

Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996

Diogo Henrique Helal

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CLASSIFICAÇÃO DE ACESSO A MONOGRAFIA DE DISSERTAÇÃO

Considerando a natureza das informações e compromissos assumidos com suas fontes, o acesso a monografia do Mestrado em Administração da Universidade Federal de Pernambuco é definido em três graus:

- "Grau 1": livre (sem prejuízo das referências ordinárias em citações diretas e indiretas);
- "Grau 2": com vedação a cópias, no todo ou em parte, sendo, em consequência, restrita a consulta em ambientes de biblioteca com saída controlada;
- "Grau 3": apenas com autorização expressa do autor, por escrito, devendo, por isso, o texto, se confiado a bibliotecas que assegurem a restrição, ser mantido em local sob chave ou custódia;

A classificação desta monografia se encontra, abaixo, definida por seu autor.

Solicita-se aos depositários e usuários sua fiel observância, a fim de que se preservem as condições éticas e operacionais de pesquisa científica na área da administração.

Titulo da Monografia: **Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996**

Nome do Autor: **Diogo Henrique Helal**

Data da Aprovação: **06 de novembro de 2003**

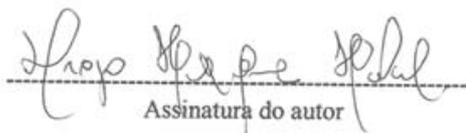
Classificação, conforme especificação acima:

Grau 1

Grau 2

Grau 3

Recife, 06 de novembro de 2003


Assinatura do autor

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração
Curso de Mestrado em Administração

Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996

Diogo Henrique Helal

Dissertação apresentada como requisito preliminar para obtenção do grau de mestre em administração.

Recife, 2003

Instituto Federal de Pernambuco
 Centro de Ciências Sociais Aplicadas
 Programa de Pós-Graduação em Administração
 Curso de Mestrado em Administração

**Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e
 Empregabilidade no Brasil de 1973 a 1996**

Diogo Henrique Helal

Helal, Diogo Henrique

Flexibilização do trabalho, estrutura ocupacional
 e empregabilidade no Brasil : de 1973 a 1996 / Diogo
 Henrique Helal. – Recife : O Autor, 2003.
 134 folhas : il., tab., gráf.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal
 de Pernambuco. CCSA. Administração, 2003.

Inclui bibliografia e apêndice.

1. Empregabilidade (Formal e gerencial) – Brasil –
 Análise longitudinal. 2. Mercado de trabalho –
 Flexibilização. 3. Estrutura ocupacional – Brasil –
 Análise longitudinal. I. Título.

331.104:316.343.6 CDU (2.ed.)
 658.3112 CDD (21.ed.)

UFPE
 BC2004-040

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-Graduação em Administração

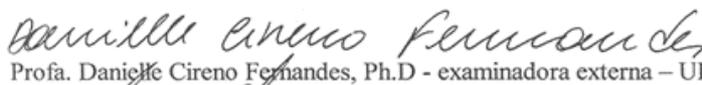
Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996

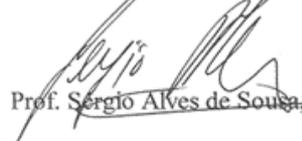
Diogo Henrique Helal

Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 06 de novembro de 2003.

Banca Examinadora:


Prof. Jorge Alexandre Barbosa Neves, Ph.D - orientador – UFPE


Profa. Danielle Cireno Fernandes, Ph.D - examinadora externa – UFMG


Prof. Sérgio Alves de Sousa, Doutor - examinador interno – UFPE

Agradecimentos

Agradeço a todas as pessoas que me ajudaram direta ou indiretamente na realização desta dissertação. São elas:

Meus familiares e em especial minha mãe, pessoa que sempre me incentivou e me apoiou neste longo trajeto.

Meu orientador, Jorge Alexandre Neves, que com sua fina inteligência, destacada competência e extrema paciência esteve sempre presente, acompanhando, recomendando e estimulando a realização desta dissertação.

Meus colegas de mestrado, em especial Linderson, companheiro das dúvidas e aprendizado.

Os professores do PROPAD, em especial as professoras Cristina Carvalho e Rezilda Oliveira, pelas recomendações e apoio sempre a mim ofertados.

Meus amigos, pela preocupação e torcida constantes.

Resumo

A empregabilidade é um fenômeno complexo, determinado por diversos fatores. Sabe-se que, ao contrário do afirmado pelos economistas, as oportunidades de emprego não são influenciadas apenas pelos elementos ligados ao capital humano do indivíduo, principalmente no atual contexto de flexibilização nas organizações e relações de trabalho. A literatura internacional afirma que outros elementos não meritocráticos (como o capital cultural e social dos indivíduos) são também relevantes no mercado de trabalho. Buscando ampliar tal discussão, esta dissertação, com base em quatro edições da PNAD/IBGE (1973, 1982, 1988 e 1996), testou a associação, bem como verificou as possíveis transformações dos efeitos das variáveis de capital humano, cultural e social dos brasileiros em sua empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial, por meio de modelos de regressão logística. As evidências mostraram que os efeitos da escolaridade e da idade (*proxy* de experiência) nas variáveis dependentes se reduziram, a partir da década de 1980. Os efeitos observados do capital cultural na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial foram também identificados, e são de ordem eminentemente indireta, via educação, ou seja, tais variáveis afetam positivamente a escolaridade do indivíduo, que por sua vez, impacta na probabilidade de se ocupar cargos gerenciais e de se estar formalmente ocupado no Brasil. Outro importante achado refere-se à associação positiva verificada entre o capital social e as variáveis dependentes deste estudo. Tal conclusão confirma a importância deste tipo de capital no mercado de trabalho, destacando que ele é também propriedade dos indivíduos e por eles são utilizados em benefício próprio. Os resultados

aqui encontrados são de extrema relevância, uma vez que ampliam o debate já conhecido baseado na teoria do capital humano, enriquecendo a discussão acerca do mercado de trabalho e seus determinantes, bem como a área de Recursos Humanos.

Abstract

Employability is a complex phenomenon, determined for several factors. One knows that, in contrast of the economic thought, the job opportunities are not influenced only by the on elements tied to the human capital of the individual, mainly in the current context of flexibilization in the organizations and job relations. International literature affirms that others not meritocratics elements (as the cultural and social capital of the individuals) are also important in the job market. Searching to extend such quarrel, this thesis, on the basis of four editions of the PNAD/IBGE (1973, 1982, 1988 and 1996), tested the association, as well as verified the possible transformations of the effects of the human, cultural and social capital variables of the brazilians in its formal employability and managerial ocupability, by means of logistic regression models. The evidences had shown that the effects of formal education and age (proxy of experience) in the dependent variables have been reduced, from the decade of 1980. The observed effects of the cultural capital in the formal employability and managerial ocupability also had been identified, and are of eminently indirect order, by education. This means that such variables affect positively the individual education that, in your turn, affects the probability of an individual occupy formal and managerial positions. Another important finding mentions the positive association verified between the social capital and the dependent variables of this study. Such conclusion confirms the importance of this type of capital in the job market, detaching that it is also property of the individuals and by them they are used in proper benefit. The results found here are of extreme relevance, a time that extend the

debate already known established in the human capital theory, enriching the job market studies, as well as the area of human resources.

Relação de tabelas

Tabela 4.1.1 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1973.....	61
Tabela 4.1.2 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1982.....	63
Tabela 4.1.3 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1988.....	65
Tabela 4.1.4 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1996.....	67
Tabela 4.1.5 – Evolução da dupla empregabilidade no Brasil.....	70
Tabela 4.2.1 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1973.....	75
Tabela 4.2.2 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973.....	75
Tabela 4.2.3 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1973.....	78
Tabela 4.2.4 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973.....	79
Tabela 4.2.5 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1982.....	82
Tabela 4.2.6 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982.....	82
Tabela 4.2.7 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1982.....	85
Tabela 4.2.8 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982.....	85
Tabela 4.2.9 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1988.....	88
Tabela 4.2.10 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988.....	88
Tabela 4.2.11 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1988.....	91
Tabela 4.2.12 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988.....	91
Tabela 4.2.13 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1996.....	93

Tabela 4.2.14 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996.....	94
Tabela 4.2.15 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1996.....	96
Tabela 4.2.16 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996.....	96
Tabela 4.2.17 – Incrementos percentuais das variáveis independentes na empregabilidade formal.....	98
Tabela 4.2.18 – Incrementos percentuais das variáveis independentes na ocupabilidade gerencial.....	108

Relação de gráficos

Gráfico 4.2.1 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1973).....	76
Gráfico 4.2.2 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1973).....	80
Gráfico 4.2.3 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1982).....	83
Gráfico 4.2.4 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1982).....	86
Gráfico 4.2.5 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1988).....	89
Gráfico 4.2.6 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1988).....	92
Gráfico 4.2.7 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1996).....	95
Gráfico 4.2.8 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1996).....	97

Sumário

Resumo	06
Abstract	08
Relação de tabelas	10
Relação de gráficos	12
1 Introdução	14
1.1 Objetivo geral.....	18
1.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificativa.....	19
2 Abordagens teóricas	21
2.1 Empregabilidade.....	21
2.2 Teoria sociológica da modernização.....	29
2.3 Capital cultural.....	34
2.4 Capital social.....	40
2.5 Capital humano.....	46
2.6 Hipóteses de pesquisa.....	50
3 Metodologia	52
3.1 Dados.....	53
3.2 Modelos.....	55
3.3 Especificação das variáveis.....	57
4 Resultados	60
4.1 Análise descritiva.....	60
4.1.1 Principais resultados.....	72
4.2 Análise inferencial.....	74
4.2.1 Principais resultados quanto às hipóteses.....	113
5 Conclusão e recomendações	115
6 Referências bibliográficas	124
Apêndice – Ocupações gerenciais	132

1

Introdução

O século XX foi um período de mudanças intensas e profundas na sociedade e economia de diversos países e em especial do Brasil. Nesse período, faz-se importante ressaltar a avassaladora transformação registrada nos últimos anos. Desde meados da década de 1970, o país vem vivendo a intensificação dos processos de urbanização e industrialização, resultado, principalmente, do esgotamento do modelo fordista de produção e organização do trabalho, o que impulsionou o surgimento de novas bases institucionais para o desenvolvimento do capitalismo (baseado em modelos flexíveis de produção, com destaque ao capital financeiro).

Sob esta nova égide, as empresas iniciaram um processo de reestruturação, centrado em uma nova revolução tecnológica, de base microeletrônica. Esse momento ficou marcado pela difusão de um novo padrão tecnológico, que possibilitou a passagem da fase de mecanização e automação rígida (característica do modelo fordista/taylorista de produção) para a fase de automação flexível (especialização flexível para Piore e Sabel, 1984), própria do modelo pós-fordista.

Para Castells (1999), essa revolução tecnológica, concentrada nas tecnologias da informação, está remodelando a base material da sociedade em ritmo acelerado. “Economias por todo o mundo passaram a manter interdependência global, apresentando uma nova forma de relação entre a economia, o Estado e a sociedade em um sistema de geometria variável” (CASTELLS, 1999, p.21).

Mais recentemente, nos anos 1990, o país passou a vivenciar a terceirização de algumas atividades de sua economia. Tal processo está baseado na concentração de esforços, por parte das organizações, em atividades do chamado *core business*, delegando a terceiros aquelas outras não ligadas ao objetivo principal do negócio, nomeadamente atividades de limpeza, segurança, manutenção, entre outras.

A terceirização e flexibilização da economia vêm causando fortes impactos no mercado de trabalho em todo o Brasil, que, segundo Pochmann (2001), vive um momento de desestruturação. Para o autor, os novos conhecimentos científicos e tecnológicos se associaram às exigências empresariais de contratação de empregados com polivalência multifuncional, maior nível de motivação e habilidades laborais adicionais no exercício do trabalho.

A adoção de novas estratégias de competitividade e produtividade, representada por uma nova conduta empresarial, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho (POCHMANN, 2001, p.44).

Para Cardoso (2000), essa reestruturação econômica, iniciada na década de 70, aliada à intensa introdução de métodos de gestão e novas tecnologias poupadores de mão-de-obra deixou latente a destruição de vários postos de trabalho, principalmente na indústria, e conseqüentemente de diversas qualificações, o que condenou (e vem condenando) parte dos trabalhadores ao desemprego prolongado, à informalidade e à pauperização.

A força de trabalho brasileira mudou de uma situação inicial de forte dependência em relação a atividades agropecuárias para uma diversificada estrutura ocupacional urbana. Recentemente, nos anos 90, mergulhou em um acelerado processo de informalização e precarização do trabalho, o que vem gerando uma profunda modificação na qualidade da ocupação gerada no país.

Os novos postos de trabalho, que estão surgindo em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional do trabalho, não oferecem, em sua maioria, ao eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo (SINGER, 2000, p.24).

Trata-se da migração de contingentes de trabalhadores formais para as ocupações informais; ocupações que não oferecem à mão-de-obra proteções sociais e trabalhistas¹.

Percebe-se claramente que a globalização e as políticas neoliberais vêm transformando o mercado de trabalho e a estrutura ocupacional no Brasil e em diferentes países. Diversos e importantes são os estudos sobre essas temáticas, em particular aqueles que tratam dos efeitos dos processos de ajuste estrutural realizados a partir das políticas neoliberais implantadas em boa parte do mundo, especialmente nos países ocidentais (ver, por exemplo, PRYOR e SCHAFFER, 1999). No Brasil, com exceção das abordagens econômicas, poucos são os estudos sobre o tema (ver PASTORE e VALLE SILVA, 2000; SANTOS, 2002).

Sobre esse processo de flexibilização do trabalho e seus impactos na mão-de-obra brasileira, um dos pontos que merece ser mais bem estudado e analisado refere-se à empregabilidade dos indivíduos. Tal assunto é fonte de amplos debates, em função principalmente de não haver um consenso sobre o que realmente determina o acesso dos indivíduos ao emprego no país.

Deve-se lembrar (...) que a controvérsia e a inconclusão sobre os efeitos decorrentes do processo de modernização empresarial sobre o perfil da mão-de-obra (mudança na estrutura organizacional e na qualificação profissional) não constituem um fato novo (POCHMANN, 2001, p.43).

¹ Como bem registram Neves, Dourado e Fernandes (1999), há, muitas vezes, no setor informal, empregos melhores do que muitos existentes no setor formal. Contudo, no geral, os empregos formais oferecem condições melhores (salário, estabilidade) do que empregos informais.

A teoria do capital humano (BECKER, 1964; MINCER, 1974) propôs há muito uma explicação para esse tema. Para seus teóricos, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade. Esta tem sido a abordagem teórica comumente mais utilizada em estudos sobre o mercado de trabalho. Trata-se, entretanto, de uma visão limitada sobre o assunto. Por ser produto do enfoque neoclássico da economia, a teoria do capital humano, ao tratar do mercado de trabalho, ignora aspectos sociais, que por ventura estejam associados ao acesso ao emprego e determinação de salários. A equação de Mincer (1974), por exemplo, apresenta que o salário de um indivíduo é função de sua escolaridade, experiência de trabalho e migração. É uma explicação bastante reduzida, pois “esquece” diversos outros fatores de ordem estrutural, influenciadores no processo de determinação do salário individual.

O mais importante nesta discussão, na verdade, é lembrar que a empregabilidade é um fenômeno complexo e determinado por diversos fatores. Portanto, não se pode imaginar que as oportunidades de emprego são determinadas apenas pelos elementos ligados ao capital humano do indivíduo (como por exemplo, as habilidades cognitivas, experiência, etc.). Basear as explicações teóricas sobre esse tema somente neste aspecto seria incorrer em um reducionismo imperdoável. Convém destacar que a inclusão de elementos não-meritocráticos, como aqueles ligados ao capital cultural e social do indivíduo, torna a discussão sobre empregabilidade individual bastante pertinente à realidade do Brasil, país que possui como uma de suas principais características o personalismo nas relações (FREITAS, 1997).

Nesse sentido, apresenta-se como questão fundamental a compreensão de quais são os fatores que, de fato, influenciam o acesso ao emprego formal e a cargos gerenciais no Brasil, e de que forma se dá esta influência.

O presente estudo pretende realizar uma análise profunda das prováveis mudanças na empregabilidade da mão-de-obra brasileira, no período que vai do Milagre Econômico (1973) à Abertura Econômica da Globalização (1996)². Para tanto, analisa-se aqui, a partir de dados secundários coletados pelo IBGE (PNAD's), de que modo a força de trabalho no Brasil vem atuando no contexto apresentado nessas últimas décadas, quais atributos a torna mais empregável (formalmente), e o que vem determinando o seu acesso a cargos gerenciais no país³.

A fim de entender tais mudanças no mercado de trabalho e na estrutura ocupacional no Brasil, este estudo baseou-se na seguinte pergunta de pesquisa:

Qual o papel e importância dos fatores de capital humano, cultural e social no acesso dos indivíduos ao emprego, ao emprego formal e a cargos gerenciais, no Brasil, no período de 1973 a 1996?

1.1 Objetivo geral

- Analisar as transformações nos efeitos das variáveis que influenciam a empregabilidade formal da mão-de-obra no Brasil e sua probabilidade de ocupar cargos gerenciais no período que vai do Milagre Econômico (1973) à Abertura Econômica da Globalização (1996).

² Foram selecionadas para este estudo as edições da PNAD de 1973, 1982, 1988 e 1996, uma vez que foram estas as edições que abordaram tópicos relativos a estratificação social, mobilidade e mercado de trabalho.

1.2 Objetivos específicos

- Analisar as possíveis transformações nos níveis de qualificação das ocupações;
- Analisar mudanças nos efeitos de variáveis socioeconômicas sobre a empregabilidade formal da mão-de-obra brasileira e sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais no Brasil;
- Analisar se o grau de associativismo (capital social) de um indivíduo é fator explicativo da empregabilidade formal bem como da probabilidade de se ocupar cargos gerenciais no Brasil.

