as altas taxas de educação e renda com comunidades mais participativas a atuantes, porém o estoque de capital social de uma determinada comunidade não pode ser medido desta maneira. Fatores externos e anteriores à análise geram os indicadores, e a causalidade derivada dos mesmos não pode ser atribuída ao capital social.

Um terceiro ponto levantado por Portes seria que a atribuição da causalidade ao conceito deixa pouco espaço a outras possíveis causas, fazendo com que deixem de ser levadas em consideração novas variáveis, bem como deixem de ser testadas variáveis clássicas. Porém na seção abaixo, será explanado teoricamente o conceito e apresentados os usos para o trabalho.

3.2.2 Capital social: Aspectos teóricos

Desde que foi incorporado à agenda de pesquisa das ciências sociais, através do aparecimento do conceito em sua versão moderna por Bourdieu (1978, apud Portes 1998 e Bourdieu, 1985), e difundido para literatura sociológica, política e econômica, o conceito de capital social tem sido usado

partes identificáveis do mesmo.

nas mais diversas áreas e das mais diversas maneiras. O que se tentará realizar nessa seção é fornecer uma visão geral do sentido do termo, como é mais comumente utilizado na literatura científica e de que maneira ele será utilizado no presente trabalho, não utilizando como parâmetro julgamentos de valor sobre qualquer das duas visões.

O capital social pode ser visto de duas maneiras distintas, inicialmente separado em sua concepção pela intenção e o nível de análise que se faz da sua ocorrência, que diferem o seu sentido criado por Bourdieu (1979, 1980 e 1985), do qual pode-se dizer instrumental, e o usado por Coleman (1988)⁷⁴. O capital social seria uma forma do indivíduo intencionalmente se colocar disponível em relações de troca, racionalmente e aumentar a sua possibilidade de ganhos, ou seria uma forma pela qual a estrutura se torna mais permeável para que o indivíduo possa ascender dentro dela? Embora os dois conceitos não sejam excludentes, abaixo serão discutidos os conceitos na visão dos dois autores.

3.2.2.1 Capital social por Pierre Bourdieu

Em Bourdieu (1985), capital seria *“trabalho em sua forma incorporada”* (p.241) ou seja, trabalho transformado em algo fungível, passível de uso e troca tanto quanto o capital econômico, onde se imporia esforço a uma relação na intenção de poder utilizar o estoque conseguido em relações

de troca posteriores, com ganhos para os indivíduos que a realizam. Com essa abrangente definição de capital, Bourdieu abre as perspectivas de uso do termo para além do capital financeiro, ou de outra forma, para atividades consideradas “não-econômicas” (p.57), fora do mundo do trabalho, ou das relações econômicas *stricto sensu*. Com isso, as definições de capital social e capital cultural existentes no texto se tornam as maneiras pelas quais os indivíduos poderiam se mover dentro da estrutura social. Segundo Bourdieu, o capital social seria

“... o total dos recursos atuais e potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento e reconhecimento mútuo, em outras palavras, ser filiado a um grupo.” (p.248)

Como nas outras formas de capital, o capital social também necessita de trabalho aplicado para crescer, e a sua replicação *“...pressupõe um esforço incessante de sociabilidade, uma série contínua de trocas em que reconhecimento é eternamente afirmado e reafirmado”* (p.250), que implicaria trocar símbolos de reconhecimento mútuo e reconhecimento do grupo.

Este pertencimento daria a cada um dos membros (da associação), com o apoio do capital coletivamente possuído, uma “credencial”⁷⁵

⁷⁴ Coleman nem sequer cita Bourdieu em seu artigo “Social Capital in the creation of Human Capital, Publicado em 1988, ou seja, três anos depois do artigo de Bourdieu “ The Forms of Capital”.

⁷⁵ Aspas no original. O próprio autor assinala que o uso da palavra “credencial” se dá nas várias acepções do termo, ou seja, tanto se apresentando como pertencente ao grupo fora dele

que os permite utilizar o capital conseguido (pp.248-249). Dessa maneira, Bourdieu defende que os possuidores de algum tipo de associação podem utilizar-se de maneira prática do capital adquirido pela associação ao grupo em seu próprio proveito, aumentando assim as suas probabilidades de lucro, seja ele financeiro, social ou cultural.

Segundo Bourdieu, a expectativa de ganho por parte do indivíduo, ou *“Os lucros que provêm da associação em um grupo é a base da solidariedade que os fazem possíveis”* (p.249). O capital social, tanto quanto as outras formas de capital, são passíveis de estoque e de uso em caso de necessidade, ainda que haja a necessidade de relações de proximidade entre as pessoas ligadas por vínculos de capital social, embora essa proximidade seja apenas física ou geográfica. Assim, as redes sociais (Capital social) não são um dom natural e sim uma estratégia de investimentos, que são ou serão utilizadas para como fonte para outros benefícios (Portes, 1998, p. 9).

Entretanto, o trabalho de Bourdieu apresenta um problema na hora de definir a fungibilidade de seu conceito, onde o caráter difuso dos seus efeitos pode ser utilizado para mascarar outras formas mais claras de troca no mercado (Portes, 1998). Chega-se a um ponto sensível dentro do conceito de capital social, o de sua mensurabilidade. Até que ponto uma forma de associação pode ser utilizada para acessar a estrutura social?

quanto utilizando-se do grupo para conseguir algo, como requerendo seu direito de participante dentro do grupo .

3.2.2.2 O Capital social por James Coleman

O conceito criado por Coleman (1988), tem gerado inúmeros usos dentro da literatura sociológica, antropológica e econômica moderna, sendo mais difundido que o de Bourdieu. Segundo Coleman, o capital social se define por sua função (p.98). Após isso, Coleman não elucida explicitamente o que seria Capital social, e não define que há **um capital social**, e sim várias formas de observá-lo. E não define claramente o conceito e sim dá as suas características, que seriam consistir em algum aspecto da estrutura social, e que facilitam ações de certos atores **dentro** da estrutura social (grifo nosso, p. 98). Dentro dessa perspectiva, o capital social não seria diretamente ou intencionalmente causado pelos atores, mas características existentes no acesso daquele ator dentro da estrutura social. O capital social pode ser , por exemplo, uma característica do meio ambiente em que ele vive, como o caso dos vizinhos que se conhecem e vigiam os filhos um do outro, de maneira que eles possam ter menos acesso a drogas, ou serem menos passíveis de assalto, e tendo assim como efeito mais liberdade em sua infância (Coleman, 1988).

Segundo Coleman, as formas pelas quais o capital social se apresenta são:

- a) **as obrigações, expectativas e confiabilidade das estruturas**, que depende de dois elementos, sendo o primeiro a confiabilidade do ambiente social, do ambiente social e a

segunda seria o tamanho das obrigações tomadas, e conseqüentemente a expectativa de pagamento por parte de quem doou;

b) Canais de informação, de onde pode-se “passear” na estrutura social com mais segurança, obtendo vantagens sobre quem não tem esses canais;

c) Normas e Sanções efetivas, onde podem ser evitadas diversas falhas de confiabilidade, como por exemplo, se andar de noite por uma rua escura, onde se existem normas que impedem que você seja assaltado. Essa forma do conceito é descrita por Coleman como fraca, em algumas ocasiões.

Um outro aspecto que deve ser levado em conta na abordagem ora analisada é o das estruturas sociais que facilitam o Capital social, que segundo Coleman faria com que haja uso do conceito. “Closure” ou fechamento das redes sociais seria um deles, onde os elementos de uma determinada rede “triangulam” as suas informações, e onde as obrigações ou expectativas não ficam sem um fechamento, e não há a possibilidade de perda do laço. Um outro fator importante seria o das organizações sociais “apropriáveis”, as quais segundo o autor corresponderiam a associações voluntárias, que estariam mais próprias a fazer com que o capital social seja aceito.

3.2.2.3 Coleman e Bourdieu, semelhanças e diferenças

Os dois conceitos estudados têm vários pontos em comum bem como vários pontos discordantes, que em Coleman parece ser mais sistêmica, ou uma forma de acessar a estrutura social pelo indivíduo em que a sua intenção é importante parte no processo, mas a criação do capital parece se situar entre a ação e a estrutura

Em Coleman, a ação não seria o único fator determinante da criação do capital social, que pode ou não depender de outros fatores estruturais para acontecer, embora existam facilitadores na estrutura social para que isto ocorra.

Já em Bourdieu, o conceito é lançado de maneira mais simples, inclusive instrumental, onde o trabalho impresso na formação e /ou inclusão em grupos institucionalizados vai dar retornos, o que faz com que o indivíduo consiga o acúmulo do capital e faça uso dele quando necessário, e onde a lógica de acumulação desse capital segue os ditames do capital econômico, inclusive para a sua manutenção.

O quadro conceitual abaixo tenta dar conta de algumas dessas diferenças na argumentação dos autores.

Tabela 3.2 – Quadro referencial das teorias de capital social

Categorias	James Coleman	Pierre Bourdieu
Fungibilidade	Apenas em casos especiais	Sempre, desde que respeitado o critério de proximidade de acesso aos recursos
Formas	Obrigações, expectativas e confiabilidade das estruturas Canais de informação Normas e sanções efetivas	Filiação a Grupos
direção da causalidade	Corresponde a algum aspecto da estrutura social e molda a ação do indivíduo, o que pode em alguns trabalhos se encontram indícios fenômenos de circularidade lógica	Parte do indivíduo para de alguma forma penetrar na estrutura social
uso de racionalidade instrumental	sim	sim

Mas entre estas inúmeras definições do conceito utilizadas, uma é patente e permeia a todas: o capital social é o maneira de se acessar a estrutura social através da ação, ou de outra maneira, uma forma de se teorizar sobre os macroefeitos da microação, ou de como a ação individual consegue acessar, moldar ou modificar estruturas sociais.