1.3 Justificativa

O processo de reestruturação econômica dos últimos anos vem causando sérias mudanças no mercado de trabalho e na estrutura ocupacional do Brasil. A nova roupagem do capitalismo, difundida pelas políticas neoliberais ao redor do mundo, reconfiguraram o processo de trabalho, as ocupações e os próprios trabalhadores. Deles são exigidas bem mais que apenas habilidades técnicas. O discurso centrado em competências individuais (RAMOS, 2001; HIRATA, 1994) flexibiliza e dinamiza o processo de qualificação da mão-de-obra. Esta precisa ser multifuncional e polivalente, a fim de buscar espaço e garantias no mercado de trabalho.

Esta dissertação pretende contribuir com a discussão acadêmica sobre o mercado de trabalho e estrutura ocupacional no Brasil. Para tanto, foram testadas

³ As ocupações gerenciais foram identificadas com base na utilização feita por Santos (2002). Tais ocupações estão listadas no Apêndice desta dissertação.

hipóteses disponíveis na literatura pertinente, nacional e internacional, a partir de dados concernentes à realidade brasileira, o que possibilitou um conhecimento mais aprofundado dos impactos da flexibilização do trabalho na mão-de-obra e na própria estrutura ocupacional do país.

A utilização de variáveis ligadas ao contexto familiar e social do indivíduo permitiu uma visualização mais completa acerca de fenômenos do mercado de trabalho, do que aquela comumente utilizada pelos economistas (teoria do capital humano).

O estudo pretende contribuir também com orientações para o mercado de trabalho brasileiro e para as organizações, analisando de que forma as mudanças oriundas do processo de reestruturação econômica dos últimos anos vêm alterando a empregabilidade formal da mão-de-obra brasileira, bem como a sua probabilidade de ocupar cargos gerenciais.

Os resultados desta dissertação podem orientar empregadores e empregados, assim como políticas públicas para o emprego. Sobre este último aspecto, convém destacar que os esforços públicos direcionados ao estímulo da empregabilidade tendem a enfatizar a educação. Além disso, grande parte deles ainda estão baseados na noção de qualificação, bastante estática, quando comparada com a de competência.

Importante registrar a contribuição que esse estudo tem a oferecer para a área de Recursos Humanos. Diferentemente do que ocorre em outros países, tal área no Brasil é relativamente dominada por abordagens prescritivas e limitadas. Enquanto nos Estados Unidos e na Europa esta área (lá chamada de *Industrial Relations*) se comunica constantemente com a Sociologia e com a Economia, no Brasil percebe-se que ela é relativamente isolada e pouco fértil. Ao adotar uma perspectiva multidisciplinar, esta dissertação destaca a possibilidade e viabilidade do enriquecimento dos estudos em Administração, especialmente em Recursos Humanos.

2

Abordagens teóricas

2.1 Empregabilidade

A palavra empregabilidade ocupa posição de destaque na Academia, no mundo empresarial e na discussão sobre políticas públicas, no Brasil e em outros países. Convém destacar, entretanto, que seu surgimento é relativamente recente. É reflexo do agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo mundo, em função da diminuição do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e trabalhos informais.

(...) a discussão em relação ao desemprego passou a dar realce à noção de 'empregabilidade', isto é, dar aos segmentos mais vulneráveis da população trabalhadora as condições mínimas necessárias à obtenção de emprego (MTB - BRASIL, 1995, p.06).

O desemprego que assola vários países foi o que realmente trouxe o tema para a ordem do dia.

Frente a este quadro é natural que os governos e as classes dominantes se defrontem com o dilema da gestão dos não empregáveis. Estão em discussão diferentes fórmulas seja de aposentadoria precoce (via combinação de seguro desemprego, auxílio doença e outras formas de proteção com complementação privada para as gerações mais velhas) seja de renda mínima para integrantes da População Economicamente Ativa

ou de subsídios e garantias ao trabalhador precarizado (PAIVA, 2000, p.54).

Vale lembrar, entretanto, que a atual conjuntura do mercado de trabalho é produto do processo de reestruturação econômica iniciado a partir da década de 1970, com o esgotamento do modelo fordista de produção. Desta forma, a preocupação com a empregabilidade é, na verdade, resultado das novas exigências feitas aos trabalhadores, por parte das organizações, sob a égide do novo modo de acumulação capitalista, conhecido como pós-fordismo ou modo de acumulação flexível.

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992, p.140).

As organizações passaram por um processo de reestruturação, no qual várias ocupações foram destruídas e outras novas surgiram. O emprego industrial foi reduzido em função da alta inserção de tecnologia, enquanto o setor de serviços se expandiu. O mercado de trabalho se flexibilizou e as relações de trabalho se precarizaram – houve o aumento da ocupação por conta própria e da informalidade em geral.

É sabido que a terceirização de algumas atividades da economia causou e vem causando drásticas mudanças no contexto organizacional e nas relações de trabalho. Entretanto, é importante registrar que este fenômeno também trouxe resultados positivos para alguns, e em certos casos, pode ser visto como um indicador de modernização. Enquanto que para a maioria a terceirização causa desemprego, para poucos traz novas oportunidades de negócios. Fraga (2003), a partir de dados da Fundação Seade e do Dieese, destaca o crescimento do número de trabalhadores que abrem uma microempresa,

sem empregados, cuja finalidade é prestar serviços autônomos para outra empresa. Tais dados mostram um lado positivo da terceirização, restrito aos empregados de altos salários capazes de oferecer e prestar serviços a empresas, nomeadamente serviços de consultoria. Infelizmente, para a grande maioria da classe trabalhadora, este fenômeno acaba trazendo impactos por demais danosos, como a perda do emprego e dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

Tal dificuldade é também decorrente das novas demandas do mercado de trabalho. Neste novo contexto flexível, pós-fordista, o emprego passou a exigir novas habilidades da mão-de-obra. Segundo Sennett (1999), são requisitos para o “novo” emprego: agilidade, abertura a mudanças, capacidade de assumir riscos continuamente e flexibilidade, em relação às novas exigências do mercado. Tal conjuntura fez com que o trabalhador passasse a se preocupar com o acesso e manutenção do emprego, ou seja, com sua empregabilidade.

A ênfase sobre as competências no lugar de qualificações (RAMOS, 2001; HIRATA, 1994) também intensifica a discussão sobre empregabilidade. Ao enfatizar características subjetivas, como criatividade, adaptabilidade, a noção de competência transfere do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos. Para Paiva (2000, p.57), “a noção de competência parece trazer consigo uma outra mentalidade em relação ao trabalho e um outro conjunto de *skills* que começa com uma ‘alfabetização tecnológica’ e termina na naturalização da fragmentação, precarização e intensificação do trabalho”.

Além da ênfase nas competências, o que se percebe também nas organizações de hoje é a exigência de maiores níveis de qualificação para a admissão de novos funcionários. Castel (1998) destaca que as organizações francesas vêm adotando este caminho. Para o autor, este fenômeno não corresponde a maiores imperativos técnicos.

Trata-se, na verdade, de uma tendência das empresas a se “precaver contra futuras mudanças tecnológicas contratando jovens superqualificados, inclusive em setores de *status* pouco valorizados” (CASTEL, 1998, p.520). O autor destaca ainda que esse movimento desmotiva os jovens, aumentando sua mobilidade entre empregos precários, antes ocupados por jovens com pouca qualificação. Castel (1998, p.520) lembra também que “essa lógica ameaça invalidar as políticas que enfatizam a qualificação como o caminho mais glorioso para evitar o desemprego ou para sair dele. Sem dúvida, ainda é uma visão otimista da ‘crise’ e que levou a pensar que, melhorando e multiplicando as qualificações, seria possível precaver-se contra a ‘não-empregabilidade’”.

Silveira Neto (2002) apresenta estudo interessante sobre os impactos da qualificação para o trabalhador. O autor analisou a eficácia do PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) no que diz respeito aos impactos sobre a renda e empregabilidade dos indivíduos treinados para a versão do mesmo implementado no Estado de Pernambuco no ano de 2000. Após coleta de dados e posterior análise utilizando modelos de regressão (para renda) e de regressão logística (para empregabilidade), Silveira Neto (2002) concluiu que os programas de treinamento oferecidos pelo PLANFOR impactam positivamente na renda e empregabilidade dos trabalhadores. Tal impacto, entretanto, segundo os resultados deste estudo, é modesto, e não permite aos trabalhadores saírem da situação de pobreza. Estes resultados corroboram com a idéia de que são necessários outros investimentos, que não apenas aqueles em capital humano, para garantir e melhorar a empregabilidade individual.

Por se tratar de um fenômeno recente, a conceituação e entendimento sobre empregabilidade são dispersas e diversificadas. São exemplos:

O conceito de empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de

trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência (MACHADO, 1998, p.18).

Para Lavinias (2001, p.03), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Na visão da autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho.

Civelli (1998) define o fenômeno como a possibilidade de usar ou empregar uma série de competências e conhecimento em novas ou diferentes áreas das organizações por um indivíduo. Para Pereira (2000), empregabilidade refere-se à aquisição de qualificações, competências e habilidades requeridas pelo mercado de trabalho. Lemos (1997, p.06), por sua vez, entende o conceito como um “conjunto das qualidades de um profissional que o tornam capacitado a obter um emprego, à luz da nova era da sociedade pós-industrial”.

Nas diversas definições de empregabilidade apresentadas, o termo é visto como a capacidade de adaptação da mão-de-obra frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações. Entretanto, não há um consenso em relação à conceituação do tema.

Diversos outros autores referem-se a empregabilidade como um discurso neoliberal, que transfere a responsabilidade pelo emprego, da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador. Carrieri e Sarsur (2002) entendem a empregabilidade como uma estratégia adotada pela alta administração das empresas, no sentido de transferência da organização à responsabilidade ao trabalhador, da não-contratação ou da demissão. Para Rodrigues (1997, p.228), o conceito empregabilidade, conjugado com outros conceitos mais gerais como globalização, competitividade e reestruturação industrial, busca

consolidar a “construção de uma rede discursivo-conceitual que tenta simultaneamente, por um lado, explicar uma nova etapa do desenvolvimento civilizatório e, por outro lado, facilitar as dores do parto do novo mundo do trabalho”.

Apesar de considerar pertinente as críticas ao conceito e uso do termo empregabilidade, esta dissertação, por razões operacionais, trabalha com a seguinte conceituação: empregabilidade refere-se à probabilidade de um indivíduo estar ocupado.

A fim de entender mais profundamente os impactos desse processo de reestruturação econômica no acesso ao emprego, este estudo desmembrou o termo em dois: serão analisadas a empregabilidade formal, entendida como a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado, e a “ocupabilidade” de cargos gerenciais, definida como a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

A empregabilidade formal é ponto importante a ser estudado em função do fenômeno de precarização do trabalho, vivenciado no Brasil nos últimos anos, que engloba os processos de terceirização e de informalização. Sobre o setor informal da economia, Castells e Portes (1989) não acreditam que este seja condição individual, mas um processo de geração de renda caracterizado pela não regulação por instituições da sociedade, em um ambiente legal e social em que atividades similares são reguladas. Para os autores, é essa ausência de regulação que o distingue do setor formal.

Cavalcanti, por sua vez, (1983) classifica o setor informal como uma divisão da economia que produz bens e serviços cujo consumo se situa em todos os níveis sociais da população. Para o autor (1983, p.119), nesse setor “vão trabalhar apenas os indivíduos que os segmentos modernos são incapazes de absorver para formação de sua força de trabalho”.

Em estudo realizado sobre o setor informal na região metropolitana do Recife, Barros (1997, p.340) o definiu como o setor de “trabalhadores sem carteira assinada ou que

não contribuem para a previdência”. Tal definição, como destaca o autor, é a mais operacional (e é a utilizada nesta dissertação), em função da existência de dados sobre esses trabalhadores.

Para Singer (2000, p.105), “a exclusão do emprego formal é particularmente importante no Brasil, primeiro, pela grande parcela da população que é atingida e, segundo, por provavelmente estar crescendo”. O autor acredita que:

Tanto a crescente informalização quanto a terciarização são tendências mundiais e resultam do consistente processo de abertura das economias nacionais à competição internacional e da revolução nas formas e conteúdos do trabalho trazidos pela informatização. Como consequência, o emprego formal no Brasil começou a encolher, enquanto o emprego informal e o trabalho autônomo aceleraram o ritmo de seu crescimento (SINGER, 2000, p.109).

Percebe-se que, semelhante à análise da terceirização, a grande parte dos estudos da Academia sobre o mercado informal destaca seus impactos negativos para o trabalhador. É comum ler que os empregos informais são precários. Não é uma afirmação descabida, uma vez que estes empregos não contam com os amparos legais (13^o. salário, férias...) normalmente existentes no mercado formal. É importante, entretanto, ressaltar que o setor informal é uma grande “caixa-preta”, ainda pouco desvendada pelos estudiosos da área. O mercado informal é por demais complexo para ser generalizado como algo que precariza das relações de trabalho. Sabe-se que a grande parte das ocupações informais são mais precárias do que as similares formais. Contudo, faz-se necessário conhecer até que ponto se dá esta precarização. Questões ligadas à qualidade dos empregos informais, e às possíveis vantagens destes estão ainda em aberto.

Uma vez que tal situação – crescimento do trabalho informal – vem se destacando nos últimos anos no Brasil, mostra-se pertinente aprofundar os estudos a seu respeito. Estudar os determinantes do acesso ao emprego formal no país, bem como suas variações durante os anos, é medida necessária a fim de compreender mais profundamente

os porquês de sua contratação e observar e analisar o que as organizações formais vêm demandando da força de trabalho.

Sobre a empregabilidade, outro aspecto a ser destacado refere-se aos determinantes da “ocupabilidade” de cargos gerenciais. Há diversos estudos, por exemplo, sobre o papel das credenciais educacionais nas ocupações gerenciais. Autores como Bottomore (1978), Dahrendorf (1982), Wright e Perrone (1977) acreditam que as credenciais, para os ocupantes de cargos de chefia, servem como instrumento de justificativa da autoridade na empresa. A escolaridade para esses autores, por razões políticas e não técnicas, possui maior valorização entre os gerentes.

Grande parte do esforço da mão-de-obra que almeja tais cargos está concentrado na aquisição de capital humano (nomeadamente escolaridade e experiência). Entretanto, como se sabe, em função do processo de flexibilização das organizações, novas habilidades gerenciais passaram a ser requeridas. Deste modo, conhecer e analisar essa nova dinâmica é fator relevante principalmente para a área de Recursos Humanos das organizações.

Como já destacado, o acesso ao emprego não pode ser determinado de forma simplista e restrita. A realidade mostra que várias são as explicações e os determinantes da empregabilidade e de suas variantes. Segundo Paiva (2000, p.57), empregabilidade é uma “construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização”. Esta visão de empregabilidade é bastante apropriada à realidade brasileira, marcada, segundo Freitas (1997), por um forte traço de personalismo. Para o autor, a sociedade brasileira é baseada em relações pessoais. Nesse sentido, não se pode imaginar que o acesso ao emprego no Brasil ocorra de modo impessoal e meritocrático, valorizando principalmente as variáveis

ligadas ao esforço próprio individual, nomeadamente investimentos em capital humano (educação).

Civelli (1998) destaca que o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado sob uma perspectiva diferenciada, na qual variáveis simbólicas, culturais, sociais e de valor estão se tornando fundamentais. Nesse sentido, são apresentadas a seguir algumas das abordagens teóricas que podem explicar o acesso ao emprego. Cada uma delas destaca apenas alguns de seus fatores determinantes. É propósito desse estudo, percorrer essas diversas abordagens, possibilitando a construção de hipóteses de pesquisa diversas, e até algumas opostas, com a finalidade de abranger a empregabilidade de forma mais ampla possível, uma vez que se trata de um fenômeno determinado por diversos fatores.

2.2 Teoria sociológica da modernização

O emprego é um fenômeno moderno, consolidado com o avanço da industrialização no mundo, a partir da existência de burocracias. Assim, para se tratar do acesso ao emprego, faz-se necessário abordar inicialmente o processo de industrialização e as organizações burocráticas. Para Levy (1966), tais organizações são absolutamente essenciais para a existência de sociedades modernas, pois consolidaram, justificaram e garantiram os interesses capitalistas. Este modelo baseia-se na racionalidade e pode ser definido como uma “forma de organização caracterizada por centralização, hierarquia, autoridade, disciplina, regras, carreira, divisão do trabalho, estabilidade” (CASTRO, 2002, p.123).

O modelo de organização burocrática foi amplamente difundido em todo o mundo no século XX. Para Weber (1971, p.249), “a razão decisiva para o progresso da

organização burocrática foi sempre a superioridade puramente técnica sobre qualquer outra forma de organização”. O autor acreditava ainda que este tipo acompanha a moderna democracia de massa, por se tratar de um modelo interessado na acessibilidade universal aos cargos, privilegiando assim o esforço próprio e o mérito. Para Moore (1980), na sociedade moderna, há universalmente uma distinção de tarefas ou posições que são de importância funcional desigual para os sistemas nos quais se encontram, e há uma disponibilidade desigual de pessoas de talento e preparo para preencher essas posições. Conseqüentemente, recompensas desiguais devem ser usadas para assegurar que as posições mais importantes sejam conscientemente preenchidas pelas pessoas mais qualificadas. A ocupação dessas posições seria, deste modo, fruto do esforço próprio individual, na aquisição de credenciais educacionais, funcionalmente necessárias ao cargo.

Neste sentido, a educação formal possibilitaria a redução de diferenças sociais na sociedade moderna, uma vez que esta se apresenta como meritocrática.

A promessa de mobilidade social oferecida às classes dominadas como resultado da vitória na ‘livre competição meritocrática’ baseia-se na educação formalmente democrática proposta pelos ‘liberais’. (...) A ‘igualdade de oportunidades’ é ponto importante da ideologia capitalista, pois garantiria aos mais capazes, aos mais esforçados, (...) o acesso às melhores posições. A educação tornaria permeáveis as classes sociais de modo que, quem não ‘subisse’, ou não se teria esforçado o suficiente, ou teria sido menos capaz (ROSSI, 1980, p.70-71).

Para Clegg (1998), uma das tendências da burocracia é exatamente a ênfase nas credenciais educacionais:

Como os funcionários são seleccionados com base num contrato que especifica as qualidades exigidas pelo trabalho, há uma tendência para a especificação das qualidades em termos de qualificações medidas por diplomas formais: as organizações apresentam, assim, uma tendência para a *credencialização* (CLEGG, 1998, p.45).

Esta visão da sociedade e organizações modernas é base da teoria sociológica da modernização (ver, em particular, PARSONS, 1974; LEVY, 1966). Para seus teóricos, um dos aspectos característicos da modernidade, resultado do processo de industrialização e urbanização, é a perda de importância dos atributos herdados da família, e de origem social (papéis atribuídos - *ascription*) e a valorização dos atributos ligados ao esforço próprio, a realização individual (papéis adquiridos - *achievement*). Para Parsons (1974, p.118), “o século XX inaugurou uma nova fase na transição de estratificação hereditária atribuída para estratificação totalmente não-atribuída”. Essa transição baseou-se em uma ideologia criada a partir da Revolução Industrial que exaltava a busca do interesse pessoal pelo indivíduo para seu progresso econômico. Enfatiza-se a realização pessoal, o esforço próprio. Tais valores mostram-se condizentes com o caráter meritocrático da sociedade moderna.

Levy (1966, pp.190-191) define os papéis⁴ ligados a ambos atributos:

Papéis adquiridos se referem àquelas posições que o indivíduo alcançou a partir de suas qualificações ou conquistas relevantes para as ações referentes a tais posições. Papéis atribuídos se referem àquelas posições que não são necessariamente diretamente relacionadas à ação do indivíduo em termos dos seus papéis e que lhe são atribuídas em virtude de sua classificação social em outros papéis (tradução minha)⁵.

Uma sociedade moderna destaca, portanto, aqueles papéis baseados em variáveis associadas a conquistas individuais (*achievement*). Segundo os autores que defendem esta visão (PARSONS, 1974; LEVY, 1966) a questão educacional é bastante destacada neste contexto moderno, meritocrático. “Os salários (...) são, de modo amplo, uma função de competência e responsabilidade exigidas nos papéis ocupacionais, e estas são cada vez mais influenciadas pela educação” (PARSONS, 1974, p.134). Além dos

⁴ *Role* no original.

salários, a própria seleção para o emprego, segundo essa abordagem, é baseada em aspectos meritocráticos. Para o autor:

A educação é um fator muito importante no sistema geral de estratificação. (...) As mudanças futuras precisarão partir deste padrão, em vez de ultrapassá-lo. Não podem basear-se em critérios econômicos relativamente ‘puros’ de seleção, na imposição de igualdade ‘plena’ por autoridade política, ou na suposição de que essa igualdade surgirá ‘espontaneamente’ desde que algumas barreiras sejam afastadas, o que é a concepção romântica, essencialmente do século XVIII, da bondade do ‘homem natural’ (PARSONS, 1974, p.120).

A igualdade, em uma sociedade meritocrática, é entendida como uma equalização de oportunidades. Neste sentido, a discussão se aproxima da visão weberiana de que a burocracia leva à democratização.

Baseado nessa abordagem teórica, espera-se que com a “modernização” das sociedades, a partir do processo de industrialização e urbanização (como, por exemplo, o processo de transformação socioeconômica ocorrido no Brasil nos últimos trinta anos), as variáveis de *background* familiar (*ascription*) e outras de significado social – tais como raça e gênero – passem por uma redução de sua importância no acesso ao emprego (formal) e no próprio processo de determinação do nível ocupacional dos indivíduos, ao passo que variáveis associadas a conquistas individuais (*achievement*) – em especial, a escolaridade – tornem-se mais relevantes.

Não há, entretanto, um consenso em relação a esta visão funcionalista da teoria da modernização. Há também outras visões que dizem que mesmo universalizando o sistema educacional a influência dos atributos relacionados à família e à classe social não diminuirá. Paiva (2000, p,56) afirma que no mundo do trabalho contemporâneo, “disposições e virtudes adquirem mais peso que a proficiência específica; não basta conhecimento, mas interesse, motivação, criatividade”. A autora destaca que os processos

⁵ Apesar de o autor falar em papéis (*role*), acredita-se que tais papéis são, na verdade, características que dão aos indivíduos um status, um papel na sociedade. Por exemplo, a característica de um indivíduo pertencer ao

educacionais ainda desempenham um papel importante nas mudanças sociais. Entretanto, conhecimentos tradicionais não escolares vêm se tornando cada vez mais relevantes, visto que influenciam, entre outras coisas, o processo de entrada no mundo de trabalho. Petersen, Saporta e Seidel (2000) afirmam que o processo de seleção para o emprego não é meritocrático, pois envolve e valoriza critérios subjetivos.

É necessário que se demonstre que os fundamentos da meritocracia não resistem a uma simples análise que leve em conta as condições concretas em que se desenvolve a competição. (...) Tem-se demonstrado como as crianças das classes ricas recebem melhor instrução escolar e são preparadas para vencer, dadas as regras do jogo (ROSSI, 1980, p.71-72).

Duas são as abordagens que podem demonstrar muito bem a fraqueza da teoria sociológica da modernização, no processo de determinação do nível ocupacional dos indivíduos. São elas: a teoria do capital cultural (BOURDIEU, 1979, 1987, BOURDIEU e PASSERON, 1977) e a teoria do capital social (redes sociais) (BOURDIEU, 1980, COLEMAN, 1988, 1994; GRANOVETTER, 1973, 1985, 1995; PORTES, 1988; BURT, 2000; PUTNAM, 2000).

A realidade nos mostra que a sociedade moderna não é tão meritocrática como se preconiza. Paiva (2000, p.52) afirma que “estamos, de fato, frente ao retorno de formas arcaicas que também se manifestam num retrocesso da meritocracia em favor de uma ‘refeudalização’ do mercado de trabalho, cujo acesso é favorecido pelo capital social de cada postulante numa situação de abundância de qualificação”. Para a autora, “é preciso (...) relativizar o quanto a qualificação ainda eleva o valor do trabalho” (PAIVA, 2000, p.52).

Os atributos ligados à origem social e à família (*ascription*) não podem, portanto, ser desprezados. Estudar como tais atributos influenciam o acesso ao emprego (formal) e o acesso a cargos gerenciais é tarefa relevante.

2.3 Capital cultural

A teoria do capital cultural foi desenvolvida por Bourdieu e seus colaboradores (BOURDIEU e PASSERON, 1977; BOURDIEU, 1979, 1987) e foi apresentada como um contraponto à visão funcionalista da teoria sociológica da modernização.

Segundo seus teóricos, o processo de expansão do acesso à educação, causado pela “modernização”, não leva a uma maior equalização de oportunidades, uma vez que as famílias vindas de estratos sociais superiores continuam garantindo vantagens para seus descendentes através da transmissão do capital cultural.

Para Bourdieu (1979), a definição funcionalista das funções da educação, que ignora a contribuição que o sistema de ensino traz à reprodução da estrutura social, sancionando a transmissão hereditária do capital cultural, encontra-se, de fato, implicada numa definição do “capital humano” que não tem nada de humanista, pois não escapa ao economicismo e ignora, entre outras coisas, que o rendimento escolar da ação escolar depende do capital cultural previamente investido pela família e que o rendimento econômico e social do certificado escolar depende do capital social, que pode ser colocado a seu serviço.

Aschaffenburg e Maas (1997) definem capital cultural como a familiaridade com práticas e códigos culturais dominantes, por exemplo, estilos lingüísticos, preferências estéticas e estilos de interação. Segundo Dumais (2002), capital cultural é compreendido como competência lingüística e cultural e como um amplo conhecimento da cultura que pertence aos membros de classes superiores, e que é encontrada menos freqüentemente entre as classes mais baixas. Kingston (2001), por sua vez, destaca que capital cultural não é um recurso geral disponível para todos, e sim propriedade da elite existente. A elite se

beneficia em função de seus sinais culturais particulares, e não outros, serem recompensados⁶.

Para Bourdieu (1987), estudantes com maior estoque de capital cultural, ou seja, estudantes oriundos de famílias com habilidades e preferências da cultura dominante, são mais capazes de decodificar as “regras do jogo” implícitas e estão mais bem preparados para a adaptação e desenvolvimento de habilidades culturais e preferências recompensadas nas escolas.

As diferentes ações pedagógicas que operam em uma formação social, vale dizer, tanto aquelas que as famílias das diferentes classes sociais exercem como a que a escola exerce, colaboram harmoniosamente na transmissão de um patrimônio cultural concebido como uma propriedade indivisa do conjunto da ‘sociedade’ (BOURDIEU, 1987, p.297).

Deste modo, em oposição à visão meritocrática apresentada por Parsons (1974) e Levy (1966), os atributos ligados à família (*ascription*) e outros de significado social – como raça e gênero - não perdem valor e importância em sociedades modernas.

De acordo com essa perspectiva teórica, o estoque de capital cultural desenvolvido e transmitido no seio da família (com apoio do sistema educacional) garante a manutenção do *status quo*. Assim, mesmo que houvesse a universalização do ensino, aqueles indivíduos pertencentes a famílias detentoras de maior capital cultural seriam beneficiados.

Para Bourdieu (1987) o discurso meritocrático/democrático da modernidade, apresentado na escola aos jovens, mostra-se falacioso:

Ao apresentar as hierarquias sociais e a reprodução destas hierarquias como se estivessem baseadas na hierarquia de ‘dons’, méritos ou competências que suas sanções estabelecem e consagram, ou melhor, ao converter hierarquias sociais em hierarquias escolares, o sistema escolar cumpre uma função de legitimação cada vez mais necessária à

⁶ Para Dumais (2002), os conceitos de capital cultural são muito amplos e genéricos. A autora destaca que em função disso, não há, na literatura, um consenso em relação ao que capital cultural significa, se ele produz algum efeito e qual seriam esses possíveis efeitos.

perpetuação da ‘ordem social’ uma vez que a evolução das relações de força entre as classes sociais tende a excluir de modo mais completo a imposição de uma hierarquia fundada na afirmação bruta e brutal das relações de força (BOURDIEU, 1987, p.311).

Aschaffenburg e Maas (1997) destacam que a maioria das pesquisas sobre capital cultural o operacionalizam em termos da participação em selecionadas atividades de alto *status* cultural, como visitas a museus e teatros. Para os autores, capital cultural também vem sendo definido como atitudes e conhecimento a respeito dessas atividades.

Os estudos sobre o tema têm também afirmado que a posse de capital cultural está baseada no *background* familiar dos indivíduos. Deste modo, variáveis que contenham tais informações mostram-se importantes nas pesquisas sobre os impactos deste tipo de capital. Diversos estudos (ver, por exemplo, DUMAIS, 2000; ROSCIGNO e AINSWORTH-DARNELL, 1999) vêm utilizando as variáveis ‘nível educacional e ocupacional dos pais e renda familiar’ como indicadores do *background* familiar dos indivíduos⁷. Destas a mais decisiva em relação à participação cultural de um indivíduo é o nível educacional dos pais (ASCHAFFENBURG e MAAS, 1997). Bourdieu (1987) reforça tal entendimento ao afirmar que as credenciais educacionais são sinais legitimados de capital cultural.

Como visto, a operacionalização do conceito de capital cultural vem ocorrendo de duas maneiras⁸: alguns estudos operacionalizam o termo a partir de dados referentes à participação em atividades de alto *status* cultural (visitas a museus e teatros, por exemplo), enquanto outras pesquisas utilizam as informações ligadas ao *background* familiar (nível educacional e ocupacional dos pais e renda familiar) como indicadores de capital cultural. Há ainda estudos que operacionalizam o termo utilizando ambos os caminhos, como o

⁷ Os estudos de Dumais (2002) e Roscigno e Ainsworth-Darnell (1999) sobre o papel do capital cultural no sistema educacional americano utilizaram os dados da “National Education Longitudinal Survey (NELS)”. Como medida do *background* familiar, utilizaram a variável “SES”, desenvolvida pelo NELS, que é um índice, composto pelos níveis educacionais e ocupações dos pais e pela renda familiar.

trabalho realizado por De Graaf, De Graaf e Kraaykamp (2000), sobre capital cultural e seus efeitos no sistema educacional holandês. Estes autores, além de operacionalizarem capital cultural das duas maneiras, destacam, em seus resultados, que as variáveis de *background* familiar (especificamente os anos de educação dos pais) estão correlacionadas positivamente com variáveis que indicam a participação dos pais em atividades de alto *status* cultural.

Nesta dissertação, capital cultural é operacionalizado a partir da utilização de variáveis relativas ao *background* familiar do indivíduo (anos de educação do pai e da mãe e nível ocupacional do pai), uma vez que são estas as variáveis disponíveis para as finalidades do estudo.

O propósito inicial da teoria do capital cultural foi o de estudar a influência do *background* familiar (e das variáveis de capital cultural) nas conquistas acadêmicas. Como visto, a teoria de Bourdieu (1987) sobre reprodução social e capital cultural destaca que a cultura da classe dominante é transmitida e recompensada pelo sistema educacional. Dumais (2002) afirma que a maioria dos estudos tem tentado determinar se a noção de reprodução social de Bourdieu, baseada na transmissão de capital cultural entre gerações, é válida, e em sendo, determinar o papel deste capital no sistema educacional. Baseados neste pressuposto, diversos estudos foram e vem sendo realizados (ver DIMAGGIO, 1982; DIMAGGIO e MOHR, 1985; KALMIJN e KRAAYKAMP, 1996; ASCHAFFENBURG e MAAS, 1997; ROSCIGNO e AINSWORTH-DARNELL, 1999; DE GRAAF, DE GRAAF e KRAAYKAMP, 2000; DUMAIS, 2002).

São estudos relevantes, que exploraram empiricamente a importância do capital cultural no desempenho acadêmico. Tal foco, entretanto, não esgota as possibilidades de pesquisa sobre o tema. Não se pode imaginar que as variáveis ligadas ao capital cultural

⁸ Kingston (2001) afirma que muitas variáveis distintas têm sido consideradas representantes de capital cultural, o que acaba criando um senso distorcido sobre os efeitos deste tipo de capital.

de um indivíduo apenas influenciem suas conquistas acadêmicas. Bourdieu (1987) e Collins (1979) destacam a relação entre o capital cultural, transmitido na família e na escola, e o mercado profissional. Para esses autores, o papel central da escola na sua relação com as empresas está baseado fundamentalmente na socialização para o trabalho. “O que é aprendido na escola tem maior relação com os padrões convencionais de sociabilidade e propriedade do que com habilidades instrumentais e cognitivas” [tradução minha] (COLLINS, 1979, p.19).

As diferenças relativas ao capital cultural entre os indivíduos impactam, inicialmente, em seu desempenho escolar, como já argumentado. Porém, ao ingressarem no mercado de trabalho, tais indivíduos irão trazer consigo um estoque de capital cultural, desenvolvido na família e “aperfeiçoado” no ambiente escolar, que será de extrema importância em sua vida profissional. A relação entre o estoque deste tipo de capital e o desempenho profissional individual mostra-se, deste modo, bastante plausível. Paiva (2000) confirma esse entendimento ao afirmar que, no atual mundo do trabalho, centrado em competências e não mais apenas nas qualificações, o acesso ao emprego passa cada vez mais a ser determinado pelo capital cultural e social do indivíduo.

Acredita-se também que o capital cultural pode ser um indicador de extra-habilidade. Pessoas oriundas de famílias com maior estoque deste capital comumente possuem, por exemplo, boa aparência (postura adequada) e habilidades com línguas. Tais características, como bem se sabe, são extremamente valorizadas pelo mercado de trabalho.

Alguns poucos estudos foram realizados com o propósito de explorar a relação entre o capital cultural e as conquistas profissionais dos indivíduos (ver, por exemplo, ROSSETTI e TANDA (2000); JOHNSON, FARRELL e STOLOFF, 1998; JOHNSON, BIENENSTOCK e STOLOFF, 1995; FERNANDES, 2001).

Rossetti e Tanda (2000) realizaram pesquisa interessante sobre os impactos do nível educacional dos pais nos salários dos indivíduos na Itália. Os resultados do estudo mostraram que a inclusão de variáveis referentes à escolaridade dos pais aumenta o poder explicativo do modelo tradicional de capital humano (Mincer, 1974). Rossetti e Tanda (2000) destacam ainda que tais resultados não podem ser interpretados de forma simplista. Para as autoras, o efeito positivo registrado nos salários individuais, após modificação da equação minceriana, pode ser resultado do meio ambiente cultural da família, representado pela escolaridade dos pais, ou seja, resultado do capital cultural (*background* familiar) do indivíduo.

Fernandes (2001), por sua vez, a partir de dados da PNAD de 1996, analisou o impacto de variáveis de capital humano (anos de educação) e capital cultural (educação dos pais) na determinação da posição gerencial no Brasil. Seus resultados mostram que ambas variáveis impactam positivamente na possibilidade de se ocupar um cargo gerencial no Brasil. Trata-se de um importante achado, pois oferece suporte à discussão teórica de que o capital cultural individual é valorizado no mercado de trabalho.

Assim, é de se esperar que jovens oriundos de famílias com maior estoque de capital cultural tenham vantagens não apenas em ambientes acadêmicos, mas também no mercado de trabalho, uma vez que é na família que alguns códigos de conduta e de relacionamento extremamente úteis para a atividade profissional são transmitidos aos jovens. Neste sentido, indivíduos socializados em lares cujos pais têm níveis educacionais/culturais mais elevados e posições ocupacionais de maior destaque levam vantagem no mercado de trabalho em relação àqueles cujos pais possuam menores níveis de escolaridade e menor posição ocupacional.

Neste estudo, o nível educacional dos pais é empregado como indicador de capital cultural a partir da utilização de informações referentes aos anos de educação do pai

e da mãe do indivíduo, existentes nos dados secundários aqui utilizados. A ocupação do pai também é aqui utilizada como indicador de capital cultural, a partir da utilização do ISEO (índice socioeconômico das ocupações) do pai, criado por Valle Silva na década de 1970 e utilizado e aperfeiçoado recentemente por Pastore e Valle Silva (2000)⁹.

Espera-se, então, baseado nesta abordagem teórica, que o processo de transformação socioeconômica ocorrido no Brasil nos últimos trinta anos não tenha reduzido o efeito das variáveis de *background* familiar (*ascription*) sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar ocupado e formalmente ocupado.