Um outro aspecto positivo do uso do capital social como instrumento de análise, é a possibilidade de manutenção ou até mesmo de aprofundamento das teorias de escolha racional, como define Coleman (1988), referindo-se ao uso do conceito de Capital social:

“This is a part of a theoretical strategy that involves use of the paradigm of rational action but without the assumptions of atomistic elements stripped of social relationships.” (p.S105)

Embora essa relação não esteja clara nas explicações do autor, ela é inerente às duas definições de capital social em sua aplicação no presente trabalho.

Mais especificamente, o conceito e a forma de capital social que norteará o trabalho será de cunho instrumental, apesar dos problemas de difusão presentes na obrigação, onde de posse de algum estoque de capital social o indivíduo terá uma maior facilidade de penetrar a estrutura social, nos moldes dos trabalhos desenvolvidos por Granovetter (1973 e 1995), onde as relações de laços fracos (*acquaintance*) irão facilitar este tipo de acesso e conseqüentemente a consecução de benefícios na procura de trabalho, bem como em um melhor posicionamento na escala social, medido pela renda.

O trabalho utilizará como *proxy* de capital social a associação a grupos de sociedade civil organizada e a frequência a reuniões nesses grupos, especificamente no caso deste trabalho, a associação a órgão comunitário, sindicatos, associações, associação religiosa e associação esportiva e cultural, outros tipos de associativismo não previstos nessas tipificações, e principalmente a frequência a essas reuniões em associações, onde os fluxos de informação estariam mais presentes. Em outros termos, organizações de

laços fracos que, segundo Granovetter (1973, p.1376) *“Weak ties⁷⁶ are more likely to link members of different small groups than are strong ones, which tend to be concentrated within particular groups.”*

⁷⁶ weak ties ou laços fracos estão ligados, segundo Granovetter a relações de “conhecidos” ou de conhecidos de conhecidos, que estão claramente ligados a relações extra-familiares, como em nosso caso às relações existentes dentro de associações.

3.2.2.4 Alguns Comentários sobre o Capital Social

Através desta seção levantamos um elemento que pode ser integrado à análise do mercado de trabalho no Brasil, especialmente no que toca a questão do PEQ/PLANFOR. Os efeitos esperados do capital social com relação ao PEQ 2000 em Pernambuco são positivos, mas será que controlado pelas demais variáveis o conceito surtirá efeito?

Uma vez que levamos a hipótese que os indivíduos têm uma maior probabilidade de conseguir emprego e/ou elevar a sua renda dadas as condições dos cursos, podemos dizer que os indivíduos têm uma probabilidade maior de conseguir emprego utilizando estas três características conjuntamente.

3.3 Conclusão

Durante este capítulo, foram analisadas explicações para o comportamento do mercado de trabalho no tocante à oferta, e de que maneira se espera que se comportem a empregabilidade e os salários com relação ao treinamento do PEQ em Pernambuco, caso cumpridas as indicações na montagem do programa.

A maneira que o programa foi concebido foi voltada para o aumento do capital humano dos treinandos e compensação de diferenciais de probabilidade das características regionais e de segmentação, bem como de discriminação no mercado trabalho. Estes fatores apresentaram resultados significativos em várias pesquisas nas mais variadas condições desde a década de setenta, o que faz com que o resultado esperado para o presente trabalho seja similar, de que o programa de qualificação cumpra a sua meta primordial, a elevação do capital humano do treinando.

Porém, vários fatores devem ser levados em consideração, para relativizar os resultados esperados do presente trabalho. O primeiro seria a dimensão temporal, uma vez que um ano é muitas vezes (tempo médio esperado entre a conclusão do curso e a entrevista de egressos) é um espaço de tempo curto para que surtam os efeitos do treinamento. Um segundo fator é o de características que não podem ser controladas, em que outros fatores estruturais e psicológicos do treinando não estão presentes na discussão.

4. Metodologia

Esta seção irá discorrer sobre os meios utilizados para se chegar aos resultados que serão analisados. A primeira parte será dedicada à base de dados e de que maneira ela foi levantada e trabalhada. A segunda tratará da operacionalização dos conceitos discutidos anteriormente, e de que forma eles foram tratados estatisticamente. A terceira tratará das equações utilizadas nos modelos multivariados, de que maneira elas foram utilizadas e das hipóteses de pesquisa, e tratará da questão da endogeneidade entre as variáveis.

4.1 O Banco de dados dos egressos do PEQ 2000

No procedimento de seleção dos egressos do PEQ de 2000 foi levada em consideração algumas características inerentes ao processo de avaliação de impactos em políticas públicas, principalmente no que toca à educação profissional. O primeiro questionamento levantado foi o seguinte: como medir os impactos de um programa que possuía 165.000 treinandos com a disponibilidade de recursos apresentada⁷⁷? A intenção era a de medir todos os aspectos do programa, inclusive os impactos por tipos de curso, entidade

⁷⁷ Durante o procedimento de construção da amostra e do questionário de egressos, me encontrava trabalhando como pesquisador-assistente de Raul Silveira Neto, pesquisador técnico pela pesquisa de egressos, de onde surgiu a idéia deste trabalho.

executora, região de desenvolvimento. Por motivos técnicos, a relação amostra/população teve de ser revista para adequar-se à realidade do programa de avaliação. Finalmente, foi decidido o foco da pesquisa de egressos, que deveria ser representativa do público-alvo do PEQ/PE 2000. A solução encontrada foi a de uma Amostra aleatória por conglomerados em estágios múltiplos, procedimento largamente utilizado pela maioria dos Institutos de Estatística Nacionais e pelos avaliadores de programas, com fins de assegurar a redução da variância nos estratos populacionais

Porém , restou um outro problema a ser resolvido, que foi o de como mensurar o impacto da política em uma população que não corresponde à PEA do país, e está exposta, durante o período pós-curso, a diferentes formas de dinâmicas sociais. O procedimento padrão a ser utilizado nesses casos, é o de grupo de controle aleatório⁷⁸, em que entre as pessoas que decidem fazer o curso, seleciona-se um grupo que não o fará, procedendo assim o que a literatura chama de *quasi-experiment*, em que algumas das características do grupo de controle e treinandos são controladas, possibilitando a medição do impacto do programa, ao menos nas variáveis observáveis⁷⁹. O procedimento não foi realizado uma vez que além de barreiras éticas, existiam as impossibilidades temporal e objetiva para a realização deste procedimento, pois o critério de seleção é de responsabilidade das entidades executoras dos cursos e os mesmos já haviam terminado.

⁷⁸ Friedlander Greenberg e Robbins. (1997), oferece uma revisão sobre o tema no que toca às políticas de emprego.

⁷⁹ O problema de viés de variáveis não observáveis estará presente em todos os experimentos sociais, uma vez que a multi-causalidade e a quantidade de variáveis envolvidas torna impossível a medição de todas elas.

A solução encontrada foi a de se eleger um grupo de controle não aleatório, levando em consideração características da população dos treinandos.

O procedimento amostral foi realizado da seguinte maneira: foi extraída uma amostra aleatória dos indivíduos presentes na população (95% de intervalo de confiança, erro 3,5%, com 844 indivíduos) para os treinandos, estratificados por público alvo, usando como conglomerados as meso-regiões do estado e unidades amostrais as entidades executoras/turmas. Para o grupo de controle, foi utilizada a mesma estratégia, porém ao invés de serem sorteados indivíduos, foram sorteadas características de elegibilidade para a população, através de um sistema de cotas. As características utilizadas foram as seguintes: Grupo prioritário, município (podendo ser substituído por região de desenvolvimento), sexo, idade e escolaridade, gerando uma base com 397 questionários, aproximadamente 5% de erro e 95% de intervalo de confiança.

No fim dos procedimentos de amostragem, foi configurada a seguinte amostra, de acordo com os grupos prioritários do PLANFOR:

Tabela 4.1 – tamanho da amostra egressos/controle por público-alvo

	<i>%</i>	<i>Indivíduos</i>
Não ocupados	55,75	688
Ocupados em situação de risco	16,25	201
Empreendedores	3,68	45
Autônomos, associados, cooperados e autogeridos	16,96	209

Outros	7,35	91
Total	100,00	1234

Esta base, contendo as variáveis dos questionários (anexo 2), é de onde foram retirados os resultados constates na análise de dados do presente trabalho.

4.2 Operacionalização das variáveis

Um dos problemas comuns encontrado nas análises quantitativas de dados sociais, foi a de se medir um determinado conceito como número, para uso nos procedimentos estatísticos. Para o presente trabalho foram utilizados inúmeras variáveis para operacionalizar os conceitos, e alguns procedimentos estatísticos, que serão explicitados abaixo.

Primeiramente, foi utilizado um procedimento presente em inúmeros trabalhos, utilizando variáveis dummy, ou variáveis dicotômicas concernentes à posse ou não de determinada característica. Este procedimento é feito atribuindo-se à característica desejada o valor “1” e à ausência dela o valor “0”. Com isso, a média dessas variáveis será a proporção dos indivíduos com a característica desejada, e os efeitos encontrados nos procedimentos estatísticos referem-se a variáveis com o valor “1”. Este procedimento foi utilizado para as variáveis qualitativas, como raça, sexo, região e etc.

Um outro procedimento utilizado no presente trabalho será a centralização de variáveis contínuas, diminuindo o valor da variável da sua média onde evitaremos o problema da colinearidade, ou seja, a mesma variável presente no modelo mais de uma vez ou parte dela, no caso dos

termos interativos, faz com que os efeitos das duas variáveis se anulem, por uma característica própria das regressões MQO⁸⁰, viesando a análise.

O último procedimento que foi utilizado, o uso do logaritmo neperiano de algumas variáveis para a análise sendo a mais importante delas a variável renda. O uso da correção por logaritmos é amplamente utilizada nos mais amplos campos da ciência nas estimações de regressão por MQO – Mínimos quadrados ordinários, ou como é conhecida em inglês, OLS – Ordinary Least Squares. O uso do procedimento se torna necessário pela heterocedasticidade gerada pelo fato das variáveis renda e frequência a associações serem assimétricas, o que evita a normalidade dos termos de erro, uma dos pré-requisitos para a estimação por MQO. A única diferença na interpretação dos coeficientes é que os efeitos passam a ser percentuais sobre a variável dependente e não mais simplesmente um aumento bruto.

Para operacionalizar o problema de pesquisa iremos utilizar as seguintes variáveis:

Ocupação

- Se o indivíduo se achava trabalhando à data da entrevista.

Renda

- A renda individual na data da entrevista, sendo atribuído R\$ 3,00 de renda mensal aos indivíduos que declararam renda zero.

⁸⁰ Regressão por mínimos quadrados ordinários

Capital Humano:

- Educação, em anos de estudo após o processo de centralização.
- Experiência, medida pela idade e pela idade ao quadrado⁸¹.

Educação Profissional

- O fato de ter sido ou não treinado pelo PEQ/PE 2000.

Discriminação:

- Sexo como variável dummy, sendo (homens =1)
- Raça como variável dummy, (brancos=1)

Segmentação

- Região em que mora, como um set de *dummies*, constando das meso-regiões do estado, excluída como categoria de referência a Região Metropolitana do Recife, exceto para o modelo log-linear onde se gerou uma dummy para a RMR igual a 1 e outras regiões igual 0.
- Formalidade nas relações de trabalho, sendo considerados formais todos os empregados e empregadores com registro governamental, funcionários públicos e estagiários

⁸¹ A medição da experiência pela idade é controversa, sendo amplamente debatida entre os pesquisadores que utilizam equações mincerianas, porém Fernandes (1999) encontrou uma correlação de 0,9 entre as variáveis para o caso brasileiro, o que indica ser uma variável consistente para medir experiência.

- Área em que vive (urbana=1)
- Posição no domicílio (chefe =1)

Capital Social

- O fato de ser associado a algum órgão dentro de sua comunidade, como dummy, sendo 1 para associado e 0 para não associado.
- Estoque de Capital Social, sendo o logaritmo do somatório do número de frequência a reuniões de órgãos comunitários durante o ano, sendo atribuído o valor 0,5 aos que declararam não freqüentar nenhuma reunião.

4.3 Hipóteses de Trabalho

Os modelos serão operacionalizados com base na hipótese que existe influência positiva das variáveis de capital social sobre o mercado de trabalho levando em consideração :

- a) variáveis de capital humano;
- b) variáveis de treinamento;
- c) variáveis de capital social;
- d) variáveis de segmentação do mercado de trabalho;
- e) variáveis de discriminação.

As hipóteses levantadas no trabalho serão as seguintes:

H1: As pessoas que possuem estoque de capital social tem uma maior probabilidade de estarem ocupadas do que as que não o possuem;

H2: As pessoas com estoque de capital social têm, em média, uma renda maior do que as que não o possuem;

H3: Os indivíduos que passaram pelo processo de treinamento do PEQ/FAT 2000, tem maior probabilidade de estarem ocupados.

H4: Há um efeito positivo de interação entre as variáveis de capital social e treinamento no PEQ 2001 para o Estado de Pernambuco, tanto na renda como na ocupação.

H5: Há um efeito positivo de interação entre as variáveis de capital social e capital humano anterior, tanto na renda como na ocupação.

H6: Há um efeito positivo de interação entre as variáveis de treinamento no PEQ 2001 e capital humano anterior, tanto na renda como na ocupação.

H7: Há um efeito positivo de interação entre as variáveis de treinamento no PEQ 2001, capital social e capital humano anterior, tanto na renda como na ocupação.

4.3.1 Modelos utilizados

Os modelos utilizados forma os seguintes:

Para empregabilidade, executado entre os não ocupados à época dos cursos, será um modelo binário logístico definido da seguinte forma :

Modelo 1

$$\text{Log } Y/(1 - \log Y) = B_1 \text{ Idade} + B_2 \text{ Idade}^2 + B_3 \text{ Sexo} + B_4 \text{ Raça} + B_5 \text{ Região} + B_6 \text{ Treinamento} + B_7 (\text{Ln de frequência a reuniões}) + B_8 \text{ Educação} + B_6 * B_7 + B_6 * B_8 + B_7 * B_8 + B_6 * B_7 * B_8 + e$$

Para medição nos impactos sobre a renda serão executados três modelos idênticos, para o total da amostra, excluídos os funcionários públicos, um para os desocupados e um terceiro para os ocupados, excluídos os funcionários públicos, definido da seguinte forma:

Modelo 2

$$\text{Log } Y/(1 - \log Y) = B_1 \text{ Idade} + B_2 \text{ Idade}^2 + B_3 \text{ Sexo} + B_4 \text{ Raça} + B_5 \text{ Região} + B_6 \text{ Treinamento} + B_7 (\text{Ln de frequência a reuniões}) + B_8 \text{ Educação} + B_9 \text{ área} + B_{10} \text{ chefe} + B_6 * B_7 + B_6 * B_8 + B_7 * B_8 + B_6 * B_7 * B_8 + e$$

4.4 Estatísticas utilizadas

Na grande maioria dos trabalhos da literatura nacional e internacional sobre avaliação de políticas de emprego, são utilizados modelos oriundos da economia do trabalho na sua vertente neoclássica, através da teoria do capital humano (Becker 1964, Mincer 1974, Schultz, 1974), ou de modelos posteriores em que se incorporam fatores da corrente institucionalista da economia do trabalho e de correntes estruturalistas da sociologia do trabalho (Kalleberg & Sorensen 1979, entre outros), em que os primeiros se concentram em efeitos obtidos através da equação Minceriana de renda⁸², acrescida de variáveis estruturais tais como discriminação (raça e gênero), variáveis espaciais (região metropolitana, urbano e rural), e de segmentação do mercado de trabalho. Raramente se vê a inclusão de variáveis de network (Granovetter, 1995), ou ainda mais de capital social (Smith, 1998, Aguilera 2002), e até o presente momento da pesquisa não há tratamento semelhante no caso brasileiro, especialmente no que toca ao tema de políticas públicas de emprego.

4.4.1 O teste de Endogeneidade de Hausman

Um último procedimento estatístico foi utilizado para testar se o capital social não seria gerado pelas mesmas variáveis que os estimadores da

⁸² A equação minceriana é dada por $\text{Log}(y) = a + b_1 \text{ educação} + b_2 \text{ experiência} - b_3 \text{ experiência}^2 + e$

renda e da empregabilidade. O procedimento foi executado uma vez que poderia viesar a análise, uma vez que a correlação entre os termos de erro de duas equações por MQO, estimadas com as mesmas variáveis dependentes, invalidam a análise da variável principal⁸³. O teste de Hausman é razoavelmente simples de executar, embora a explicação estatística não o seja. O procedimento estatístico consiste em estimar a variável que se suspeite ser endógena sobre as outras variáveis dependentes do modelo, e em um segundo passo estimando-se o modelo original com a inclusão do valor predito da primeira equação. Com isso, se houver correlação entre os termos de erro das duas equações, constata-se endogeneidade.

O procedimento foi executado, encontrando-se os seguintes resultados para a significância para os modelos:

Tabela 4.2 Valores da significância da variável para o teste de Hausmann

<i>Modelo</i>	<i>significância</i>
1	0,09
2a	0,1
2b	0,07
2c	0,2

Com isto foi confirmado não haver correlação entre os termos de erro das duas equações, descartando a hipótese de endogeneidade entre a

⁸³ Cf. Gujarati, 2000 pp. 676-678.

causalidade de capital social e renda/empregabilidade, ao menos no modelo testado.

5. Análise dos Dados e Resultado de Pesquisa

Na presente seção iremos proceder a análise dos resultados sobre a amostra de egressos/controle do PEQ 2000 em Pernambuco, divididas da seguinte forma: na primeira seção, iremos apresentar as estatísticas univariadas dos dados para contextualizar a amostra e tecer alguns comentários iniciais. Na segunda seção iremos proceder a análise bivariada dos dados, utilizando testes estatísticos (coeficientes de correlação) para demonstrar as relações iniciais entre as variáveis de interesse (capital humano, treinamento e capital social), e as outras variáveis incluídas na análise. Finalmente, na última parte da análise, iremos apresentar os modelos multivariados utilizados para o teste das hipóteses de pesquisa.

A base trabalhada conta com 1222 casos, após a exclusão dos aposentados, que não se encaixam no escopo do presente trabalho, uma vez que os programas de treinamento feitos para este público, visam principalmente a elevação de escolaridade.

5.1 Estatísticas univariadas

Em uma análise inicial dos dados coletados, a amostra coletada apresenta uma educação média de 8,7 anos, aproximadamente, com um desvio padrão de 4 anos de escolaridade, e mediana de dez anos de escolaridade. Dentro da amostra, apenas 3,7 % tem 0 anos de educação, enquanto que 13,9% não completou sequer o curso primário.

Tabela 5.1 – distribuição da escolaridade dentro da amostra

<i>anos de educação da amostra/controle</i>	Percentual
Sem escolaridade	3,3
Menos de 4 anos	13,9
Menos de 8 anos	32,7
Menos de 11 anos	53,9

Fonte: Pesquisa de egressos/controle PEQ 2000/PE

O nível de educação encontrado é mais alto que a média da PEA brasileira, de aproximadamente 6 anos, demonstrando que a quantidade de capital humano na amostra é bastante alto, porém com uma dispersão acentuada, o que faz com que sejam esperados retornos diferenciados do treinamento sobre a renda/empregabilidade.