2.4 Capital social

O conceito de capital social e sua aplicação, como bem destaca Fernandes (2001), apresentam-se como uma das mais difundidas linhas de análise no contexto atual das ciências sociais. Elementos como rede de relacionamentos e confiança são tópicos que estão na agenda do dia para pesquisadores em diversas áreas.

Destaca-se, entretanto, que a difusão em torno do tema vem ocorrendo por meio de duas correntes teóricas: uma que vê o capital social como algo pertencente a uma comunidade ou sociedade e outra que analisa esse tipo de capital como algo próprio de um indivíduo. A primeira corrente tende a enfatizar a confiança, enquanto a segunda destaca as redes de relacionamento como elementos do capital social.

Os principais representantes da primeira visão são Robert Putnam, principalmente com seu conhecido estudo sobre comunidade e democracia na Itália

⁹ Não se utiliza a posição ocupacional da mãe, uma vez que esta variável não existe nos dados da PNAD.

(PUTNAM, 2000) e James Coleman¹⁰. Para Putnam (2000), que utiliza o conceito de Coleman, capital social refere-se a aspectos da organização social, tais como redes, normas e confiança que facilitam coordenação e cooperação para benefícios mútuos. Ainda segundo o autor, capital social aumenta os benefícios de investimento em capital físico e capital humano. Peres (2000) possui visão semelhante sobre o tema. Para esse autor, capital social é definido como o tecido social ou a cola invisível “que mantém a coesão das sociedades, e está baseado na confiança entre as pessoas e na rede de relacionamentos entre elas e os grupos sociais que formam as comunidades” (PERES, 2000, p.06).

Coleman (1988; 1994) analisou o conceito de modo mais completo, e foi responsável, segundo Portes (1998), pela sua introdução na sociologia americana. Para Coleman (1988, p.98; 1994, p.302), o capital social possui o seguinte significado:

(...) Capital social é definido pela sua função. Não é uma entidade simples, mas uma variedade de diferentes entidades tendo duas características em comum: elas todas consistem de alguns aspectos da estrutura social, elas facilitam certas ações dos atores – seja pessoas ou atores corporativos – dentro da estrutura. Como outras formas de capital, capital social é produtivo, tornando possível a realização de certos fins que na sua ausência não seriam possíveis. (...) Uma dada forma de capital social que é valiosa por facilitar certas ações pode ser até ou igualmente prejudicial para outras. Diferente de outras formas de capital, capital social é próprio da estrutura de relações entre atores e no meio de atores (...)

Segundo esses autores, capital social é algo que não pode ser internalizado pelo indivíduo, ou seja, é algo que existe na sociedade. Esta é uma visão relativamente ingênua sobre o assunto, pois é sabido que os indivíduos “acumulam” capital social e o utilizam em seu benefício.

A segunda visão sobre o tema, que acredita que capital social é algo de propriedade individual, tem como principais representantes Pierre Bourdieu, Mark

¹⁰ Este posicionamento é apresentado de modo bastante explícito em Putnam (2000), fato que não ocorre nos trabalhos de Coleman (1988, 1990).

Granovetter e Alejandro Portes. Para Bourdieu (1980), capital social é definido como o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados por posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de reconhecimento mútuo, ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não são somente dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis. Nesta visão, capital social é algo que pertence ao indivíduo e por ele pode ser utilizado de modo a produzir benefícios, inclusive de ordem econômica (maiores salários, acesso a emprego e a melhores cargos nas empresas, etc). Esta corrente ressalta que cada indivíduo possui um estoque de capital social e o utiliza para seu benefício. Segundo Bourdieu (1980), o volume do capital social que um agente individual possui depende da extensão da rede de relações que ele pode efetivamente mobilizar e do volume de capital (econômico, cultural ou simbólico) que é posse exclusiva de cada um daqueles a quem está ligado. Esta é a visão de capital social adotada por este estudo, uma vez que busca-se aqui verificar a relação entre este tipo de capital e o acesso a empregos formais e a cargos gerenciais no Brasil.

De acordo com Portes (1998), as fontes e conseqüências do capital social são as mais diversas possíveis. Estudos empíricos sobre o tema têm incluído, segundo o autor, a aplicação do conceito como preditor, por exemplo, do desempenho acadêmico, desenvolvimento intelectual da criança, empregabilidade e mobilidade ocupacional, delinqüência juvenil e sua prevenção.

Após revisão de literatura, Portes (1998, p.09) distinguiu três funções básicas do capital social: “(a) como uma fonte de controle social, (b) como uma fonte de suporte familiar; (c) como uma fonte de benefícios, por meio de redes extrafamiliares” (tradução minha). O autor destaca que, de longe, esta última é, comumente, a função mais atribuída ao capital social, e é a de interesse deste estudo. Especificamente, este trabalho trata o

capital social como elemento importante no campo da estratificação social. O conceito é utilizado, neste estudo, como um dos preditores do acesso ao emprego (formal) e da mobilidade ocupacional, mais especificamente, a ocupabilidade de cargos gerenciais.

Um dos primeiros autores a demonstrar e explorar os efeitos do capital social no mercado de trabalho foi Mark Granovetter. Seu estudo (GRANOVETTER, 1995), na década de 1970, sobre como 282 homens em Newton, Massachusetts (EUA) conseguiram seus empregos é um clássico que comprova a relevância do capital social como determinante da empregabilidade.

Outros trabalhos, mais recentemente, também vêm destacando esta relação (PODOLNY e BARON, 1997; FERNANDEZ e WEINBERG, 1997; DE GRAAF e FLAP, 1998; FERNANDEZ, CASTILLA e MOORE, 2000; PETERSEN, SAPORTA e SEIDEL, 2000; MAMAN, 2000). De modo geral, esses estudos exploram o papel da rede de relacionamentos de um indivíduo no acesso ao emprego e no processo de mobilidade ocupacional, em diversos países. Lamentavelmente, poucos estudos têm sido realizados no Brasil, a respeito desta função e aplicação do capital social.

Petersen, Saporta e Seidel (2000) pesquisaram os impactos do sexo, raça e redes sociais no processo seletivo de uma média organização de alta tecnologia nos EUA. Em seus resultados concluíram que, para o gênero, o processo é inteiramente meritocrático. Já para as minorias étnicas, o processo seletivo se mostrou em parte meritocrático e em parte dependente de redes sociais. Os autores acreditam que as minorias étnicas têm desvantagens no processo de seleção, pois carecem de acesso ou utilizam, de forma menos eficiente, as redes de relacionamento, que, conforme resultados do estudo, são relevantes para o acesso ao emprego (ver também GRANOVETTER, 1995, p.151).

O estudo de Fernandez, Castilla e Moore (2000), em uma grande firma de *call center* americana destaca também o papel do capital social, enfatizando a importância que

a ele é dada pelos empregadores. Os autores afirmam que empregadores usam constantemente as redes sociais, de relacionamento, no processo de seleção de novos empregados.¹¹

O fato de empregadores pagarem bônus monetários aos empregados, em função de boas referências e encaminhamentos de novos funcionários sugere que os empregadores estejam vendo as conexões sociais dos trabalhadores como recursos nos quais eles podem investir e que podem produzir retornos econômicos na forma de melhores resultados no processo seletivo [tradução minha] (FERNANDEZ, CASTILLA e MOORE, 2000, p.1289)

Tal conclusão enriquece bastante o debate teórico da sociologia econômica sobre a natureza “inserida” (*embedded nature*) do processo econômico, como bem destaca Granovetter (1985), em seu artigo “*Economic action and social structure: the problem of embeddedness*”. Sobre esse assunto, destaca-se também a visão de Polanyi (1980). Em “A Grande Transformação” (POLANYI, 1980), o autor analisa a crise econômica e política dos anos 1930-1945, reposicionando o lugar da economia na sociedade. Para o autor, o período pós-1930 representa “o grande retorno”: a economia não pode ser estudada em um vácuo social, como faziam os liberais econômicos. Deve ser estudada como algo inserido (*embedded*) em um contexto social.

Há também trabalhos que analisaram o impacto do capital social na mobilidade ocupacional nas organizações. Podolny e Baron (1997), em um estudo numa corporação de engenharia multinacional de alta tecnologia, concluíram que a mobilidade ocupacional de um indivíduo é realçada pela posse de largas redes de laços informais, em função de elas fornecerem valiosas informações e recursos. Maman (2000) obteve resultados semelhantes em seu estudo sobre a ocupabilidade de cargos de diretoria em grandes empresas israelenses. Este trabalho comparou o capital humano e social de diretores que

¹¹ Em estudo anterior Fernandez e Weinberg (1997) analisam os impactos, no processo seletivo de um banco de varejo nos EUA, de um indivíduo ter sido indicado ao cargo por um funcionário da empresa. Os resultados

acumularam diretorias (*boards*) com aqueles que não as acumularam. Os resultados mostraram que “é a combinação da estrutura da economia nacional e o capital humano e social dos diretores que determina quem irá ocupar adicionais *boards*” (MAMAN, 2000, p.603).

Como visto, o conceito de capital social é bastante amplo, e seu entendimento, na literatura, bastante diverso. Apesar dessa variedade de entendimentos e concepções sobre o tema, é possível identificar dois elementos comuns: confiança e rede de relacionamentos. O segundo elemento é o mais utilizado nos estudos que exploram a relação entre capital social e empregabilidade, uma vez que se costuma definir capital social como a posse e utilização de uma rede de relacionamentos. A operacionalização deste termo e mais especificamente da posse e uso das redes de relacionamento têm sido feita por alguns autores a partir da utilização de variáveis indicadoras da participação dos indivíduos em grupos e organizações¹². Schiff (2000) afirma que a participação em grupos e em organizações cívicas formais é um aspecto do capital social.

Este trabalho analisa os impactos do capital social, nomeadamente da rede de relacionamentos, no acesso ao emprego e a cargos gerenciais no Brasil. Para tanto, o termo é aqui operacionalizado a partir do uso de uma variável indicadora da participação individual em grupos e associações. Como já destacado, tal variável pode ser utilizada como indicadora do capital social individual.

Vale lembrar que a operacionalização do capital social a partir da participação em associações destaca a importância dos laços fracos (*strength of weak ties*), termo apresentado por Granovetter (1973) para se referir ao poder de influência indireta dos relacionamentos fora do círculo imediato da família e dos amigos próximos (*strong ties*). Para o autor (GRANOVETTER, 1995, p.52-54; 148), tais relacionamentos, baseados em laços

do estudo mostram que os indicados têm vantagens nas entrevistas e em outras etapas do processo seletivo.

¹² Maman (2000) utiliza como indicador de capital social em seu estudo a afiliação em grupos de negócios.

fracos (indiretos), como aqueles encontrados entre os indivíduos participantes de um grupo ou associação, são importantes, pois conectam os indivíduos a uma maior gama de informações e conhecimentos relativos a empregos. “Apesar dos amigos próximos de um indivíduo serem mais motivados a ajudá-lo, os laços fracos estão estruturalmente localizados de tal modo a serem mais úteis no processo de busca por emprego” [tradução minha] (GRANOVETTER, 1995, p.148).

Desta maneira, espera-se que, baseado na teoria do capital social, o fato de um indivíduo pertencer a grupos ou a associações, ou seja, a rede de relacionamentos (capital social) lá desenvolvida por este indivíduo passe a afetar positivamente a probabilidade dele ocupar cargos gerenciais e a probabilidade dele estar formalmente ocupado no Brasil.

2.5 Capital humano

A abordagem econômica neoclássica propôs há muito uma explicação teórica para o mercado de trabalho. Tal abordagem ficou conhecida como ‘teoria do capital humano’ (BECKER, 1964; MINCER, 1974). Para seus teóricos, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade. Dentro desta visão, Schultz (1961; 1973) argumenta que as capacidades adquiridas dos agentes humanos (capital humano) devem ser vistas como uma fonte importante dos ganhos de produtividade. “Um investimento desta espécie (em capital humano) é o responsável pela maior parte do impressionante crescimento dos rendimentos reais por trabalhador” (SCHULTZ, 1973, p.32). Para o autor, são elementos inerentes ao

capital humano individual: escolaridade, treinamento, experiência de trabalho, migração, condições de saúde e nutrição de uma pessoa, entre outros.

Como bem destacam Neves e Fernandes (2002), diversos são os fatores relevantes de capital humano. Entretanto, três são os mais comumente estudados (e serão os abordados por este estudo): escolaridade, experiência de trabalho e migração. “O primeiro representa, sem dúvida, o principal fator de capital humano. O segundo representa uma *proxy* para o chamado *on the job training*. Finalmente, o terceiro é comumente utilizado em análises sobre o efeito do capital humano, pois representa, entre outras coisas, uma *proxy* para o nível de ambição dos indivíduos” (NEVES e FERNANDES, 2002, p.137).

A grande maioria dos estudos que tem explorado os efeitos do capital humano no mercado de trabalho o faz, observando os impactos desse tipo de capital nos salários dos indivíduos (ver, por exemplo, CACCIAMALI e FREITAS, 1991; HALLER e SARAIVA, 1992; TELLES, 1993; FERNANDES, NEVES e HALLER, 1999). Poucos, entretanto, são os estudos que têm estudado o efeito dessas variáveis no acesso ao emprego (ver, em especial, NEVES, DOURADO e FERNANDES, 1999; PRYOR e SCHAFFER, 1999).

Apesar de seu poder explicativo e grande sucesso na Academia, a teoria do capital humano vem sendo criticada por diversos teóricos (THUROW, 1973 e 1977; SØRENSEN e KALLEBERG, 1994), que apresentam outras explicações para a relação entre capital humano e mercado de trabalho. Esses autores têm ressaltado a importância que as expectativas, por parte das organizações, em relação aos custos de treinamento de novos contratados assumem na ocasião do processo seletivo. Thurow (1975) acredita que a educação é utilizada pelas empresas, no processo seletivo, como um indicador de produtividade. Os empregadores optam por este recurso por ser mais econômico do que testar, por meio de uma série de avaliações, todos os candidatos. Os empregadores analisam os empregados com base na expectativa de custos de treinamento, e utilizam

diversas características para tal avaliação (*background characteristics*). Thurow (1975) destaca ainda que neste processo de avaliação a educação do funcionário (expressa em credenciais educacionais) possui papel importante, por razões diferentes das apresentadas pelos economistas neoclássicos. Para o autor, encontrar as características dos indivíduos que são preditoras de potenciais custos de treinamento é tarefa complicada e problemática. E é em função desta dificuldade que a educação acaba assumindo papel de destaque neste processo. “Educação é uma forma de treinamento. (...) Educação torna-se uma medida indireta da capacidade de absorção do indivíduo (*individual’s absorptive capacity*)” (THUROW, 1975, p.88).

O recente processo de flexibilização do trabalho também vem fazendo com que o papel da educação e do conhecimento nas organizações e no mercado de trabalho seja repensado. O processo de flexibilização do trabalho, para alguns estudiosos, vem alterando as hierarquias organizacionais. Galbraith (1983) já na década de 1970 começou a perceber e analisar os efeitos e impactos da inserção de novas tecnologias e dos modelos flexíveis de produção. Para o autor, como consequência deste novo contexto, as organizações passaram a assumir um modelo mais tecnocrático (tecnoestrutura) no lugar do burocrático. Tal reestruturação passou a enfatizar o papel do conhecimento não apenas nas gerências, mas em toda a organização. “À medida que declina a procura relativa de operários, aumenta a necessidade dos que possuem qualificação educacional mais alta. Estes são necessários para a tecnoestrutura” (GALBRAITH, 1983, p.177-178).

No modelo burocrático, segundo Gee, Hull e Lankshear (1996), a posição da gerência baseia-se na habilidade de impor a disciplina organizacional sobre os trabalhadores operacionais. Já na nova hierarquia tecnocrática, a divisão não é mais feita entre gerentes e trabalhadores operacionais, mas entre os que têm e os que não têm conhecimento especializado. Os funcionários são estimulados a assumirem posturas

líderes, credenciando-se, a partir de diversos processos de aprendizagem organizacional, a participarem da concepção e gestão do processo de trabalho.

Galbraith (1983) destaca ainda que a tecnoestrutura exige um maior número de profissionais de nível médio (abaixo do topo):

Ela (a organização) alarga-se abaixo do topo para refletir a necessidade que tem a tecnoestrutura de talentos administrativos, coordenadores e planejadores, de cientistas e engenheiros, executivos de vendas, vendedores, dos que são versados nas outras áreas de persuasão e dos que programam e controlam os computadores. (...) Curva-se nitidamente em direção da base para refletir a demanda mais limitada dos que são qualificados apenas para as tarefas musculares e repetitivas e que são facilmente substituídos por máquinas (GALBRAITH, 1983, p.178)

Pesquisadores americanos (MURNANE, WILLET e LEVY, 1995; PRYOR e SCHAFFER, 1999) têm demonstrado que a habilidade cognitiva torna-se cada vez mais importante na determinação da empregabilidade e do salário dos indivíduos. Tais conclusões são bastante plausíveis, pois se espera que, com o processo de flexibilização do trabalho, a escolaridade passe a desempenhar um papel maior na determinação da empregabilidade, ao passo que a experiência profissional passa a ter um efeito mais reduzido. Isso ocorre em função da velocidade das mudanças no processo de trabalho, fruto da constante inserção de novas tecnologias, que tem elevado a necessidade de re-treinamentos contínuos por parte da mão-de-obra. A constância nas inovações e a flexibilização dos processos e gestão do trabalho tornam obsoletos os conhecimentos individuais, baseados em sua atividade profissional prévia.

Os resultados e conclusões do trabalho realizado por Neves, Dourado e Fernandes (1999) corroboram com essas impressões acerca das alterações nos determinantes da empregabilidade. Os autores demonstram, a partir dos resultados de entrevistas realizadas com profissionais de Recursos Humanos de cinco empresas localizadas na Região Nordeste, que quanto à escolaridade, as empresas estão exigindo

níveis bastante altos de educação formal. Já quanto à idade, as empresas tendem a empregar mão-de-obra bastante jovem, abaixo dos 30 anos.