Com relação à idade, a amostra apresenta uma média de 29,3 anos, com um desvio padrão de 11,1 anos demonstrando também uma alta heterogeneidade da amostra e uma grande concentração de jovens com 61,8% da amostra apresentando 30 anos ou menos. Embora os treinandos apresentem uma idade entre 13 e 68 anos de idade.

Com relação a variável sexo e a variável raça/cor, a amostra se adequa ao pretendido, uma vez que é muito próxima ao encontrado na população do PEQ com 62% do sexo feminino e uma sobrerepresentação de indivíduos que se declararam brancos com relação à população de treinandos (37% contra 32%, respectivamente).

Com relação ao perfil associativo da população, aproximadamente 10% declararam filiação a alguma associação a órgãos comunitários distribuídos da seguinte maneira:

Tabela 5.2 – Distribuição do perfil de capital social da população⁸⁴

	<i>Frequência</i>	<i>% de Respostas</i>	<i>% de Casos</i>
Associação de bairro ou moradores	70	5,7	5,7
Associação religiosa	54	4,4	4,4
Associação filantrópica	8	,7	,7
Associação esportiva ou cultural	8	,7	,7
Outras	7	,6	,6
Não	1081	88,0	88,5
Total de respostas	1228	100,0	100,5

Fonte: Pesquisa de egressos PEQ 2000/PE elaboração própria

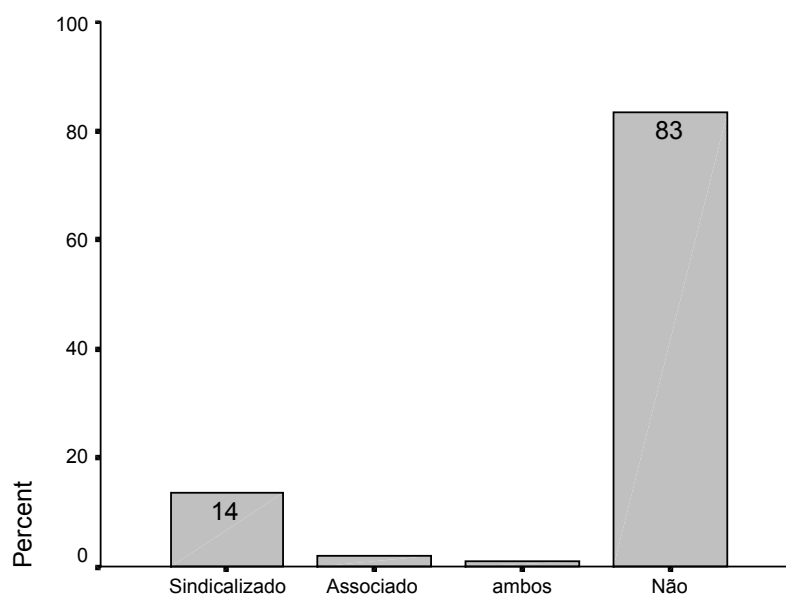
O item associação mostra uma baixa taxa de filiação, com aproximadamente 12% de filiação, embora seja mais alto do que a população brasileira, ao menos no que toca as Regiões Metropolitanas que em Cireno (2000), apresentam uma taxa de aproximadamente 6% com relação à PEA. Destes, aproximadamente 5,7% são filiados a associações de bairro, enquanto

⁸⁴ Os valores apresentam mais de 100% nas colunas de casos por causa da estrutura da pergunta, que permitia mais um resposta.

que 4,4% apresentam filiação a associações religiosas, e apenas três casos mais de uma filiação a mais de uma associação.

Em relação aos filiados a sindicatos ou associação de classe, a amostra apresenta uma taxa de aproximadamente 13,5% e 2% aproximadamente de associação a órgão de classe e 1,1% de ambas as categorias

Gráfico 5.1 – Filiação a sindicato



Você é sindicalizado ou associado a algum órgão de classe?

Quando este dado se refere apenas aos ocupados a taxa se eleva a 23% aproximadamente, a 3% no caso de associações e a 2% no caso de ambos. Estes dados demonstram que há uma baixa taxa de filiação no que se refere a associações, bem como de filiação a sindicatos.

Com relação aos perfis de ocupação e renda, 45,3 % da amostra analisada não se encontrava ocupada à época das entrevistas e 19,1% nunca haviam trabalhado. Isto representa claramente um problema de colocação das nova gerações que chegam ao mercado de trabalho, embora as pessoas que são mais jovens tendem a ter mais tempo e ser mais educadas no que se refere à qualificação para o mercado de trabalho. Também há uma grande concentração da amostra no setor de comércio serviços, com aproximadamente 70% da amostra nesses setores.

Tabela 5.3 – Percentual de ocupados na amostra

	<i>freqüência</i>	<i>Percentual</i>	<i>Percentual Válido</i>	<i>Percentual Acumulado</i>
Não-ocupados	554	45,3	45,3	45,3
Ocupados	668	54,7	54,7	100,0
Total	1222	100,0	100,0	

Fonte: Pesquisa de egressos PEQ 2000/PE Elaboração própria

Isto demonstra que no critério focalização, ou seja, com relação a atender os grupos mais fragilizados o programa correspondeu às expectativas, uma vez que o desemprego na PEA Brasileira para o ano era de 15% segundo o censo de 2000. Com relação à migração de setores, podemos dizer que 94% permaneceram no mesmo setor, entre os que continuaram ocupados.

Com relação à renda, podemos dizer que a amostra apresenta uma distribuição superior à da PEA, com R\$ 367,00 de renda média entre os que declararam renda. Porém apresentou uma renda familiar e *per capita* similar de R\$ 623,50 e R\$ 154,00 de renda familiar per capita. Contudo, a distribuição de renda apresenta uma desigualdade próxima ao encontrado na

PEA, uma vez que, entre os que declararam renda 42,1% recebiam um salário mínimo ou menos.

Isso demonstra uma adequação da amostra conseguida com a especificidade população do PEQ e com a PEA, embora no que toca a renda haja uma superioridade a favor da amostra.

5.2 Estatísticas Bivariadas

Nesta seção objetiva-se pesquisar as relações existentes entre as variáveis/conceitos considerados chave para a análise e as variáveis de discriminação, mercado de trabalho e de associações presentes na mesma. Inicialmente iremos identificar as relações de sexo e raça, perfis associativos, educação e treinamento e após isto discutiremos as relações entre as populações de amostra/treinandos.

Primeiramente iremos analisar as duas amostras de treinandos e de controle na tentativa de captar alguma diferença significativa dentro dos resultados apresentados. A tabela 4.4 apresenta os resultados dos coeficientes de correlação.

Tabela 5.4 resultados do coeficiente r de Pearson para as variáveis de interesse

		Treinando /controle	capital social	Escolaridade
Treinando/controle	Coeficiente	1,000	,118	,057
	Sig.	,	,000	,046
capital social (possui=1)	Coeficiente	,118	1,000	-,042
	Sig.	,000	,	,144
Escolaridade	Coeficiente	,057	-,042	1,000
	Sig.	,046	,144	,
variável sexo (homem=1)	Coeficiente	,054	-,027	-,135
	Sig.	,058	,338	,000
Raça dummy (branco=1)	Coeficiente	-,025	-,061	,116
	Sig.	,382	,033	,000
Qual o seu salário/renda atual?	Coeficiente	,032	,014	,310
	Sig.	,270	,630	,000
Formal	Coeficiente	,052	-,100	,365
	Sig.	,176	,010	,000
ocupado	Coeficiente	,070	,061	,052
	Sig.	,014	,032	,069
freqüência a reuniões	Coeficiente	,065		-,042
	Sig.	,023		,141
freqüência reuniões de órgãos comunitários	Coeficiente	,073		-,072
	Sig.	,011		,012

Fonte: Pesquisa de egressos PEQ 2000/PE Elaboração própria

Os valores em cinza indicam significância

Na análise bivariada, entre as variáveis que apresentaram resultados significativos, foi observado um padrão de baixa magnitude, porém com níveis de significância bastante altos para a amostra. Nos resultados encontrados, merece destaque o fato das pessoas da amostra, em detrimento do grupo de controle apresentarem maior propensão a terem algum estoque de capital social e a freqüentarem reuniões mais assiduamente da casa de 0,1 para possuir estoque e de 0,07 para a freqüência a reuniões. Também merece destaque a correlação existente entre o fato de ter passado pelo treinamento e estar ocupado, de 0,07.

Com relação ao capital social, pode-se comentar que existem indícios também fracos em magnitude porém consistentes com relação à significância, da variável raça, que apresenta uma correlação negativa com capital social (-0,061), indicando uma maior propensão aos que se declaram não-brancos de se associarem. Com relação ao mercado de trabalho, apresentam relação positiva com o fato de estar ocupado (+0,061), porém negativa com relação à formalidade (-0,1).

Já a variável escolaridade apresenta três resultados significativos, dois classicamente referenciados, dizendo respeito à renda e à probabilidade de estar ocupado, com resultados de 0,31 e 0,36, respectivamente. Já o terceiro resultado diz respeito à freqüência a reuniões de órgão comunitários,

onde se encontrou um resultado de $-0,072$ indicando uma menor frequência dos mais educados a essas reuniões, embora em baixa magnitude.

Finalizando esta seção, podemos dizer que não existem evidências, ao menos na análise bivariada, que corroborem as hipóteses de pesquisa, e as relações que existem entre as variáveis de interesse e de controle/discriminação não são consistentes o suficiente para inferir um padrão de comportamento com relação aos grupos apresentados.

5.3 Estatísticas Multivariadas

Na presente seção iremos fazer uso de modelos multivariados para tentar inferir sobre as teorias e hipóteses de pesquisa utilizando, algumas vezes, subgrupos da população.

Para iniciar a análise cabe discernir estes subgrupos e de que maneira foram separados. Inicialmente, geramos um modelo de empregabilidade binário logístico com o total da amostra, excluídos os casos de aposentados.