Assim, baseado nesses estudos sobre a flexibilização da mão-de-obra, espera-se que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar ocupado e formalmente ocupado tenha se elevado nos anos 90, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

2.6 Hipóteses de pesquisa

Baseados nos argumentos teóricos aqui apresentados, é testado um conjunto de hipóteses de pesquisa, algumas delas claramente opostas. São elas:

HIPÓTESE 1: Baseado na teoria funcionalista (modernização), testa-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado tem sofrido redução, ao mesmo tempo que o efeito da educação sobre essas mesmas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

HIPÓTESE 2: Baseado na teoria do capital cultural, testa-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado não tem sofrido redução com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

HIPÓTESE 3: Baseado na teoria do capital social, testa-se a hipótese de que as variáveis de capital social (associação / associativismo) afetam positivamente a

probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado no Brasil.

HIPÓTESE 4: Baseado nos estudos sobre a flexibilização da mão-de-obra, teste-se a hipótese de que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado elevou-se nos anos 90, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

3

Metodologia

Como já se percebe, o método utilizado na dissertação é o hipotético-dedutivo, uma vez que buscam-se deduções a partir da formulação e posterior teste de hipóteses de pesquisa.

Para a classificação da pesquisa, toma-se como base a taxionomia apresentada por Vergara (2000), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

a) Quanto aos fins, a pesquisa é explicativa. Segundo Vergara (2000), a pesquisa explicativa visa esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Esta dissertação estuda e analisa a contribuição dos fatores de capital humano, cultural e social na estrutura ocupacional e no mercado de trabalho no Brasil;

b) Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e documental. Para Vergara (2000), pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas. A investigação documental, por sua vez, é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza. A fundamentação teórica e metodológica desta dissertação foi realizada a partir de pesquisa em literatura nacional e internacional sobre os assuntos aqui apresentados nos objetivos e hipóteses. A pesquisa é também documental, pois utiliza

fonte de dados secundários (PNAD), coletados pelo IBGE, e respectivos registros documentais.

3.1 Dados

Os dados para este estudo são secundários, oriundos das edições da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1973, 1982, 1988 e 1996. Mattar (1996) registra que dados secundários são os que já foram coletados, tabulados, ordenados e até analisados, que estão catalogados à disposição dos interessados.

As PNADs são bancos de dados ricos e confiáveis, bastante utilizados por pesquisadores nacionais e internacionais. Tais pesquisas são realizadas anualmente (com exceção de alguns anos em que há censo demográfico) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e cada uma delas concentra-se em um ou mais assuntos específicos.

A PNAD é realizada anualmente, investigando, de forma permanente, os temas habitação, rendimento e trabalho, associados a aspectos demográficos e educacionais e com periodicidade variável, geralmente através de pesquisas suplementares, outros assuntos de caráter demográfico, social e econômico (IBGE, 1997, p.17).

Para esta dissertação foram selecionadas as edições de 1973, 1982, 1988 e 1996, uma vez que estas abordaram tópicos relativos à estratificação social, mobilidade e mercado de trabalho.

As estatísticas da PNAD permitem captar os efeitos da transição demográfica em curso, a evolução da educação, o desenvolvimento das condições de habitação, o impacto da reestruturação do mercado de trabalho e outros aspectos socioeconômicos importantes para o conhecimento da realidade nacional (IBGE, 1997, p.21).

As unidades amostrais da PNAD são os domicílios. Tal fato, entretanto, não impede que sejam feitas inferências sobre os indivíduos, uma vez que o questionário aplicado nos domicílios contém uma parte dedicada a obter informações sobre as pessoas lá residentes.

A PNAD é um estudo de campo de caráter evolutivo, o que permite a realização de estudos longitudinais. É realizada a partir de uma amostra estratificada por conglomerados (áreas) selecionados em estágios múltiplos. A amostragem é feita em três estágios: são selecionados, nesta ordem, municípios (as Regiões Metropolitanas possuem probabilidade 1 de entrar na seleção), setores censitários e domicílios. Todo esse esforço é feito para que a amostra final seja representativa.

Convém destacar que, como algumas análises já demonstraram (HASENBALG e VALLE SILVA, 1991; MARE, 1980, p.296), não se deve assumir que este tipo de amostra se comporta como se fosse uma amostra aleatória simples. Goldberger e Cain (1982) reforçam que amostras estratificadas por conglomerados selecionados em estágios múltiplos tendem a subestimar o erro padrão dos estimadores. Assim, é recomendado o uso do coeficiente *t de student* maior do que 3,00 em análises estatísticas baseadas neste tipo de amostra. Esta estratégia é amplamente aplicada (vide GAMORAN, 1987) e foi também adotada nas análises estatísticas realizadas neste estudo.

As subamostras de cada PNAD (1973, 1982, 1988 e 1996), que são utilizadas na dissertação, reúnem todos os indivíduos com pelo menos 14 anos de idade¹³. Assim, foram incluídos nas subamostras todos os indivíduos que, ao serem entrevistados, responderam que estavam empregados ou tinham procurado emprego naquela semana¹⁴.

¹³ De acordo com a metodologia do IBGE, a População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil é composta por indivíduos acima de 10 anos de idade. Entretanto, para estudos sobre o mercado de trabalho, convencionou-se o corte mínimo de 14 anos.

¹⁴ Pochmann (2001) destaca a existência de deficiências metodológicas na identificação e medição do desemprego pelo IBGE. Para o autor, o referencial metodológico utilizado nas PNAD's, que considera desempregado apenas o trabalhador que, além de ter procurado emprego durante o período de referência da

3.2 Modelos

São utilizados modelos de regressão logística (ver HAIR, 1995) para explicar o efeito de um conjunto de variáveis sob a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado e de ocupar cargos gerenciais no Brasil. Tansey *et.al.* (1996) destacam que modelos de regressão logística são usados para medir a taxa de mudança na probabilidade de que um evento ocorra (neste caso, empregabilidade) com a mudança em um particular preditor.

Para o teste das hipóteses 1,2 e 4, foram estimadas, para cada ano (1973, 1982, 1988 e 1996) funções de regressão logística (*logit model*). Em cada ano, foram estimadas duas funções, uma para cada variável dependente: empregabilidade formal e probabilidade de ocupar cargos gerenciais.

Assim, são observados os efeitos de variáveis independentes sobre as duas variáveis dependentes. Por meio da fórmula $[e^b - 1] \times 100$ são calculados os incrementos percentuais que o aumento de uma unidade em cada variável independente gera na probabilidade de estar formalmente ocupado e de ocupar cargos gerenciais.

As variáveis independentes são as seguintes:

a) Escolaridade do indivíduo, idade, idade² (idade centralizada ao quadrado), sexo, escolaridade do pai, escolaridade da mãe¹⁵, migração¹⁶, posição ocupacional do pai, raça¹⁷ e região do Brasil.

pesquisa, se encontrava apto para o exercício imediato de uma vaga, sem ter trabalhado nem mesmo uma hora durante a semana da pesquisa, subestima o volume de desempregados no país.

¹⁵ A PNAD de 1973 não contém dados sobre a escolaridade dos pais. Deste modo, tais variáveis não estão presentes nos modelos deste ano.

¹⁶ A PNAD de 1982 não possui dados referentes ao estado de nascimento do indivíduo. Assim, os modelos deste ano não possuem a variável *migração*.

¹⁷ Uma vez que a PNAD de 1973 não possui informações sobre raça, os modelos para este ano não contarão com esta variável independente.

Para a terceira hipótese, são estimadas duas funções de regressão logística (*logit model*), relativas à PNAD de 1988¹⁸, uma para cada variável dependente, acima descritas. As variáveis independentes são as seguintes:

a) Escolaridade do indivíduo, idade, idade² (idade centralizada ao quadrado), sexo, escolaridade do pai, escolaridade da mãe, migração, posição ocupacional do pai, raça, região do Brasil e associativismo (capital social).

Os modelos estimados têm as seguintes formações:

- Modelo para empregabilidade formal (PNAD's de 1973, 1982 e 1996):

$$\ln [P (\text{formalmente ocupado} = 1) / 1 - P (\text{formalmente ocupado} = 1)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_7 (\text{Migração}) + \beta_8 (\text{Posição Ocupacional do Pai}) + \beta_9 (\text{Raça}) + \beta_{10} (\text{Região do Brasil}) + \varepsilon$$

- Modelo para empregabilidade formal (PNAD de 1988):

$$\ln [P (\text{formalmente ocupado} = 1) / 1 - P (\text{formalmente ocupado} = 1)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_7 (\text{Migração}) + \beta_8 (\text{Posição Ocupacional do Pai}) + \beta_9 (\text{Raça}) + \beta_{10} (\text{Região do Brasil}) + \beta_{11} (\text{Associativismo}) + \varepsilon$$

- Modelo para ocupabilidade de cargos gerenciais (PNAD's de 1973, 1982 e 1996):

$$\ln [P (\text{ocupar cargos gerenciais} = 1) / 1 - P (\text{ocupar cargos gerenciais} = 1)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_7 (\text{Migração}) + \beta_8 (\text{Posição Ocupacional do Pai}) + \beta_9 (\text{Raça}) + \beta_{10} (\text{Região do Brasil}) + \varepsilon$$

¹⁸ A quarta hipótese não é testada longitudinalmente, pois apenas a PNAD de 1988 possui informações relativas ao capital social do indivíduo.

- Modelo para ocupabilidade de cargos gerenciais (PNAD de 1988):

$$\ln \left[\frac{P(\text{ocupar cargos gerenciais} = 1)}{1 - P(\text{ocupar cargos gerenciais} = 1)} \right] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Sexo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade do Pai}) + \beta_6 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_7 (\text{Migração}) + \beta_8 (\text{Posição Ocupacional do Pai}) + \beta_9 (\text{Raça}) + \beta_{10} (\text{Região do Brasil}) + \beta_{11} (\text{Associativismo}) + \varepsilon$$

3.3 Especificação das variáveis

Variáveis dependentes:

- Empregabilidade formal: variável indicadora (*dummy*) que assume valor 0 para os não ocupados (incluindo aí os desempregados) ou informalmente ocupados e valor 1 para os formalmente ocupados (os que têm “carteira assinada” e contribuem para a Previdência ou os autônomos que contribuem à Previdência);
- Ocupabilidade de cargos gerenciais: variável indicadora (*dummy*) que assume valor 0 para os que não ocupam cargos gerenciais e valor 1 para os que ocupam cargos gerenciais, conforme classificação utilizada por Santos (2002).

Variáveis de teste:

- Escolaridade da mãe: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pela mãe do entrevistado;
- Escolaridade do pai: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pelo pai do entrevistado;
- Posição ocupacional do pai: aplicação do Índice Socioeconômico das ocupações desenvolvido por Valle Silva e utilizado por Pastore (1979) e aperfeiçoado e adaptado por

Pastore e Valle Silva (2000) para a ocupação que tinha o pai do entrevistado no momento em que este ingressou no mercado de trabalho;

As variáveis “escolaridade da mãe”, “escolaridade do pai” e “posição ocupacional do pai” são indicadoras de capital cultural do indivíduo. Como bem destacam De Graaf, De Graaf e Kraaykamp (2000), essas variáveis de *background* familiar são correlacionadas positivamente com variáveis que indicam a participação dos pais em atividades de alto *status* cultural, e por isso indicam o capital cultural de um indivíduo.

- Escolaridade do indivíduo: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pelo próprio entrevistado;

A escolaridade é a principal variável indicadora de capital humano, como bem destacam Schultz (1973) e Neves e Fernandes (2002).

- Associativismo (capital social): variável indicadora (*dummy*), não participa de associações = 0 e participa de associações = 1.

Esta variável indica a participação do indivíduo em associações. Schiff (2000) afirma que a participação em grupos e em organizações cívicas formais é um aspecto do capital social, o que torna a operacionalização deste tipo de capital, por esta dissertação, plenamente aceitável.

Variáveis de controle:

- Idade: anos de idade de cada indivíduo; esta variável é indicadora da experiência de trabalho (capital humano). Foi, entretanto, alocada como de controle, pois busca-se conhecer o efeito líquido da escolaridade (principal fator de capital humano) na empregabilidade dos indivíduos.

- Idade ao quadrado¹⁹: esta variável foi incluída no modelo de regressão logística devido ao efeito quadrático da idade sobre a empregabilidade, positivo até um certo ponto, passando então a ser negativo, conforme mostram Neves, Dourado e Fernandes (1999).
- Migração: variável indicadora (*dummy*), não migrou = 0 e migrou = 1; trata-se também de uma variável de capital humano. Entretanto, foi também alocada como de controle, pois busca-se conhecer o efeito líquido da escolaridade (principal fator de capital humano) na empregabilidade dos indivíduos.
- Sexo: variável indicadora (*dummy*), feminino = 0 e masculino = 1;
- Raça: aplicação dos grupos raciais do IBGE - negro, branco, pardo, amarelo e índio²⁰. Foram criadas variáveis indicadoras (*dummies*), tomando como base das *dummies* o grupo dos brancos. Assim, os negros, pardos, amarelos e indígenas foram identificados pelo valor “1” (quatro *dummies*), e os brancos (que são os grupos privilegiados), pelo valor “0”.
- Região do Brasil: região de domicílio do entrevistado. Foram criadas quatro variáveis indicadoras (*dummy*), tomando como base a região Sudeste.

As variáveis “sexo”, “raça” e “região do Brasil” foram alocadas como de controle em função de sua conhecida influência no mercado de trabalho. Mulheres, minorias étnicas e brasileiros residentes no Norte e Nordeste são muitas vezes discriminados no mercado de trabalho, tendo dificuldade em ocupar certas posições, e recebendo remunerações inferiores quando comparadas com as dos grupos privilegiados (homens, brancos/amarelos e residentes do Centro-Sul do país). A atribuição destas variáveis como de controle justifica-se pela necessidade de se conhecer o efeito líquido das variáveis teste, ou seja, aquelas indicadoras de capital humano, cultural e social (propósito principal desta dissertação) na empregabilidade formal e ocupabilidade de cargos gerenciais no Brasil.

¹⁹ Na verdade, idade centralizada ao quadrado.

²⁰ Grupo racial presente apenas na PNAD de 1996.

4

Resultados

Os resultados desta dissertação foram analisados em duas etapas. Em um primeiro momento, descritivo, buscou-se identificar e conhecer o perfil dos indivíduos pertencentes ao mercado de trabalho formal e informal, bem como o dos gerentes e não gerentes. Posteriormente, a análise assume um caráter inferencial, a fim de identificar quais variáveis estão associadas à empregabilidade formal e à ocupabilidade gerencial dos indivíduos no Brasil, bem como identificar a evolução dos efeitos destas variáveis independentes nas dependentes, propósito principal desta dissertação.

4.1 Análise descritiva

A análise dos dados desta dissertação se inicia com uma análise do tipo descritiva, a fim de se identificar o perfil dos grupos aqui estudados (formais e informais, gerentes e não gerentes).

Esta análise busca fundamentalmente a identificação do perfil das ocupações informais. Trata-se de uma etapa necessária e importante, em função de parte da literatura especializada qualificar tais ocupações como precárias.

Castells e Portes (1989) definem setor informal como um processo de geração de renda caracterizado pela não regulação por instituições da sociedade, em um ambiente legal e social em que atividades similares são reguladas. É exatamente essa ausência de regulação que caracteriza o setor informal, e é em função dela que, segundo os autores, tais ocupações tendem a ser mais precárias em relação às aquelas presentes no setor formal.

Convém destacar que já é de se esperar que haja uma maior precarização entre as ocupações informais. Entretanto, faz-se necessário explorar mais profundamente esse assunto, a fim de que se saiba até que ponto e em que sentido essas ocupações são mais precárias do que as formais.

A análise descritiva dos dados desta dissertação pretende também iluminar as diferenças entre as ocupações gerenciais e aquelas não gerenciais.

São os resultados da análise descritiva:

Tabela 4.1.1 - Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1973

		1973				
		total	formal	informal	gerente	não gerente
Mais de 1 ocupação (%)		1,0	0,5	1,5	0,3	1,1
Idade média		32,13	32,41	31,88	36,02	31,95
Renda média		701,42	1163,51	557,89	1500,24	700,99
Educação média		3,96	5,3	2,79	9,1	3,72
ISEO Pai médio		8,18	9,99	6,72	16,41	7,83
Sexo (%)	Homem	69,3	77,8	61,9	88,1	68,4
	Mulher	30,7	22,2	38,1	11,9	31,6
Região (%)	Sul	14,2	10,9	17,0	8,4	14,4
	Sudeste	39,6	46,0	33,9	39,0	39,6
	Nordeste	21,4	9,3	31,9	9,5	21,9
	Norte	3,8	3,6	4,0	4,2	3,8
	Centro Oeste	21,1	30,1	13,2	38,8	20,3
Migração (%)	Sim	35,3	47,3	25,0	55,7	34,4
	Não	64,7	52,7	75,0	44,3	65,6

Fonte: PNAD 1973

A tabela 4.1.1 apresenta dados relativos ao ano de 1973: a idade média dos trabalhadores foi de 32,13 anos; a renda média, \$701,42; educação, 3,96 anos de estudo e ISEO pai, 8,18. A amostra para este ano foi composta por 69,3% de homens e 30,7% de mulheres. Em 1973, 14,2% da amostra residia na região Sul, 39,6%, no Sudeste, 21,4%, no Nordeste, 3,8%, no Norte e 21,1%, no Centro Oeste. Da amostra deste ano, 35,3 % dos entrevistados migraram e 64,7% não migraram.

Em relação aos trabalhadores informais, os seguintes resultados foram obtidos: a idade média foi de 31,88 anos, inferior a idade média dos trabalhadores formais. A renda média deste grupo (\$557,89) também foi inferior a dos formais (\$1163,51), e seus ocupantes possuíam escolaridade inferior (apenas 2,79 anos de estudo contra 5,3 anos de estudo dos trabalhadores formais). O pai deste trabalhador ocupava posição de menor *status* socioeconômico (6,72) em relação à média geral e aos formais.

Percebe-se, a partir destes resultados, que as ocupações informais, em 1973, eram realmente precárias, quando comparadas com as formais.

Os homens eram maioria deste grupo, porém agora em vantagem bem menor, se comparados aos da amostra total e formal: 61,9% de homens e 38,1% de mulheres. Outro resultado de destaque para os dados de 1973 refere-se a concentração regional dos trabalhadores informais. A região com maior parcela de trabalhadores informais foi a Sudeste (33,9%). Porém, diferentemente dos dados gerais para este ano, a parcela de residentes no Nordeste (31,9%) ficou quase igual a do Sudeste.

Sobre os ocupantes de cargos gerenciais em 1973, conclui-se que tal grupo, em relação aos não gerentes, é formado por pessoas mais velhas, que percebem renda mais elevada (mais que o dobro quando comparada com a renda dos não gerentes), mais escolarizadas, e cujo pai ocupava posição de maior *status* socioeconômico. Tal grupo era predominantemente formado por homens (88,1%), que migraram, na sua maioria.

Tabela 4.1.2 - Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1982

	1982					
	total	formal	informal	gerente	não gerente	
Mais de 1 ocupação (%)	4,1	5,1	3,0	6,9	4,0	
Idade média	32,03	33,44	31,07	36,68	31,86	
Renda média	48605,11	67282,57	22842,38	158120,28	44336,81	
Educação média	5,06	6,72	3,06	10,19	4,88	
Educação do Pai média	2,23	2,9	1,25	4,86	2,1	
Educação da Mãe média	1,80	2,38	0,94	4,08	1,69	
ISEO Pai médio	8,02	9,5	5,98	14,01	7,74	
Sexo (%)	Homem	66,3	69,2	63,0	80,3	65,8
	Mulher	33,7	30,8	37,0	19,7	34,2
Região (%)	Sul	17,9	20,1	15,7	19,4	17,9
	Sudeste	35,9	41,3	28,8	37,7	35,8
	Nordeste	26,5	18,7	35,9	18,4	26,8
	Norte	6,8	7,1	6,4	7,9	6,8
	Centro Oeste	12,8	12,8	13,2	16,5	12,7
Raça (%)	Branca	54,4	62,2	45,7	75,4	53,6
	Preta	7,9	6,5	9,4	2,1	8,1
	Parda	37,2	30,6	44,5	21,5	37,7
	Amarela	0,6	0,7	0,4	1,0	0,5
	Indígena	xx	xx	xx	xx	xx

Fonte: PNAD 1982

A tabela 4.1.2, acima, apresenta dados relativos ao ano de 1982. Para este ano, tem-se os seguintes resultados: a idade média dos trabalhadores foi de 32,03 anos; a renda média, \$48605,11; educação, 5,06 anos de estudo, educação do pai, 2,23 anos de estudo, educação da mãe, 1,80 anos de estudo e ISEO pai, 8,02. A amostra para este ano foi composta por 66,3% de homens e 33,7% de mulheres. 17,9% da amostra residia na região Sul, 35,9%, no Sudeste, 26,5%, no Nordeste, 6,8%, no Norte e 12,8%, no Centro Oeste. A composição racial da amostra, em 1982, foi a seguinte: 54,4% de brancos, 7,9% de pretos, 37,2% de pardos e 0,6% de amarelos.

Sobre os trabalhadores informais, percebe-se que as posições por eles ocupadas no mercado de trabalho continuaram a apresentar uma maior precariedade. A idade média

foi de 31,07 anos, inferior a idade média dos trabalhadores formais. A renda média deste grupo (\$22842,38) também foi inferior a dos formais (\$67282,57). Seus ocupantes possuíam escolaridade inferior (apenas 3,06 anos de estudo) em relação aos formais, assim como seus pais (pai, 1,25 anos de estudo, e mãe, 0,94 ano de estudo). O pai destes trabalhadores, quando jovens, ocupavam posições de menor *status* socioeconômico (5,98) em relação à média geral e aos formais.

Os homens também eram maioria deste grupo, porém novamente em menor quantidade quando comparados com o total da amostra e com o grupo dos formais: dos trabalhadores informais em 1982, 63% eram homens e 37%, mulheres.

Diferentemente de 1973, a região com maior contingente de trabalhadores informais em 1982 foi a Nordeste (35,9%).

A composição racial destes trabalhadores era a seguinte: 45,7% de brancos, 9,4% de pretos, 44,5% de pardos e 0,4% de amarelos. Quando comparados aos formais, nota-se o crescimento da parcela de pardos e pretos, que juntos representavam mais da metade do grupo total, em 1982.

Já em relação aos ocupantes de cargos gerenciais em 1982, conclui-se que tal grupo, em relação aos não gerentes, como ocorrido em 1973, era formado por pessoas mais velhas, que percebiam renda mais elevada (mais que o triplo quando comparada com a renda dos não gerentes), mais escolarizadas, cujos pais eram também mais escolarizados e cujo pai ocupava posição de maior *status* socioeconômico.

Tal grupo era predominantemente formado por homens (80,3%), brancos (75,4%) que residiam, em grande parte (37,7%) na região Sudeste.

Tabela 4.1.3 - Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1988

		1988				
		total	formal	informal	gerente	não gerente
Mais de 1 ocupação (%)		4,8	5,9	3,7	6,1	4,8
Idade média		32,60	33,88	31,81	36,18	32,46
Renda média		63887,56	88994,46	31574,67	196775,47	58281,84
Educação média		5,63	7,3	3,68	10,2	5,45
Educação do Pai média		2,25	2,92	1,34	4,49	2,13
Educação da Mãe média		1,90	2,48	1,11	3,84	1,8
ISEO Pai médio		8,23	9,79	6,24	12,88	7,99
Sexo (%)	Homem	63,8	65,7	61,9	73,9	63,4
	Mulher	36,2	34,3	38,1	26,1	36,6
Região (%)	Sul	16,5	19,1	13,8	18,2	16,5
	Sudeste	33,4	40,4	25,5	38,5	33,2
	Nordeste	29,5	21,4	38,4	19,9	29,9
	Norte	8,2	7,8	8,6	8,0	8,2
	Centro Oeste	12,3	11,4	13,6	15,3	12,2
Raça (%)	Branca	51,9	59,5	43,8	70,8	51,2
	Preta	5,8	5,3	6,3	2,1	6,0
	Parda	41,8	34,5	49,6	26,0	42,4
	Amarela	0,4	0,6	0,3	1,1	0,4
	Indígena	xx	xx	xx	xx	xx
Migração (%)	Sim	21,4	23,1	19,7	26,0	21,2
	Não	78,6	76,9	80,3	74,0	78,8
Capital Social (%)	Sim	31,4	41,6	19,5	56,0	30,3
	Não	68,6	58,4	80,5	44,0	69,7

Fonte: PNAD 1988

A tabela 4.1.3, acima, apresenta dados relativos ao ano de 1988. A idade média dos trabalhadores foi de 32,60 anos; a renda média, \$63887,56; educação, 5,63 anos de estudo; educação do pai, 2,25 anos de estudo; educação da mãe, 1,90 ano de estudo e ISEO pai, 8,23. A amostra para este ano foi composta por 63,8% de homens e 36,2% de mulheres. 16,5% da amostra residia na região Sul, 33,4%, no Sudeste, 29,5%, no Nordeste, 8,2%, no Norte e 12,3%, no Centro Oeste.

Em relação a raça, tem-se a seguinte composição: 51,9% de brancos, 5,8% de pretos, 41,8% de pardos e 0,4% de amarelos. Dos respondentes, 21,4% migraram e 78,6%

não migraram, e 31,4% eram membros de uma ou mais associações, enquanto 68,6% não eram membros de associações.

Sobre os trabalhadores informais, percebe-se que, em 1988, as posições por eles ocupadas no mercado de trabalho continuaram a apresentar uma maior precariedade. A idade média destes trabalhadores foi de 31,81 anos, inferior a idade média dos trabalhadores formais. A renda média deste grupo (\$31574,67) também foi inferior a dos formais (\$88994,46); seus ocupantes possuíam escolaridade inferior (apenas 3,68 anos de estudo). Seus pais também possuíam escolaridade menor (pai, 1,34 ano de estudo, e mãe, 1,11 ano de estudo). O pai destes trabalhadores, quando jovem, ocupava posições de menor *status* socioeconômico (6,24) em relação à média geral e aos formais.

Os homens também eram maioria deste grupo, porém novamente em menor quantidade quando comparados com o total da amostra e com o grupo dos formais: dos trabalhadores informais em 1988, 61,9% eram homens e 38,1%, mulheres.

Mantendo a tendência já apresentada nos dados de 1982, a região com maior contingente de trabalhadores informais em 1988 foi a Nordeste (38,4%).

A composição racial destes trabalhadores era a seguinte: 43,8% de brancos, 6,3% de pretos, 49,6% de pardos e 0,3% de amarelos. Quando comparados aos formais, nota-se o crescimento da parcela de pardos e pretos, que juntos representavam mais da metade do grupo total, em 1988.

Apenas 19,5% dos trabalhadores informais eram membros de associações civis. Já entre os formais, este percentual cresceu para 41,6%, o que leva a imaginar que exista uma correlação positiva entre associativismo (capital social) e empregabilidade formal.

Já em relação aos ocupantes de cargos gerenciais em 1988, conclui-se que tal grupo, em relação aos não gerentes, como ocorrido em 1973 e em 1982, era formado por

peças mais velhas, que percebiam renda mais elevada (mais que o triplo quando comparada com a renda dos não gerentes), mais escolarizadas, cujos pais eram também mais escolarizados e cujo pai ocupava posição de maior *status* socioeconômico.

Tal grupo era predominantemente formado por homens (73,9%), brancos (70,8%), que residiam, em grande parte (38,5%) na região Sudeste. Importante destacar que, apesar de dominante, o percentual de homens entre os gerentes vem caindo. São indícios de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, neste caso, entre os gerentes.

Tabela 4.1.4 - Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1996

		1996				
		total	formal	informal	gerente	não gerente
Mais de 1 ocupação (%)		6,0	6,0	6,1	5,4	6,0
Idade média		39,17	38,85	39,53	39,32	39,16
Renda média		572,54	759,06	358,31	1313,21	538,46
Educação média		6,29	7,77	4,61	10,3	6,11
Educação do Pai média		2,90	3,58	2,09	5,11	2,79
Educação da Mãe média		2,50	3,11	1,79	4,45	2,41
ISEO Pai médio		37,12	39,88	34,02	44,57	36,77
Sexo (%)	Homem	64,1	64,9	63,2	73,6	63,7
	Mulher	35,9	35,1	36,8	26,4	36,3
Região (%)	Sul	19,7	22,8	16,1	21,8	19,6
	Sudeste	34,6	40,3	28,1	36,8	34,5
	Nordeste	27,7	21,2	35,2	21,6	28,0
	Norte	6,7	5,5	8,1	6,0	6,7
	Centro Oeste	11,3	10,2	12,5	13,8	11,2
Raça (%)	Branca	55,3	62,1	47,6	72,0	54,6
	Preta	6,4	5,9	7,1	3,2	6,6
	Parda	37,6	31,4	44,8	24,0	38,3
	Amarela	0,4	0,5	0,3	0,7	0,4
	Indígena	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Migração (%)	sim	38,9	38,5	39,5	44,4	38,7
	não	61,1	61,5	60,5	55,6	61,3

Fonte: PNAD 1996

A tabela 4.1.4, acima, apresenta dados relativos ao ano de 1996. A idade média dos trabalhadores foi de 39,17 anos; a renda média, \$572,54; educação; 6,29 anos de estudo; educação do pai, 2,90 anos de estudo; educação da mãe, 2,50 anos de estudo e ISEO pai, 37,12. A amostra para este ano foi composta por 64,1% de homens e 35,9% de mulheres. 19,7% da amostra residia na região Sul, 34,6%, no Sudeste, 27,7%, no Nordeste, 6,7%, no Norte e 11,3%, no Centro Oeste.

Em relação a raça, tem-se a seguinte composição: 55,3% de brancos, 6,4% de pretos, 37,6% de pardos, 0,4% de amarelos e 0,2% de indígenas. Da amostra obtida, 38,9% residia em um estado diferente do que nasceu, enquanto 61,1% residia no mesmo estado em que nasceu.

O fenômeno da precarização continua presente entre os trabalhadores informais. A renda média deste grupo (\$358,31) foi inferior a dos formais (\$759,06); seus ocupantes continuam possuindo escolaridade inferior (4,61 anos de estudo). Seus pais também possuíam escolaridade menor (pai, 2,09 anos de estudo, e mãe, 1,79 ano de estudo). O pai destes trabalhadores, quando jovem, ocupava posição de menor *status* (34,02) em relação à média geral e aos formais. A grande diferença do perfil dos trabalhadores informais em 1996 para os anos anteriores refere-se a idade média deste grupo. Diferentemente do que vinha sendo observado, em 1996, a idade média dos ocupantes do mercado informal (39,53 anos) superou a idade média do grupo formal (38,85 anos). Tal resultado é um indício do processo de flexibilização, que vem levando ao mercado informal um grande contingente de trabalhadores experientes.

Os homens também eram maioria deste grupo, porém novamente em menor quantidade quando comparados com o total da amostra e com o grupo dos formais: dos trabalhadores informais em 1996, 63,2% eram homens e 36,8%, mulheres.

Mantendo a tendência já apresentada nos dados de 1982 e 1988, a região com maior contingente de trabalhadores informais em 1996 foi a Nordeste (35,2%).

A composição racial destes trabalhadores era a seguinte: 47,6% de brancos, 7,1% de pretos, 44,8% de pardos, 0,3% de amarelos e 0,2% de indígenas.

Já em relação aos ocupantes de cargos gerenciais em 1996, conclui-se que tal grupo, em relação aos não gerentes, como ocorrido em 1973, 1982 e em 1982, era formado por pessoas que percebiam renda mais elevada, mais escolarizadas, cujos pais eram também mais escolarizados e cujo pai ocupava posição de maior *status* socioeconômico. A grande diferença entre o perfil dos gerentes neste ano e dos gerentes nos anos anteriores refere-se à média de idade deles. A idade se elevou (39,32 anos), porém a diferença em relação à idade dos não gerentes passou a ser insignificante (39,16 anos).

Tal grupo era predominantemente formado por homens (73,6%), brancos (72%), que residiam, em grande parte (36,8%) na região Sudeste. Importante destacar novamente que, apesar de dominante, o percentual de homens entre os gerentes vem caindo. São indícios de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Além de fornecer informações que possibilitaram a identificação do perfil dos trabalhadores formais e informais, e dos gerentes e não-gerentes, a análise descritiva permitiu também um melhor conhecimento acerca de alguns tópicos inerentes ao processo de flexibilização do trabalho. Convém destacar que a PNAD é uma ferramenta tosca para analisar, por exemplo, questões ligadas a esta temática, pois não traz entre suas variáveis uma específica para este propósito.

Apesar de tal impasse dificultar o estudo do tema, a flexibilização do mercado de trabalho foi aqui analisada, descritivamente, por meio do exame do fenômeno do multiemprego. Como indicador de multiemprego e de flexibilidade, esta dissertação

utilizou a variável “dupla empregabilidade”, decorrente da pergunta existente nas PNAD’s: “tinha outro trabalho na semana de referência?”.

Esta análise procurou fundamentalmente responder a seguinte questão: a flexibilização das relações de trabalho levou a um aumento do multiemprego entre os brasileiros?

Eis os resultados:

Tabela 4.1.5 - Evolução da dupla empregabilidade no Brasil

	Dupla Empregabilidade (mais de 1 ocupação %)				
	total	formal	Informal	gerente	não gerente
1973	1,0	0,5	1,5	0,3	1,1
1982	4,1	5,1	3,0	6,9	4,0
1988	4,8	5,9	3,7	6,1	4,8
1996	6,0	6,0	6,1	5,4	6,0

Fonte: PNAD’s 1973, 1982, 1988 e 1996

Os dados da tabela acima mostram um crescimento do fenômeno do multiemprego, principalmente na década de 1990, o que pode confirmar a hipótese levantada de que a flexibilização do trabalho levou a uma maior procura por mais de uma ocupação. Este estudo, antes de confirmar tal impressão, tece algumas considerações necessárias acerca da história recente brasileira.

Importante registrar que o aumento da dupla empregabilidade também se deu em função de momentos econômicos difíceis vividos na década de 1980, conhecida como a “década perdida”. A inflação, naquela época, havia corroído o poder de compra do trabalhador brasileiro, que se viu obrigado a trabalhar mais horas e em mais lugares, a fim de garantir seu sustento e de sua família.

Com a retomada, ao menos parcial, do crescimento econômico no Brasil, a partir da década de 1990, podia-se esperar que tal busca por mais trabalho se reduzisse. O

que se viu, entretanto, foi um aumento de trabalhadores com mais de uma ocupação entre o período de 1988 e 1996, por exemplo. Esse crescimento ocorreu como resposta da flexibilização das relações de trabalho, advindas no bojo da liberalização econômica, iniciada no governo de Fernando Collor. O aumento da informalidade e a terceirização de algumas atividades econômicas certamente contribuíram com esse aumento da dupla empregabilidade no país.

Oportuno destacar que o crescimento do multiemprego se deu de modo distinto entre os trabalhadores formais e informais, e entre os gerentes e não gerentes. Os dados da tabela 4.1.5, referentes à década de 1980 mostram que a dupla empregabilidade era um fenômeno mais comum entre os empregados formais, fato que deixa de ocorrer na década seguinte. Em 1996, aproximadamente 6% dos trabalhadores, sejam eles contribuintes ou não da Previdência, possuíam mais de uma ocupação.

A tabela 4.1.5 também revela que a dupla empregabilidade, a partir dos anos 1980, vem diminuindo entre os gerentes e aumentando entre os não gerentes. Tal resultado é bastante plausível, bastando analisar, por exemplo, as novas exigências para se ocupar um cargo gerencial. A noção de competência, bem como o aumento da competitividade no mercado gerencial fez (e vem fazendo) com que seus ocupantes se dediquem cada vez mais ao cargo e à empresa. Não são incomuns reclamações de estresse elevado e de falta de tempo entre os gerentes. Dentro deste contexto, já era de se esperar que o número de gerentes com mais de uma ocupação diminuísse.

O número de não gerentes, por sua vez, com mais de uma ocupação, ao contrário do ocorrido com os gerentes, aumentou. Novamente, trata-se de um resultado esperado, pois foram exatamente essas ocupações, aquelas que mais sofreram impacto com a flexibilização do trabalho e terceirização.