Tabela 5.5 – Coeficientes do modelo binário logístico para a razão de chance de estar ocupado.

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)	Efeito Percentual
IDADE	0,281	0,036	0,000	1,324	32,40
IDADE2	-0,003	0,001	0,000	0,997	-0,30
SEXO (HOMEM=1)	0,834	0,141	0,000	2,302	130,20
RAÇA (BRANCO=1)	-0,044	0,137	0,750	0,957	-4,30
DUMMY PARA REGIÃO	-0,820	0,146	0,000	0,441	-55,90
TREINAMENTO = 1	0,146	0,148	0,327	1,157	15,70
LOG. DE FREQUÊNCIA A REUNIÕES	0,229	0,114	0,044	1,258	25,80
EDUCAÇÃO	0,134	0,031	0,000	1,143	14,30
FREQUÊNCIA X TREINAMENTO	-0,077	0,133	0,562	0,926	-7,40
EDUCAÇÃO X FREQUÊNCIA	-0,005	0,024	0,827	0,995	-0,50
EDUCAÇÃO X TREINAMENTO	-0,050	0,036	0,166	0,951	-4,90
EDUCAÇÃO X TREINAMENTO X FREQUÊNCIA	0,033	0,029	0,254	1,033	3,30
Constant	-4,919	0,591	0,000	0,007	-99,30
Base 1.213 casos					
Pseudo R2 0,267					
-2 log likelihood 1.401,065					

Fonte: IPSA/NEPPU – Pesquisa de egressos 2000
Os valores em cinza indicam significância

Dentro do exposto no presente trabalho vê-se a confirmação de algumas hipóteses de pesquisa na análise realizada para a razão de chance da

probabilidade de se estar ocupado, onde se vê claramente a importância das variáveis de capital humano, todas elas apresentando significância abaixo de 0,01. A variável idade como *proxy* de experiência, apresenta significância em ambos os coeficientes, confirmando a variação quadrática assinalada por Mincer (1974), mostrando uma queda na empregabilidade no passar dos anos. Já a variável educação apresenta um efeito marginal na probabilidade de se estar empregado, podendo ser interpretada da seguinte maneira: a cada ano a mais de educação o indivíduo, aumenta em média 14% na probabilidade de se estar empregado.

Já uma das variáveis de discriminação apresenta um comportamento diferenciado. A variável raça não apresenta resultados significativos para a população, podendo significar duas coisas: em determinados grupos sociais, a raça passa a não importar mais na probabilidade de se estar empregado, como é o caso da população específica que estamos estudando. Uma segunda hipótese para este comportamento é que os cursos podem diminuir o diferencial gerado pelo preconceito racial, e esteja sendo captada na equação uma vez que a interação entre treinamento e raça não esteja sendo testada. Para tentar confirmar esta hipótese gerou-se um modelo alternativo, no qual foi incluído um termo interativo entre raça e treinamento, o que não foi significativo (sig. 0,325).

Quanto à variável sexo, segue o padrão encontrado nos demais trabalhos da área de empregabilidade, aumentando em 130% a probabilidade de se estar ocupado, com significância menor que 0,01. A variável de

segmentação espacial utilizada (RMR=1) apresenta significância, mostrando que o fato de se viver na região metropolitana do Recife diminui as probabilidades de ocupação, ao menos com relação à população do PEQ 2000 em Pernambuco.

Com relação à variável de capital social, entendida como a quantidade de vezes que o indivíduo frequenta as reuniões das associações, e sindicatos a que pertence, fornece um acréscimo de 25,8% nas chances de estar ocupado pela variação percentual da frequência. Os termos interativos de segunda e terceira ordem não apresentaram significância, demonstrando, ao menos inicialmente, a recusa de algumas hipóteses levantadas. Em um modelo alternativo foi testada a variável de pertencimento a associações pura e simplesmente, mas sem efeitos significativos. (sig. 0,456)

Os modelos lineares utilizados são baseados na equação minceriana de renda, em que o logaritmo da renda recebida pelo indivíduo é regressado sobre a experiência, experiência ao quadrado e escolaridade. A tabela 4.6 mostra um modelo de equação minceriana acrescido das variáveis de interesse e controles de segmentação de mercado de trabalho.

Para o total da amostra, o procedimento utilizado⁸⁵ no caso das pessoas que não possuem renda foi a de se atribuir uma renda mínima à pessoas que disseram não possuí-la, no caso da amostra ora trabalhada R\$

⁸⁵ Este procedimento é largamente utilizado em equações de determinação de rendimentos, uma vez que o logaritmo neperiano do valor zero é impossível de calcular.

3,00⁸⁶, considerando a distribuição linear, mesmo sendo ela censurada à esquerda⁸⁷.

Para os dados utilizados nessa seção foram feitas 3 regressões por MQO, a primeira com o total da amostra, e a segunda somente com os ocupados e uma terceira com os não ocupados, para tentar se estimar as . Modelos alternativos somente com empregados e profissionais liberais, somente com empregados, somente com empregados excluídos os funcionários públicos foram apresentando resultados bastante similares aos conseguidos com os ocupados, tanto em termos de coeficientes quanto ao poder explicativo da regressão. Em um raciocínio similar, incluiu-se um set de dummies para as categorias descritas anteriormente, sem alcançar resultados significantes.

No primeiro modelo a ser analisado utilizamos o total da amostra, regressados sobre as variáveis do modelo de Mincer mais os controles e variáveis de treinamento e capital social, como mostra a tabela abaixo. Foi encontrado um R quadrado ajustado de 0,323, significando que 32.3% da variância total dos salários foi explicada.

⁸⁷ Alguns economistas utilizam modelos Heckit, em homenagem a Heckman (1981), para corrigir este problema atribuindo uma valor negativo, semelhante à probabilidade de não se empregar, O modelo não foi utilizado por falta de materiais suficientes para realizá-lo

Tabela 5.6 – Estimação do impacto pela equação minceriana de renda para o total da amostra

	<i>Coeficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	-1,633	,529	,002
Idade em anos	,217	,030	,000
Idade ao quadrado	-2,375E-03	,000	,000
Educação em anos de estudo concluídos com sucesso	,187	,026	,000
Sexo Dummy (homem=1)	,799	,123	,000
Raça dummy (branco=1)	1,599E-02	,115	,890
Treinando/controle chefe=1	-3,301E-02	,122	,786
	1,418	,160	,000
Área urbana =1	,193	,194	,318
Dummy para mata = 1	,262	,179	,144
Dummy para agreste = 1	,437	,164	,008
Dummy para sertão = 1	,612	,185	,001
Logaritmo neperiano de frequência a todas as reuniões	,175	,088	,046
Termo interativo entre frequência e educação	3,276E-02	,019	,087
Termo interativo entre treinamento e educação	3,196E-04	,030	,991
Termo interativo entre treinamento e frequência	-8,269E-02	,100	,411
Termo interativo entre as três variáveis	-8,482E-03	,022	,699

Variável dependente: LNREND

Valores em Cinza indicando significância.

Base:1198 observações

As variáveis de controle utilizadas apresentaram significância em quase todos os efeitos, à exceção da variável dummy para a mata pernambucana em relação à RMR, e a variável raça. Para a regressão acima o fato de ser homem aumenta em 79% os retornos do salário na amostra, controlados pelas outras variáveis. O fato de ser chefe no domicílio aumenta em 141% o rendimento médio, controlado pelas outras variáveis. As variáveis de segmentação espacial mostram uma diferenciação, excetuando-se a mata, que se comporta de maneira semelhante à Região Metropolitana do Recife.

As variáveis de interesse, apresentaram resultados significantes, exceto a variável de treinamento que não apresentou resultados significativo (sig. 0,786). A variável educação, central para a explicação dos diferenciais de rendimento, apresenta um coeficiente de 0,187 significando um impacto de

18,7% sobre o rendimento a cada ano de escolaridade concluído, o que se alinha com os trabalhos clássicos sobre efeitos da educação no Brasil⁸⁸. Já a variável de capital social, medida pelo logaritmo da frequência a reuniões de associações de todos os tipos, apresenta um efeito positivo da ordem de 17,5 significando que a frequência a um por cento a mais de frequência a reuniões, acrescenta uma 17,5% aos rendimentos do indivíduo⁸⁹, com uma significância de 0,46 os termos interativos. Com relação aos termos interativos, não foi observada nenhuma relação significativa indicando que os retornos de rendimento para o total da amostra não são relacionados.

O segundo modelo utilizado tem o acréscimo duas variáveis, de segmentação do mercado de trabalho: a primeira de *dual labor market*, que é a formalidade das relações, conforme indicado por Telles (1993), e a segunda de mercados internos de trabalho, usando como proxy a sindicalização ou associação a órgão de classe. Também foi re trabalhada a variável de capital social, sendo excluídas as frequências a reuniões em sindicatos e associações, por causa de problemas de correlação com a variável de sindicalização.

Os resultados são coerentes com a teoria e repete o mesmo padrão encontrado anteriormente, com retornos de 14,2% para a educação e 70,4% para o fato de ser homem e de 57,% para o fato de ser chefe do domicílio, esta queda talvez explicada pelo fato da amostra ter inúmeras pessoas jovens que ainda não integram o mercado de trabalho. O efeito

⁸⁸ Courseil (2002) apresenta uma revisão desses modelos para o Brasil

explicativo total das variáveis sobre o logaritmo neperiano da renda foi de 40,7%, aproximadamente 8% superior à variável anterior.