Apesar de crescente entre os não gerentes e decrescente entre os que ocupam cargos gerenciais, o fenômeno do multiemprego continua fazendo parte da realidade de muitos gerentes. Fraga (2003), com base em dados da Fundação Seade e do Dieese, destaca o crescimento de dupla empregabilidade entre empregados de altos salários. Em seu artigo, o autor mostra o crescimento do número de trabalhadores que abrem uma microempresa, sem empregados, com o propósito de prestar serviços autônomos para outras empresas. Trata-se de um dos exemplos atuais que pode atestar a existência do multiemprego entre os gerentes e diretores no Brasil.

4.1.1 Principais resultados

São os principais resultados da análise descritiva dos dados desta dissertação:

As ocupações informais no Brasil são realmente mais precárias do que as formais. Seus ocupantes percebem renda menor, são menos escolarizados e possuem menor estoque de capital cultural (seus pais são menos escolarizados e a ocupação do pai, quando o trabalhador era jovem, possuía um menor índice socioeconômico).

Os dados referentes às décadas de 1970 e 1980 indicam que a média de idade dos trabalhadores informais foi menor do que a dos trabalhadores formais. Já os dados referentes à década de 1990 (PNAD 1996) indicam o oposto. Neste ano, a idade média dos trabalhadores informais superou a dos formais. De certa forma, isso já era esperado, pois reflete o aumento do desemprego, nos últimos anos, entre os trabalhadores mais experientes. O mercado de trabalho formal tem se mostrado cada vez mais exigente e

restrito em relação à idade de seus ocupantes. Tal fato vem impelindo uma considerada parcela da PEA mais velha a busca de oportunidades no mercado informal.

Outro resultado importante refere-se a concentração geográfica dos trabalhadores informais. O maior contingente destes trabalhadores foi registrado na região Nordeste.

Em relação ao gênero dos trabalhadores informais, percebe-se que a parcela de mulheres neste mercado tem sido superior ao percentual equivalente do mercado formal. Convém, contudo, destacar uma tendência observada com base nos dados aqui apresentados. A diferença entre o percentual de mulheres no mercado informal e formal vem diminuindo. Em 1973, 22,2% dos trabalhadores formais e 38,1% dos informais eram do sexo feminino. Já em 1996, esses valores eram 35,1 e 36,8%, respectivamente. Nota-se que a redução desta diferença se deu basicamente em função da maior participação feminina no mercado de trabalho formal brasileiro.

Sobre a composição racial dos trabalhadores informais, verificou-se que mais da metade destes são pardos e pretos.

Em relação ao capital social, nota-se que o percentual de trabalhadores membros de pelo menos uma associação é bem maior entre os trabalhadores formais (41,6% contra apenas 19,5% dos informais).

Sobre os gerentes e não gerentes algumas diferenças foram observadas. Em relação aos não gerentes, os ocupantes de cargos gerenciais são mais velhos, percebem renda mais elevada, são mais escolarizados e possuem maior estoque de capital cultural. Os dados desta dissertação mostraram também que os gerentes, em sua maioria, são do sexo masculino. Entretanto, com o passar dos anos, nota-se um crescimento da parcela feminina entre tal grupo. Em 1973, apenas 11,9% dos gerentes eram mulheres. Já em

1996 esse percentual cresceu para 26,4%. Estes resultados mostram que o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho também se deu entre os cargos gerenciais.

Importante destacar também que o maior contingente de gerentes é encontrado na região Sudeste (36,8% em 1996). Outro dado relevante refere-se à composição racial dos gerentes. A grande maioria destes (72% em 1996) são brancos.

4.2 Análise inferencial

Após a identificação do perfil dos trabalhadores formais e informais, e gerentes e não gerentes, este estudo continua a análise de seus resultados, agora do tipo inferencial, buscando identificar algumas variáveis associadas à empregabilidade formal e à ocupabilidade de cargos gerenciais no Brasil.

São os resultados referentes à PNAD de 1973:

a) Empregabilidade formal (modelo final 1973)²¹:

$$\text{Empregabilidade Formal} = -1,749 + 0,951 (\text{sexo}) + 0,023 (\text{idade}) + 0,162 (\text{escolaridade}) + 0,582 (\text{migração}) - 0,734 (\text{dummy S}) - 1,231 (\text{dummy NE}) + 0,101 (\text{dummy CO}) - 0,410 (\text{dummy N}) - 0,002 (\text{idadec2}) + 0,003 (\text{ISEO pai})$$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “migração”, “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO”, “dummy N”, “idadec2” e “iseo pai” estavam associadas à empregabilidade formal, em 1973.

²¹ São modelos finais, as equações para cada variável dependente deste estudo com apenas as variáveis independentes cujos coeficientes da regressão logística foram estatisticamente significantes ao nível de 1% ($p < 0,01$).

Tabela 4.2.1 - Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
127228.31	0.234	0.313	114797

Fonte: PNAD, 1973

Tabela 4.2.2 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973

Variável	Coefficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.951	0.016	3601.740	2.588	158.8
idade	0.023	0.001	1286.490	1.023	2.3
escolaridade	0.162	0.002	4626.458	1.176	17.6
migração	0.582	0.017	1180.840	1.790	79
dummy S	-0.734	0.020	1346.576	0.480	-52
dummy NE	-1.231	0.020	3714.604	0.292	-70.8
dummy CO	0.101	0.021	22.880	1.106	10.6
dummy N	-0.410	0.036	127.905	0.664	-33.6
ISEO pai	0.003	0.001	10.000	1.003	0.3
idadec2	-0.002	0.000	2959.167	0.998	-0.2
constante	-1.749	0.026	4415.031		

Fonte: PNAD 1973

Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de estar formalmente ocupado.

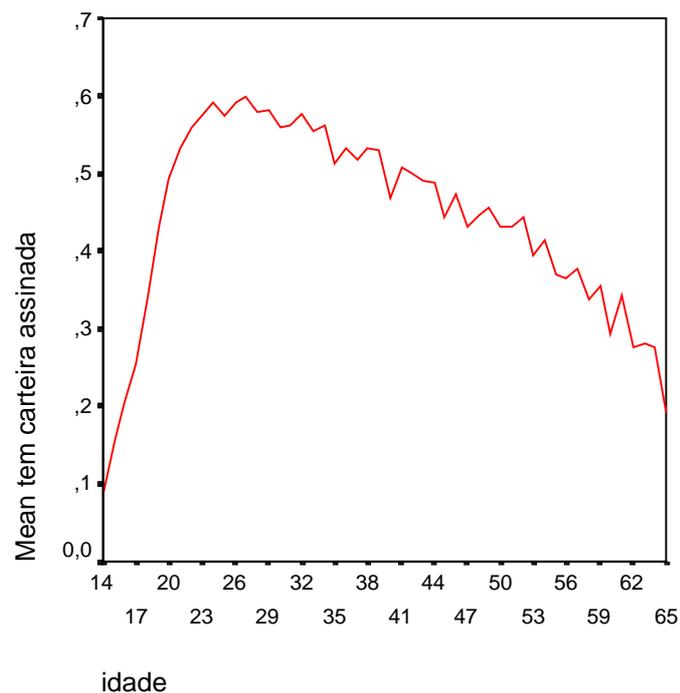
O sinal dos coeficientes de regressão logística destas variáveis indica se a associação entre elas e a variável dependente (empregabilidade formal) é positiva ou negativa. O coeficiente de regressão logística da variável sexo foi de + 0,951, o que indica que homens (valor 1) têm maior probabilidade de estarem formalmente empregados do que as mulheres.

O incremento percentual do acréscimo de uma unidade da variável independente na variável dependente pode ser medido por meio da fórmula $[\text{Exp}(b) - 1] \times 100$. No caso da variável sexo, o incremento percentual (de ser valor 1) foi de 158,8%, o que indica que o fato de ser homem, em 1973, aumentava em 158,8% a probabilidade de um indivíduo estar empregado formalmente.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,023, o que indica que, em 1973, o aumento da idade aumentava a probabilidade de uma

indivíduo estar formalmente empregado. É importante registrar, contudo, que a relação entre idade e empregabilidade formal é do tipo quadrática (u invertido). Isso significa que o aumento da idade aumenta até um certo ponto a empregabilidade formal de um indivíduo. Tal fato pode ser melhor visualizado no gráfico a seguir:

Gráfico 4.2.1 - Empregabilidade formal x idade (Brasil, 1973)²²



Fonte: do autor

O gráfico 4.2.1 mostra que o pico de empregabilidade formal em 1973 ocorria entre os 26 e 29 anos de idade. Após tal faixa etária, as chances de se estar formalmente empregado, em 1973, começavam a decair.

²² O eixo y do gráfico indica a probabilidade de se ter um emprego formal ou de se ocupar um cargo gerencial. Tal probabilidade é obtida a partir da média das variáveis dependentes. Por se tratar de variáveis *dummies*, 0 e 1, sua média indica a probabilidade do valor 1, exatamente o que se deseja mensurar.

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1973, em sua empregabilidade formal foi de 2,3%. Isso indica que cada ano de idade a mais aumentava em 2,3% as probabilidades de se estar formalmente empregado.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,162, o que significa que, em 1973, o aumento da escolaridade aumentava a probabilidade de um indivíduo estar formalmente empregado. O incremento percentual do acréscimo de um ano na escolaridade do indivíduo, em 1973, em sua empregabilidade formal foi de 17,6%.

No caso da variável “migração”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,582, o que indica que, em 1973, o fato de o indivíduo ter migrado (valor 1), ou seja, morar em um estado diferente daquele de seu nascimento aumentava sua probabilidade de estar formalmente empregado. O incremento percentual do fato de ter migrado em 1973, em sua empregabilidade formal foi de 79%.

As variáveis “dummy S”, “dummy NE” e “dummy N” tiveram seus coeficientes de regressão logística e incrementos percentuais com valores negativos, - 0,734, - 1,231, e - 0,410 (coeficientes) e -52, -70,8 e -33,6, respectivamente. Isso indica que em relação aos residentes da região sudeste, os das regiões referidas (S, NE e N) tinham -52%, - 70,8% e -33,6% de chances de estarem formalmente empregados em 1973.

Já para a região CO (dummy CO) o coeficiente foi positivo (+ 0,101), indicando uma relação positiva entre tal variável e a empregabilidade formal, em 1973.

O coeficiente do índice socioeconômico da ocupação do pai (0,003) foi estatisticamente significativo, o que mostra a existência da associação positiva entre tal variável e a empregabilidade formal, em 1973. Os dados mostram também que o aumento

de uma unidade no ISEO do pai aumenta em 0,3% a probabilidade do indivíduo estar formalmente empregado.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1973, que a empregabilidade formal está associada a variáveis de capital humano (escolaridade, migração e idade – *proxy* de experiência), ao sexo e região do indivíduo (variáveis de controle) e ao seu capital cultural (iseo pai);

b) Ocupabilidade gerencial (modelo final 1973):

Ocupabilidade Gerencial = $-7,242 + 1,318 (\text{sexo}) + 0,056 (\text{idade}) + 0,217 (\text{escolaridade}) + 0,274 (\text{dummy migração}) - 0,254 (\text{dummy S}) - 0,157 (\text{dummy NE}) + 0,200 (\text{dummy CO}) - 0,003 (\text{idadec2}) + 0,007 (\text{ISEO pai})$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “migração”, “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO”, “idadec2” e “iseo pai” estavam associadas à ocupabilidade gerencial, em 1973.

Tabela 4.2.3 - Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1973

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
30081.151	0.075	0.260	114925

Fonte: PNAD, 1973

Tabela 4.2.4 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973

Variável	Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) – 1] x 100
sexo	1.318	0.049	724.910	3.737	273.7
idade	0.056	0.002	775.412	1.057	5.7
escolaridade	0.217	0.004	3799.308	1.243	24.3
migração	0.274	0.041	44.175	1.315	31.5
dummy S	-0.254	0.058	19.026	0.776	-22.4
dummy NE	-0.157	0.057	7.547	0.855	-14.5
dummy CO	0.200	0.045	19.449	1.221	22.1
ISEO pai	0.007	0.001	32.944	1.007	0.7
idadec2	-0.003	0.000	425.603	0.997	-0.3
constante	-7.242	0.083	7531.887		

Fonte: PNAD 1973

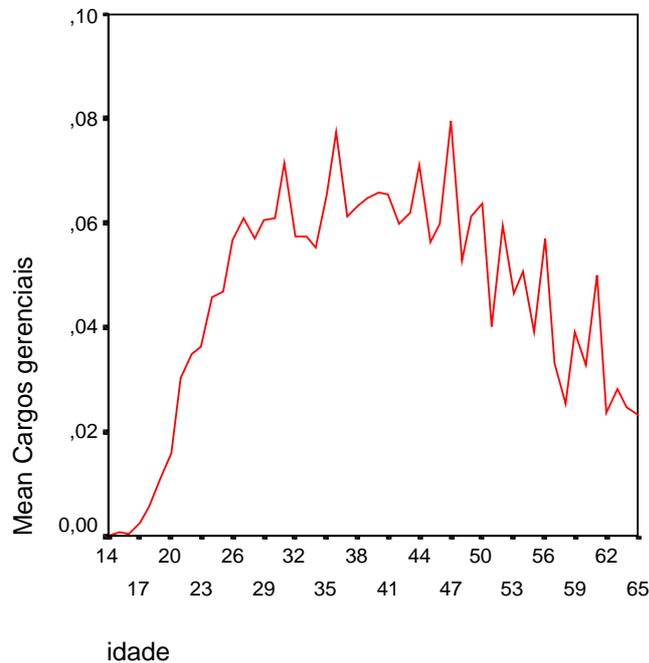
Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais.

O coeficiente de regressão logística da variável sexo foi de + 1,318, o que indica que os homens (valor 1), em 1973, tinham maior probabilidade de ocuparem cargos gerenciais do que as mulheres. O incremento percentual na ocupabilidade gerencial decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 273,7%, o que indica que o fato de ser homem, em 1973, aumentava em 273,7% a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,056, o que indica que, em 1973, o aumento da idade aumentava sua ocupabilidade gerencial. Registra-se também que a relação entre idade e ocupabilidade gerencial é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.2 - Ocupabilidade gerencial x idade (Brasil, 1973)



Fonte: do autor

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1973, em sua ocupabilidade gerencial foi de 5,7%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,217, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 24,3%. Isso significa que, em 1973, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 24,3% a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

Para a variável “migração”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,274, e o incremento percentual de ser valor 1 (ter migrado) em relação àqueles que não migraram foi de 31,5%. Isso significa que, em 1973, o fato do indivíduo morar em um estado diferente daquele que nasceu aumentava em 31,5% a probabilidade dele ocupar cargos gerenciais.

As variáveis “dummy S” e “dummy NE” tiveram seus coeficientes de regressão logística e incrementos percentuais com valores negativos, - 0,254, - 0,157 (coeficientes) e -22,4, e -14,5 (incrementos percentuais), respectivamente. Isso indica que

em relação aos residentes da região sudeste, os das regiões referidas (S, NE) tinham -22,4% e -14,5% de chances de ocuparem cargos gerenciais em 1973.

Já para a região CO (dummy CO) o coeficiente foi positivo (+ 0,200), indicando uma relação positiva entre tal variável e a ocupabilidade gerencial, em 1973.

O coeficiente do índice socioeconômico da ocupação do pai (0,007) foi estatisticamente significativo, o que mostra a existência da associação positiva entre tal variável e a ocupabilidade gerencial, em 1973. Os dados mostram também que o aumento de uma unidade no ISEO do pai aumenta em 0,7% a probabilidade do indivíduo ocupar cargos gerenciais.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1973, que a ocupabilidade gerencial está associada a variáveis de capital humano (escolaridade, migração e idade – *proxy* de experiência), ao sexo e região do indivíduo (variáveis de controle) e ao capital cultural do indivíduo (iseo pai).

Importante lembrar a PNAD de 1973 não fornece informações da raça, nem da escolaridade dos pais do entrevistado, razão pela qual tais variáveis não foram aqui mencionadas.

São os resultados referentes à PNAD de 1982:

a) Empregabilidade formal (modelo final 1982):

$$\text{Empregabilidade Formal} = -1,989 + 0,971 (\text{sexo}) + 0,026 (\text{idade}) + 0,284 (\text{escolaridade}) + 0,007 (\text{ISEO pai}) - 0,001 (\text{idadec2}) - 0,200 (\text{dummy S}) - 0,846 (\text{dummy NE}) - 0,430 (\text{dummy CO}) - 0,428 (\text{dummy N})$$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO”, “dummy N”, “idadec2” e “iseo pai” estavam associadas à empregabilidade formal em 1982.

Tabela 4.2.5 - Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1982

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
103113.033	0.249	0.335	95853

Fonte: PNAD, 1982

Tabela 4.2.6 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982

Variável	Coefficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.971	0.017	3146.755	2.640	164
idade	0.026	0.001	469.023	1.027	2.7
escolaridade	0.284	0.003	10587.67	1.329	32.9
dummy S	-0.200	0.022	85.767	0.818	-18.2
dummy NE	-0.846	0.020	1836.069	0.429	-57.1
dummy CO	-0.430	0.024	312.590	0.651	-34.9
dummy N	-0.428	0.032	177.276	0.652	-34.8
ISEO pai	0.007	0.001	21.426	1.007	0.7
idadec2	-0.001	0.000	569.947	0.999	-0.1
constante	-1.989	0.047	1787.132		

Fonte: PNAD 1982

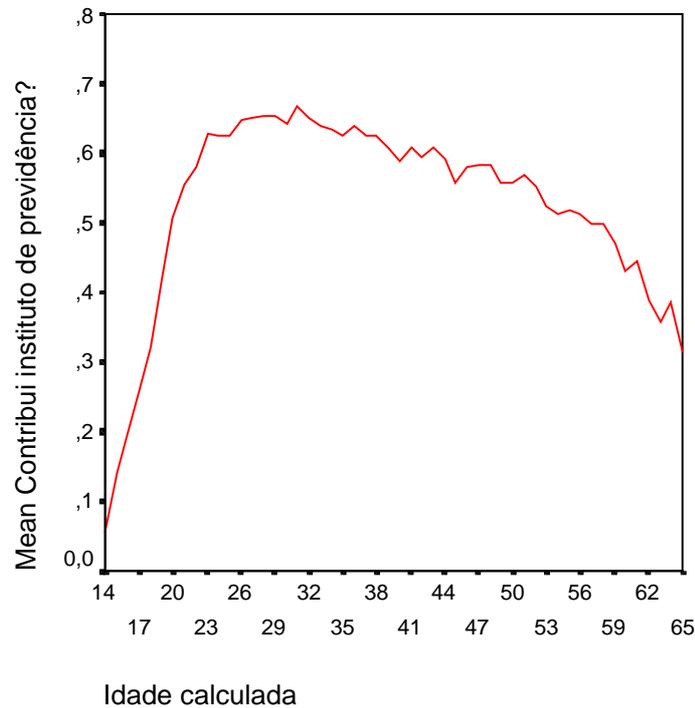
Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de estar formalmente ocupado.