Tabela 5.7 – Estimação da equação minceriana de renda para os ocupados

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>Sig.</i>
Constante	3,053	,489	,000
Idade em anos	5,199E-02	,026	,045
Idade ao quadrado	-5,541E-04	,000	,109
Educação	,142	,021	,000
variável sexo (homem=1)	,704	,103	,000
Raça dummy (branco=1)	7,271E-02	,093	,437
Treinando/controle chefe=1	-,138	,102	,176
dummy para mata = 1	,575	,113	,000
dummy para agreste = 1	4,946E-02	,151	,743
dummy para sertão = 1	-6,443E-02	,133	,629
formal = 1	-,255	,139	,067
Área urbana =1	,474	,109	,000
freqüência a associações comunitárias	,525	,151	,001
Termo interativo entre Treinamento e educação	2,290E-02	,101	,820
Termo interativo entre treinamento e freqüência a associações comunitárias	-1,577E-03	,023	,945
Termo interativo entre freqüência a associações comunitárias e educação	-2,552E-02	,109	,815
Termo interativo entre as três variáveis sindicalizado ou associado =1	6,856E-02	,023	,004
	-7,290E-02	,025	,004
	,103	,113	,361

Variável dependente LNREND

Valores em Cinza indicando significância.

Base: 647 observações

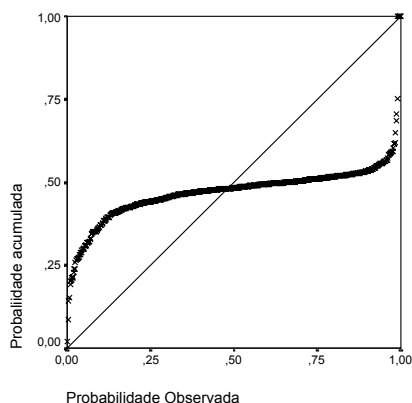
Entre os diferenciais de segmentação regional encontramos a perda de significância para a dummy do agreste quando comparada com a dummy da RMR. Quanto às variáveis incluídas, apenas variável de formalidade apresenta significância, aumentando em aproximadamente 47,5% os rendimentos das pessoas participantes do mercado formal. Quanto à variável de sindicalização/associação não apresentou significância.

⁸⁹ Este efeito, conhecido como coeficiente de elasticidade, é utilizado quando ambas as variáveis são medidas em logaritmos neperianos em uma regressão por MQO.

Quanto às variáveis centrais do trabalho, apresentaram significância os termos interativos entre educação e frequência a reuniões, bem como o termo interativo de segunda ordem, que une as três variáveis. A interpretação dos coeficientes pode ser expressa da seguinte maneira: existe uma interação positiva para educação e frequência a associações comunitárias, da ordem de 6,8% nos salários ao acréscimo de 1% na unidade de educação/frequência, tendo o capital humano e o capital social um efeito conjunto maior que o efeito isolado de cada uma delas. Porém, na presença do grupo de treinandos o sinal do efeito se inverte, tornando-se negativo em 7,2%. Em outras palavras, poderíamos dizer que o efeito é menor para o grupo de treinandos, com relação ao grupo de controle em 7,2% sobre a renda.

O terceiro modelo tentado foi sobre o impacto da renda entre os não ocupados, porém por problemas de normalidade dos termos de erro da equação, um dos problemas intratáveis dos modelos MQO, não é possível levar as estimativas como válidas. O gráfico abaixo representa um gráfico P-P da probabilidade acumulada sob o modelo de curva normal dos termos de erro da equação, e em termos intuitivos, podemos dizer que em caso de normalidade dos termos de erro, a distribuição dos dados teria que seguir a linha no centro da distribuição.

Gráfico 5.2 Probabilidade esperada X probabilidade observada da normalidade na distribuição dos termos de erro.



Com isto o modelo de impactos na renda dos desocupados não pode ser analisado devidamente por problemas estatísticos.

5.4 Conclusões

Dentro do apresentado no presente trabalho, levada em consideração a estratégia de análise utilizada, chegamos às seguintes conclusões: Em primeiro lugar não foram encontradas evidências no trabalho realizado de efeitos positivos do treinamento para toda a amostra, embora existam evidências para os não-ocupados anteriores (IPSA/NEPPU 2001, p.34) pois no caso específico desta dissertação, a inclusão de variáveis de controle diferentes das utilizadas no trabalho citado, gerou a perda da normalidade dos termos de erro, impossibilitando o teste da hipótese.

Algumas outras considerações têm que ser tecidas sobre a falta de efeitos positivos no treinamento. A primeira delas é relativa ao tempo

percorrido entre o final dos cursos e as entrevistas, podendo ser insuficientes para um *matching* apropriado entre a elevação do capital humano e fontes de retorno deste capital. A teoria do capital humano fala em aumento do fluxo futuro de rendimentos, mas não é específica quanto ao processo de incorporação deste fluxo. Um outro ponto à favor da política é que embora a elevação do capital humano específico seja importante, fatores estruturais podem servir de barreira à empregabilidade e/ou aumento da renda desses indivíduos. A literatura sobre mercado de trabalho apresenta inúmeras evidências que fatores de discriminação que impedem a entrada do indivíduo no mercado de trabalho ou a sua ascensão dentro dele, como por exemplo os trabalhos de Telles (1992, 1998, 1996), Silva (1980), Piore (1975) entre muitos outros. O presente trabalho, bem como os métodos utilizados não tiveram esse intuito, podendo haver algum viés de variável omitida.

Como segundo resultado, existe um efeito positivo da network de laços fracos, no que se refere à empregabilidade do indivíduo sobre a sua empregabilidade, medidos pela frequência do mesmo às associações, sindicatos e órgãos comunitários que o indivíduo frequenta, mostrando evidências de influência positiva sobre a sua probabilidade de estar ocupado, corroborando com as evidências de outros países como em Granovetter (1995) Smith (1998) e Aguilera (2002).

Em terceiro lugar, com relação à variável educação, seja como medida de capital humano e proxy de produtividade, como sinalizador

(screening hypothesis) ou credenciais, hipóteses comuns no estudo de mercado de trabalho, foi confirmada na amostra trabalhada, apresentando efeitos positivos em todos os modelos apresentados. Com relação à interação com outras variáveis, a variável educação se apresenta interada positivamente com a variável de capital social para o total da amostra, embora seja 7,2% menor para o grupo dos treinandos.

Em outras palavras, existe efeito de interação entre capital social, quando entendido como o tamanho da rede do indivíduo, medido pela frequência a reuniões e educação conjuntamente, embora este efeito seja menor para os integrantes do PEQ, enquanto que para o grupo de controle não há alteração. Isto acontece pois em regressões MQO, o uso de variáveis dummy mede o efeito com relação ao intercepto da equação criando duas pseudo regressões com os mesmos efeitos e interceptos diferentes.

Com relação às variáveis de discriminação, a variável raça não apresenta efeito em nenhum dos modelos testados, mostrando que dentro da população pesquisada, entendida como uma população típica da clientela dos cursos oferecidos pelo estado de Pernambuco para o ano 2000, não existe um efeito de discriminação por raça, o que deve ser estudado mais profundamente, pois corrobora com resultados de trabalhos anteriores (IPSA/NEPPU, 2001) .

Já a variável sexo apresenta-se significativa em todos os modelos apresentados, demonstrando um viés de sexo na empregabilidade e nos salários. Este efeito para a empregabilidade é de 130% a mais na

probabilidade de estar empregado para os homens, quando comparado às mulheres. para os diferenciais de rendimento este efeito cai para aproximadamente 70 a 80 por cento, dependendo da amostra analisada. Com relação aos diferenciais regionais, a probabilidade de se estar ocupado é de cerca de 55% menor na RMR em comparação ao resto dos Estado, controlado pelos outros fatores, embora os diferenciais sejam positivos para os rendimentos. O fato de a pessoa viver em área urbana acrescenta 52,5% ao salário do trabalhador para a amostra pesquisada, controlada pelos outros fatores, embora diminua as chances de estar ocupado em 55,9%.

Com relação às variáveis de segmentação do mercado de trabalho, utilizadas nos modelos de determinação de renda, o fato de ser sindicalizado não apresenta resultados significantes , embora a variável usada para medir a teoria de dual labor market (formal/informal) apresente alta significância 0,000 e um impacto de 47,4% no salário.

Finalizando, iremos fazer uma comparação entre as hipóteses testadas e a sua confirmação ou não. Inicialmente, testou-se a hipótese de que o capital social teria efeitos positivos sobre a renda e a ocupação (H1 e H2) só havendo confirmação da primeira.

Com relação á terceira hipótese apresentada no capítulo 4, no modelo estudado e com os controles utilizados, não se confirmou a hipótese de pesquisa, corroborando os resultados do relatório de egressos 2000 elaborado

pelo NEPPU, Núcleo de Políticas Públicas e Opinião Pública, da UFPE. Com relação à hipóteses quatro e seis, também não foram confirmadas, não havendo interação entre as variáveis apresentadas. Já no que se refere à hipótese cinco, foi confirmada a existência de interação entre educação formal e capital social para a amostra, embora este efeito seja menor entre os treinandos quando comparados com o com o grupo de controle.

Finalizando, podemos dizer que com relação às políticas públicas, deve-se observar com mais atenção às relações existentes entre educação treinamento e capital social, com a intenção de aumentar a eficiência dos programas de treinamento, diminuindo os custos sociais do desemprego e dos baixos salários no estado. Também é necessário que hajam informações mais acuradas com relação aos treinandos no momento de entrada nos cursos, para uma mensuração mais precisa dos impactos do treinamento.

6. Bibliografia

AGUILERA, Michael.(2002) **The Impact of Social Capital on Labor Force Participation: evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey**. Social Science Quarterly, v.83 n. 3 pp. 853-874. South Western Social Science Association.

AMADEO E. (1997) **Rentabilidade no setor *tradeable* e geração de empregos**. In: **Brasil:Desafios de um país em transformação**. Editora José Olympio, Rio de Janeiro.

ARROW, Kenneth. (1973) **Higher Education as a Filter**. Journal of Public Economy, n. 2 pp. 193-216.

AZEREDO , Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. (1995) **Políticas Públicas de Emprego: Experiências e desafios**. Planejamento e Políticas Públicas., N ° 12 jun/dez. pp. 92-114. Brasília, IPEA.

BARROS, A.R., ANDRADE, S. C. , PERRELI, R.A. (2000). **A eficiência do Plano Nacional de Qualificação Profissional como Instrumento de Combate á Pobreza no Brasil: Os Casos de Pernambuco e Mato Grosso**. In: HENRIQUES, RICARDO. (org.) **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. pp 615-638. Brasília, IPEA.

BARROS, R.P, MENDONÇA R.(2000) **Desigualdade e Pobreza no Brasil: Retrato de** uma estabilidade inaceitável. Revista Brasileira de Ciências Sociais., V15, n. 42; pp.123-152. ANPOCS, São Paulo, SP.

BEATO-FILHO, Cláudio. REIS, Ilka A. (2000). **Desigualdade, Desenvolvimento Sócio-econômico e Crime**. HENRIQUES, Ricardo. **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. pp 512-538. Brasília,IPEA.

BECKER, Gary. (1964). **Human Capital**. National Bureau of Economic Research, New York, NY.

BECKER, Gary. (1971). **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press. Chicago IL.

BOURDIEU, Pierre. (1985) **Forms of Capital**. In: Richardson, John. **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. Greenwood Press, Connecticut.

CAIN, Glenn. (1976). **The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey**. Journal of Economic Literature. V. 14, n.1. pp. 1215-1257. American Economic Association.

CAMARGO, J.M.;Serrano, J.L.P. (1983) **Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira**. Texto para discussão Nº 46PUC/Departamento de Economia. Rio de Janeiro, RJ.

CAMARGO, José Márcio (1997) **Estabilização, emprego e restrição externa** In: Brasil:Desafios de um país em transformação. José Olympio, Rio de Janeiro, RJ.

CAMARGO, José Márcio e NERI, Marcelo. (1999) **Emprego e Produtividade no Brasil na Década de Noventa, série reformas econômicas**, ECLAC, Santiago, Chile.

CHAHAD, José Paulo. (2000) **O Seguro desemprego no Contexto do Sistema Público de Emprego e o seu Papel no Combate à Pobreza no Caso Brasileiro**. In: HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade e Pobreza no Brasil. pp 561-588. Brasília,IPEA.

CIRENO, Flávio. (2002). **Mudanças Estruturais no Mercado de Trabalho no Brasil na década de noventa**. Mimeo Austin, TX.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. (2002) **Diferenciais de Salário no Brasil: um breve panorama**. In: Corseuil, Carlos Henrique. Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. IPEA, Brasília.

COLEMAN, James. (1988) **Social Capital in the Creation of Human Capital**. American Journal of Sociology v. 94 Sup: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure pp. S95-S120. The University of Chicago Press. Chicago IL.

CORSEUIL, Carlos Henrique. (2000) **Sistematização do Debate sobre Políticas de Emprego**. IN: Políticas de Emprego. MTE, Brasília.

CORSEUIL, Carlos Henrique; SANTOS, Daniel Domingues. (2002). **Fatores que Determinam o Nível Salarial no Setor Formal Brasileiro**. In: Corseuil, Carlos Henrique. Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. IPEA, Brasília.

DIEESE (2002) - **A controvérsia sobre o emprego no Brasil**. Texto para discussão. www.dieese.org.br

DIEESE (vários anos) - PED – **Pesquisa de emprego e desemprego**. www.dieese.org.br

DOERINGER, Peter; PIORE, Michael. (1971) **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**. Lexington. Heath, MA.

EHRENBERG, Ronald; SMITH, Robert. (2000) **A moderna Economia do Trabalho**. Makron Books, São Paulo, SP. 5. ed 794 pp.

EVANS, Peter. (1996) **Government action, Social Capital and Development: Reviewing the evidence of Synergy**. World Development, v. 24 n. 6 pp. 1191-1132. Elsevier Science Ltd. London, UK.

FADE/UFPE (1998) **Acompanhamento de Egressos do Programa Estadual de Qualificação Profissional do Estado de Pernambuco em 1997**. UFPE, Recife, PE.

FADE/UFPE (1998) **Acompanhamento do Programa Estadual de qualificação Profissional do Esado de Pernambuco em 1998**. UFPE, Recife, PE.

FADE/UFPE (1999) **Acompanhamento de Egressos do Programa Estadual de Qualificação Profissional do estado de Pernambuco em 1998**. UFPE, Recife, PE.

FADE/UFPE (1999) **Relatório de Avaliação do Programa de Qualificação Profissional de Pernambuco – PEQ/PE (1999)**. UFPE, Recife, PE.

FEIJÓ Fernanda; CARVALHO, Pedro.(2000) **Produtividade e emprego: uma inversão na década de 90**. São Paulo: Gazeta Mercantil, 5 de julho de 2000.

FERNANDES, Reynaldo.(2002). **Desigualdade Salarial: aspectos teóricos**. In: Corseuil, Carlos Henrique. Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. IPEA, Brasília.

FIELDS, G. (1975) **Rural-urban Migration, Urban Unemployment and underemployment, and job-search activities in LDC's**. Journal of Development Economics, v.2.

FOGEL, W. ;Lewin, D. (1974) **Wage Determination in the Public Sector**. Industrial Relations Review. n. 27, pp. 410-431.

FRIEDLANDER, D.; GREENBERG, D.H.; ROBINS, P.K. (1997) **Evaluating Training Programs for the Economically Disadvantaged**. Journal of Economic Literature, v. 35 n.4; pp.1809-1855. American Economic Association.

GLAESER, E.L.; LAIBSON, D; SACERDOTE, B. (2002) **An Economic Approach to Social Capital**. The Economic Journal. 112, pp. F112-F148. Blackwell Publishers, London, UK.

GRANOVETTER, Mark. (1973). **The strength of weak ties**. American Journal of Sociology. v.78 n. 6 pp. 1360-1380. The University of Chicago Press, Chicago, IL.

GRANOVETTER, Mark. (1985) **Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness**. American Journal of Sociology, v. 91, n. 3. pp 481-510. The University of Chicago Press. Chicago, IL.

GRANOVETTER, MARK. (1995) **Getting a Job: a study on contacts and careers**. The University of Chicago Press. 2. ed. Chicago, IL.251 p.

GUIMARÃES, Henrique. (2003) **O Processo de descentralização e o Programa Estadual de Qualificação Profissional em Pernambuco: o papel das comissões municipais de emprego**. Dissertação de Mestrado. UFPE. Recife, PE.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (Vários Anos) **PME -Pesquisa Mensal de emprego**. www.ibge.gov.br

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (Vários Anos) **PNAD Pesquisa Nacional por Amostragem de domicílios**. www.ibge.gov.br

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (Vários Anos) **PNI - Pesquisa Nacional da Indústria** www.ibge.gov.br

IPSA/NEPPU (2001) **Relatório da Avaliação Externa PEQ/PE 2000**. UFPE, Recife, PE.

IPSA/NEPPU (2001) **Relatório de Acompanhamento de Egressos 2000**. UFPE, Recife, PE.

IPSA/NEPPU (2002) **Relatório da Avaliação Externa PEQ PE 1996-2001**. UFPE, Recife, PE.

IPSA/NEPPU (2002) **Relatório da Avaliação Externa PEQ/PE 2001**. UFPE, Recife, PE.

JACKMAN, Robert; MILLER, Ross. (1998) **Social Capital and Politics**. Annual Review of Political Science. n.1 pp. 47-73. Annual Reviews.

KALLEBERG A.; RESKIN B.F; HUNDSON K. (2000) **Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States**. American sociological Review, vol. 65 n. 2, pp. 256-278.

KALLEBERG, Arne; SORENSEN, Aage (1979) **The sociology of Labor Markets**. Annual Review of Sociology, v. 5, pp. 351-379. Annual Reviews.

KAZTMAN, Ruben. (2002) **Informe: Insumos para la Elaboración de um Proyecto sobre Informalidad**. Austin, TX. Mimeo. 10 p.

LIN, Nan (1999). **Social Networks and Status Attainment**. Annual Review of Sociology, N. 255. pp. 467-487. Annual Reviews.

MACDONALD, I. M.; SOLLOW, R. M. (1981) **Wage Bargaining and Employment**. American Economic Review. V.71, n. 5. American Economic Association.

MENDONÇA, Sérgio. (2001) **Macroeconomia e Políticas de Emprego no Brasil** In: Brasil: Desenvolvimento em Debate; Políticas de emprego. Rio de Janeiro, RJ.

MENEZES-FILHO, Naercio (2002). **Equações de Rendimento: questões metodológicas**. In: Corseuil, Carlos Henrique. Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. IPEA, Brasília.

MINCER, Jacob. (1974). **Schooling, Experience and Earnings**. NY, Columbia University Press, New York, NY.

OIT. (1948) **Convenção N. 88**. Genebra, Suíça.

PACTI/PBQP (1995) **Questões Críticas da Educação Brasileira**. MTE, Brasília.

PASTORE, José. (1998) **O desemprego tem cura?** Makron Books, São Paulo, SP.

PASTORE, José.(2000) **Como Reduzir a informalidade?** In :Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise n. 14, outubro, IPEA, Brasília.

PIORE, Michael (1970) **Jobs and Training**. IN: Beer, S.H.; Barringer, R.E. The State and the Poor. Winthrop. Boston, MA.

PLANFOR/FAT – (1996) **Habilidades: Uma Questão de Competências.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT – (1997a) **Educação Profissional: o debate das competências.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1997b) **Educação Profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1998a) **A Experiência da Mulher.** Série Cadernos Técnicos. MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1998b) **A Experiência para as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Série Cadernos Técnicos. MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1998c) **Reconstruindo a Institucionalidade da educação Profissional no Brasil.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999) **PEQ's e PARC's: diretrizes de planejamento 1999/2002 e proposta de alocação de recursos 2000.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999a) **A Experiência na área da Saúde.** Série Cadernos Técnicos. MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999b) **A Experiência para Jovens e Adolescentes.** Série Cadernos Técnicos. MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999c) **Anuário estatístico 1995-1998.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999d) **Avaliação Gerencial: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (1999e) **Guia do PLANFOR 1999-2002.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2000) **Gestão de Políticas Públicas: formação de membros de conselhos/comissões municipais.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2001a) **Conhecendo o PLANFOR: como o governo federal e o ministério do trabalho e emprego estão qualificando o Brasil.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2001b) **O Que Está Acontecendo com os Treinados do PEQ: síntese dos resultados do acompanhamento de egressos em 1996/1997.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2002) **Avaliação do PLANFOR 2001: síntese de resultados das avaliações de PEQ's e PARC's.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2002) **Avaliação do PLANFOR 2001: síntese de resultados das avaliações de PEQ's e PARC's.** MTE, Brasília.

PLANFOR/FAT (2002) **Avaliação do PLANFOR 2001: síntese nacional.** MTE, Brasília.

PORTES, Alejandro. (1998). **Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology.** Annual review of Sociology, 24 1-24.

PORTES, Alejandro. (2000) **The Two Meanings of Social Capital.** Sociological Forum, v. 15, n. 1. Plenum Press. New York, NY.

PORTES, Alejandro; Hoffman, Katherine (2002) **Latin American Class Structures: their composition and change during the neoliberal era.** Princeton University. Mimeo.

PORTES, Alejandro; MOONEY, Margarita. (2002). **Social Capital and Community Development.** In: GUILLÉN, Mauro et al. The New Economic Sociology. Russel Sage Foundation, New York, NY.

POSTHUMA, Anne Caroline. (2000) **Transformando o Sistema Brasileiro de Formação Profissional: o primeiro quadriênio do PLANFOR.** IN: OIT; MTE. Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil. Editora 34, São Paulo, SP.

PUTNAM, Robert. (1995). **Bowling Alone: America's Declining Social Capital**. Journal of Democracy, v. 6 n. 1 pp 65-78. Johns Hopkins University Press.

PUTNAM, Robert. (2000). **Comunidade e Democracia: A Experiência da Itália Moderna**. FGV Editora, Rio de Janeiro, RJ.

RAMOS, Carlos Alberto. (1997) **Sistemas Públicos de Emprego: a experiência de três países da OCDE (Espanha, EUA e Alemanha)**. Texto para Discussão Nº 511. IPEA, Brasília. 33 p.

RAMOS, Carlos Alberto. (2003a) **Las Políticas de Empleo en Brasil**. OIT-Argentina, Buenos Aires. 127p.

RAMOS, Carlos Alberto. ; FREITAS, Paulo Springer (1998) **Sistema Público de Emprego: objetivos, eficiência e eficácia.(notas sobre os países da OCDE e o Brasil)**. Texto para Discussão Nº 568. IPEA, Brasília. 41 p.

RAMOS, Carlos Alberto.(2003b) **Políticas de Geração de Emprego e Renda: justificativas teóricas, contexto histórico e a experiência brasileira**. Texto para discussão Nº 277. UNB. Brasília

RAMOS, Lauro. (2002). **A Evolução da Informalidade no Brasil Metropolitano 1991-2001**. Texto para discussão n. 914. IPEA, Rio de Janeiro, RJ. 35 p.

RIOS-NETO, Eduardo; OLIVEIRA, Ana Maria (2000). **Políticas Voltadas para a Pobreza: O caso da formação Profissional**. In: HENRIQUES, Ricardo. Desigualdade e Pobreza no Brasil. pp 589-614 Brasília,IPEA.

SAKAMOTO Arthur; CHEN, Mei. (1996) **The Effect of Schooling on Income in Japan**. Population Research and Policy Review n.11 pp.217-232.

SCHULTZ, Theodore. (1973) **O capital humano: investimento em educação e pesquisa**. Zahar,Rio de Janeiro, RJ.

SILVA, Nelson do Valle. (1980) **O preço da Cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 10, n.2. IPEA, Rio de Janeiro, RJ.

SMITH, Sandra. S. (2000) **Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities**. The Sociological Quarterly, vol.41, n.4 . pp.509-537. The University of California Press. Berkeley, CA.

SOARES, Sergei; IZAKI, Rejane. (2002) **A Participação Feminina no Mercado de Trabalho**. Texto para discussão n. 923. IPEA, Brasília.

SPENCE, A. (1975) **Market Signaling**. Harvard University Press. Harvard, MA. 221p.

TARROW, Sidney. (1996). **Making Social Science Work Across Space and Time: a critical reflection on Robert Putnam's Making Democracy Works**. The American Political Science Review, v. 90 n. 2. The American Political Science Association.

TEIXEIRA, Aloisio; CASTRO, Beatriz. (2001?) **Impactos Sobre o Emprego dos Programas Apoiados pelo FAT**. IN: OIT; MTE. Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil. Editora 34, São Paulo, SP.

TELLES, Edward. (1993) **Urban Labor Market Segmentation and Income in Brazil**. Economic Development and Cultural Change, v. 41, n. 2, pp. 231-49. University of Chicago Press.

TELLES, Edward. (1994) **Industrialization and Racial Inequality in Employment: the brazilian case**. American Sociological Review, v. 59 n. 1. pp. 46-63. American Sociological Association.

THEODORO, Mário. (2002). **Participação Social em Políticas Públicas: Os conselhos Federais de Política Social – o caso do CODEFAT**. Texto para Discussão N.931. IPEA, Brasília.

THUROW, Lester. (1975) **Generating Inequality: mechanisms of distribution in the U.S. Economy**. Basic Books. New York, NY. 258 p.

VIEIRA, Carlos Alberto; ALVES, Edgard Luiz. (1995)
Qualificação Profissional: uma proposta de política Pública. Texto para
discussão N° 376. Brasília, IPEA. 26p.

7. ANEXOS

1

JUNÇÃO DAS VARIÁVEIS NAS BASES DE EGRESSOS E CONTROLE DA
AVALIAÇÃO EXTERNA DO PEQ 2001 EM PERNAMBUCO

Variável	Posição no banco de egressos	Posição no banco de controle	Descrição
Tratamento/Controle	trcont	trcont	a que base pertence o entrevistado
Idade	v9	v7	Sexo do entrevistado
sexo	v10	v8	Idade do entrevistado
Raça	v11	v9	Cor/raça do entrevistado
Área	v12	v10	Área em que mora (urbana ou rural)
N Pessoas	v13	v11	Número de pessoas que vivem na casa com o entrevistado
Série	v14	v12	Última série concluída pelo entrevistado
Grau	v15	v13	Grau da última série concluída
Situacao	v16	v14	Situação na família
Sindic	v25	v23	Se o entrevistado era Sindicalizado ou associado a algum órgão de classe à época da entrevista
Assoc	v26.1 v26.2 v26.3	v24.1 v24.2 v24.3	Se o entrevistado era associado ou filiado a algum órgão comunitário à época da entrevista
Partido	v27	v25	Se o entrevistado era filiado a partido político à época da entrevista
Coop	v28	v26	Se o entrevistado era filiado a partido político à época da entrevista
Sindic2	v29		Se o entrevistado era Sindicalizado ou associado a algum órgão de classe à época do início dos cursos
Assoc2	v30.1 v30.2 v30.3	v24.1 v24.2 v24.3	Se o entrevistado era associado ou filiado a algum órgão comunitário à época do início dos cursos ⁹⁰
Partido2	v31		Se o entrevistado era filiado a partido político à época da entrevista
Coop2	v32		Se o entrevistado era filiado a partido político à época à época do início dos cursos
reuniao	v34.1 v34.2 v34.3	v27.1 v27.2 v27.3	Se o entrevistado freqüentava reuniões de associações à época da entrevista

⁹⁰ As perguntas sobre associação à época do início do curso não foram feitas de modo que são repetidas as questões sobre associação atual na base de controle é ligada às duas questões, o mesmo acontecendo com a freqüência a reuniões.

freq	v34.1a, v34.2 a, v34.3 a	v27.1 a v27.2 a v27.3 ^a	Com que frequência o associado à época da entrevista
reuniao2	v33.1 v33.2 v33.3		Se o entrevistado freqüentava reuniões de associações à época do início dos cursos
freq2	v33.1 a, v33.2 a, v33.3 a		Com que frequência o associado à do início dos cursos
mercetra	v43	v36	Situação no mercado de trabalho à época da entrevista
ramo	v44	v37	Ramo de atividade à época das entrevistas
mercetra2	v45	v34	Situação no mercado de trabalho à época do início dos cursos
ramo2	v46	v35	Ramo de atividade à época do início dos cursos
oport	v47	v38	Se surgiram oportunidades de trabalho após o curso
renda2	v48	v39	salário/renda à época do fim dos cursos
renda	v49	v40	salário/renda à época das entrevistas
rendafam	v50	v41	renda familiar à época das entrevistas
ocup	v51	v44	Há quanto tempo o entrevistado trabalhava na ocupação, à época das entrevistas
rel	v52		Relação do curso com a ocupação do entrevistado à época das entrevistas
procura	v61	v45	Se o entrevistado estava procurando trabalho à época da entrevista
tempo	v62	v46	Há quanto tempo o entrevistado procurava trabalho, à época da entrevista
semproc	v63	v47	Por que o entrevistado não estava procurando trabalho à época da entrevista
forma	v65.1 v65.2 v65.3	v49.1 v49.2 v49.3	De que forma o entrevistado estava procurando trabalho, à época da entrevista
dific	v67.1 v67.2 v67.3	v51.1 v51.2 v51.3	Quais as principais dificuldades encontradas pelo entrevistado para encontrar emprego à época da entrevista.
ramo3	v71	v53	Ramo de atividade no último emprego