O coeficiente de regressão logística da variável sexo foi de + 0,971, o que indica que os homens (valor 1), em 1982, tinham maior probabilidade de estarem formalmente ocupados do que as mulheres. O incremento percentual na empregabilidade formal decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 164%, o que indica que o fato de ser homem, em 1982, aumentava em 164% a empregabilidade formal de um indivíduo.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,026, o que indica que, em 1982, o aumento da idade aumentava a empregabilidade formal. Como já destacado, a relação entre idade e empregabilidade formal é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.3 - Empregabilidade formal x idade (Brasil, 1982)



Fonte: do autor

O gráfico 4.2.3 mostra que o pico de empregabilidade formal em 1982 ocorria entre os 29 e 32 anos de idade. Após tal faixa etária, as chances de se estar formalmente empregado começavam a decair.

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1982, em sua empregabilidade formal foi de 2,7%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,284, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 32,9%. Isso significa que, em 1982, o aumento de um ano na escolaridade do indivíduo aumentava em 32,9% sua empregabilidade formal.

As variáveis “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO” e “dummy N” tiveram seus coeficientes de regressão logística e incrementos percentuais com valores negativos, - 0,200, - 0,846, - 0,430 e - 0,428 (coeficientes) e -18,2, -57,1, -34,9 e -34,8 (incrementos percentuais), respectivamente. Isso indica que em relação aos residentes da região sudeste,

os das regiões referidas (S, NE, CO e N) tinham -18,2%, -57,1%, -34,9% e -34,8% de chances de estarem formalmente ocupados em 1982.

O coeficiente do índice socioeconômico da ocupação do pai (0,007) foi estatisticamente significativo, o que mostra a existência da associação positiva entre tal variável e a empregabilidade formal, em 1982. Os dados mostram também que o aumento de uma unidade no ISEO do pai aumenta em 0,7% a probabilidade do indivíduo estar formalmente ocupado.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1982, que a empregabilidade formal está associada a variáveis de capital humano (escolaridade e idade – *proxy* de experiência), ao sexo e região do indivíduo (variáveis de controle) e ao capital cultural do indivíduo (iseo pai).

Importante lembrar a PNAD de 1982 não fornece informações a respeito do estado em que o respondente nasceu, razão pela qual a variável “migração” não foi contemplada no modelo de regressão;

b) Ocupabilidade gerencial (modelo final 1982):

$$\begin{aligned} \text{Ocupabilidade Gerencial} = & -6,915 + 1,134 (\text{sexo}) + 0,041 (\text{idade}) + 0,224 (\text{escolaridade}) \\ & - 0,001 (\text{idadec2}) + 0,254 (\text{dummy CO}) + 0,262 (\text{dummy N}) + 0,022 (\text{escolaridade mãe}) \\ & - 0,816 (\text{dummy preto}) - 0,280 (\text{dummy pardo}) \end{aligned}$$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “dummy CO”, “dummy N”, “idadec2” “escolaridade da mãe”, “dummy pardos” e “dummy pretos” estavam associadas à ocupabilidade gerencial em 1982.

Tabela 4.2.7 - Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1982

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
32938.321	0.069	0.221	107761

Fonte: PNAD, 1982

Tabela 4.2.8 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982

Variável	Coefficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	1.134	0.041	770.730	3.107	210.7
idade	0.041	0.003	219.549	1.042	4.2
escolaridade	0.224	0.004	3636.452	1.251	25.1
escolaridade mãe	0.022	0.005	21.677	1.022	2.2
dummy pretos	-0.816	0.108	57.507	0.442	-55.8
dummy pardos	-0.280	0.039	50.504	0.756	-24.4
dummy CO	0.254	0.041	37.975	1.289	28.9
dummy N	0.262	0.061	18.717	1.300	30
idadec2	-0.001	0.000	74.168	0.999	-0.1
constante	-6.915	0.197	4214.843		

Fonte: PNAD 1982

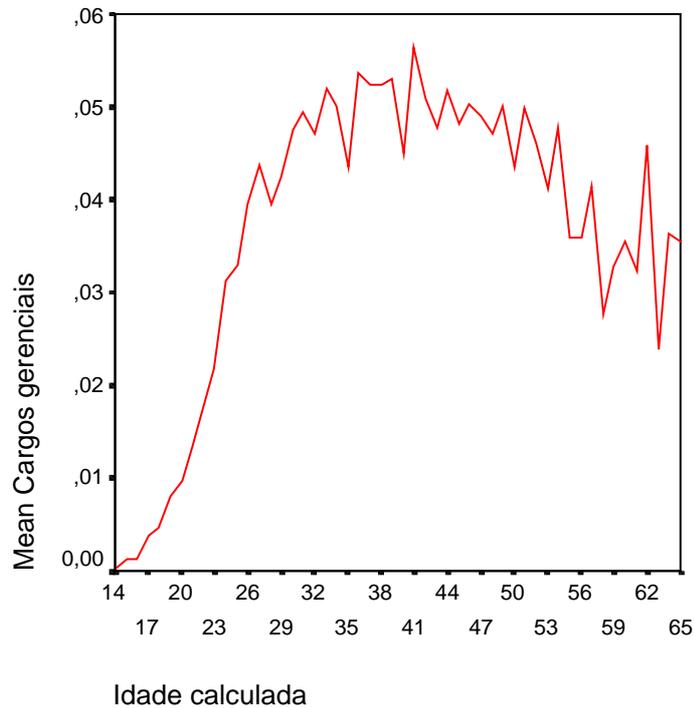
Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais

O coeficiente da variável sexo foi de + 1,134, o que indica que os homens (valor 1), em 1982, tinham maior probabilidade de ocuparem cargos gerenciais do que as mulheres. O incremento percentual na ocupabilidade gerencial decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 210,7%, em 1982.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,041, o que indica que, em 1982, o aumento da idade aumentava a ocupabilidade gerencial do indivíduo. Registra-se também que a relação entre idade e ocupabilidade gerencial é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.4 - Ocupabilidade gerencial x idade (Brasil, 1982)



Fonte: do autor

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo em sua ocupabilidade gerencial foi de 4,2%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente foi de + 0,224, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 25,1%. Isso significa que, em 1982, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 25,1% a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

Para a variável “escolaridade da mãe”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,022, e o incremento percentual de um ano de estudo a mais da mãe em relação a ocupabilidade gerencial do indivíduo foi de 2,2%. Isso significa que, em 1982, cada ano a mais na escolaridade da mãe do indivíduo aumentava em 2,2% a probabilidade dele ocupar cargos gerenciais.

Os coeficientes das variáveis “dummy CO” e “dummy N” foram positivos, 0,254, 0,262 (coeficientes), respectivamente. Isso indica uma relação positiva entre tais variáveis e a ocupabilidade gerencial, em 1982.

O coeficiente das variáveis “dummy pretos” e “dummy pardos” e seus incrementos percentuais foram negativos, - 0,816 e -0,280 (coeficientes) e -55,8 e -24,4 (incrementos percentuais). Isso significa que em relação aos brancos, as chances dos pretos e pardos de ocuparem cargos gerenciais, em 1982, eram menores (-55,8% e -24,4%, respectivamente).

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1982, que a ocupabilidade gerencial está associada a variáveis de capital humano (escolaridade e idade – *proxy* de experiência), ao sexo, raça e região do indivíduo (variáveis de controle) e ao capital cultural do indivíduo (escolaridade mãe).

São os resultados referentes à PNAD 1988:

a) Empregabilidade formal (modelo final 1988):

Empregabilidade Formal = -1,864 + 0,723 (sexo) + 0,023 (idade) + 0,223 (escolaridade) + 0,009 (ISEO pai) - 0,001 (idadec2) + 0,499 (dummy capital social) + 0,234 (dummy migração) - 0,370 (dummy S) - 0,797 (dummy NE) - 0,695 (dummy CO) - 0,697 (dummy N) + 0,183 (dummy preto).

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “migração”, “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO”, “dummy N”, “iseo pai”, “idadec2”, “dummy capital social” e “dummy pretos” estavam associadas à empregabilidade formal em 1988.

Tabela 4.2.9 - Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1988

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
60346.556	0.232	0.311	54481

Fonte: PNAD, 1988

Tabela 4.2.10 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988

Variável	Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.723	0.022	1100.726	2.060	106
idade	0.023	0.002	206.683	1.023	2.3
escolaridade	0.223	0.003	4954.046	1.250	25
migração	0.234	0.025	90.768	1.263	26.3
dummy S	-0.370	0.030	154.794	0.691	-30.9
dummy NE	-0.797	0.026	951.073	0.451	-54.9
dummy CO	-0.695	0.033	432.919	0.499	-50.1
dummy N	-0.697	0.040	298.917	0.498	-50.2
ISEO pai	0.009	0.002	30.056	1.010	1
idadec2	-0.001	0.000	246.456	0.999	-0.1
dummy capital social	0.499	0.022	528.012	1.647	64.7
dummy pretos	0.183	0.045	16.814	1.201	20.1
constante	-1.864	0.062	898.049		

Fonte: PNAD 1988

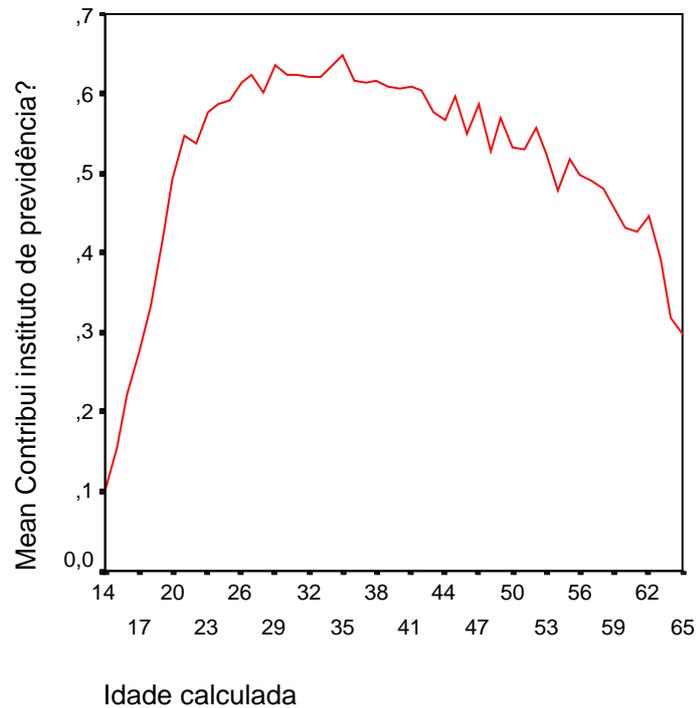
Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de estar formalmente ocupado.

O coeficiente da variável sexo foi de + 0,723, o que indica que os homens (valor 1), em 1988, tinham maior probabilidade de terem ocupações formais do que as mulheres. O incremento percentual na empregabilidade formal decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 106%.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,023, o que indica que, em 1988, o aumento da idade aumentava a empregabilidade formal do indivíduo. Registra-se também que a relação entre idade e empregabilidade formal é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.5 - Empregabilidade formal x idade (Brasil, 1988)



Fonte: do autor

Em 1988, o incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo em sua empregabilidade formal foi de 2,5%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,223, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 25%. Isso significa que, em 1988, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 25% a empregabilidade formal de um indivíduo.

No caso da variável “migração”, seu coeficiente foi de + 0,234, o que indica que, em 1988, o fato de o indivíduo ter migrado (valor 1), ou seja, morar em um estado diferente daquele de seu nascimento aumentava sua probabilidade de estar formalmente empregado. O incremento percentual do fato de ter migrado em 1988, em sua empregabilidade formal foi de 26,3%.

Para a variável “dummy capital social”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,499, e o incremento percentual do fato do indivíduo ser membro de associações

foi de 64,7%. Isso significa que, em 1988, a posse de capital social aumentava em 64,7% sua empregabilidade formal.

As variáveis “dummy S”, “dummy NE”, “dummy CO” e “dummy N” tiveram seus coeficientes de regressão logística com valores negativos, -0,370, -0,797, -0,695, -0,697 (coeficientes), respectivamente. Seus incrementos percentuais, -30,9%, -54,9%, -50,1%, e -50,2%, indicam que os residentes nas regiões sul, nordeste, centro oeste e norte, tem menores chances de estar formalmente empregados, em 1988.

A variável “dummy pretos” teve seu coeficiente com valor positivos, 0,183. Isso indica uma relação positiva entre tal variável e a empregabilidade formal, em 1988.

O coeficiente da variável “iseo pai” foi positivo, 0,009, o que indica uma associação positiva entre tal variável e a empregabilidade formal em 1988. Seu incremento percentual foi de 1%, o que significa que o aumento de uma unidade no iseo do pai aumenta em 1% as chances de um indivíduo estar formalmente empregado.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1988, que a empregabilidade formal está associada a variáveis de capital humano (escolaridade, migração e idade – *proxy* de experiência), ao sexo, raça e região do indivíduo (variáveis de controle), ao capital social e ao capital cultural do indivíduo (iseo pai);

b) Ocupabilidade gerencial (modelo final 1988):

$$\text{Ocupabilidade Gerencial} = -6,741 + 0,740 (\text{sexo}) + 0,046 (\text{idade}) + 0,203 (\text{escolaridade}) + 0,345 (\text{dummy capital social}) + 0,280 (\text{dummy CO}) - 0,002 (\text{idadec2}) - 0,612 (\text{dummy preto}) - 0,249 (\text{dummy pardo})$$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “dummy capital social”, “dummy CO”, “idadec2”, “dummy pardos” e “dummy pretos” estavam associadas à ocupabilidade gerencial em 1988.

Tabela 4.2.11 - Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1988

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
31536.464	0.050	0.174	109156

Fonte: PNAD, 1988

Tabela 4.2.12 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988

Variável	Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.740	0.036	411.293	2.096	109.6
idade	0.046	0.002	442.114	1.047	4.7
escolaridade	0.203	0.004	3062.426	1.226	22.6
dummy pretos	-0.612	0.108	32.311	0.542	-45.8
dummy pardos	-0.249	0.037	45.090	0.780	-22
dummy CO	0.280	0.045	38.738	1.323	32.3
dummy capital social	0.345	0.034	104.659	1.412	41.2
idadec2	-0.002	0.000	154.128	0.998	-0.2
constante	-6.741	0.086	6093.625		

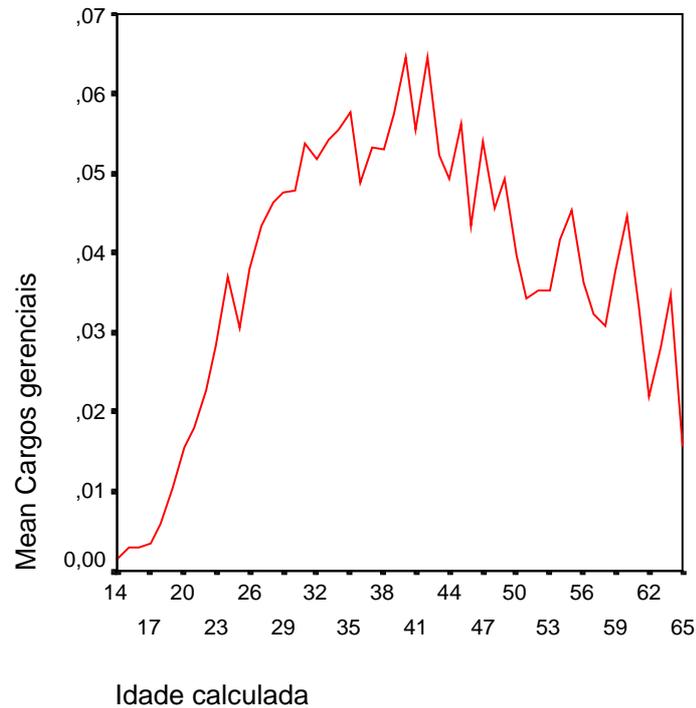
Fonte: PNAD 1988

Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais.

O coeficiente da variável sexo foi de + 0,740, o que indica que os homens (valor 1), em 1988, tinham maior probabilidade de ocuparem cargos gerenciais do que as mulheres. O incremento percentual na ocupabilidade gerencial decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 109,6%, em 1988.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,046, o que indica que, em 1988, o aumento da idade aumentava a ocupabilidade gerencial do indivíduo. Registra-se também que a relação entre idade e ocupabilidade gerencial é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.6 - Ocupabilidade gerencial x idade (Brasil, 1988)

Fonte: do autor

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1988, em sua ocupabilidade gerencial foi de 4,7%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,203, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 22,6%. Isso significa que, em 1988, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 22,6% a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

A variável “dummy CO” teve como coeficiente o valor positivo, 0,280. Isso indica uma relação positiva entre tal variável e a ocupabilidade gerencial, em 1988.

O coeficiente das variáveis “dummy pretos” e “dummy pardos” e seus incrementos percentuais foram negativos, - 0,612 e -0,249 (coeficientes) e -45,8 e -22 (incrementos percentuais). Isso significa que em relação aos brancos, as chances dos pretos e pardos de ocuparem cargos gerenciais são menores (-45,8% e -22%, respectivamente).

Para a variável “dummy capital social”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,345, e o incremento percentual do fato do indivíduo ser membro de associações foi de 41,2%. Isso significa que, em 1988, a posse de capital social aumentava em 41,2% sua ocupabilidade gerencial.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1988, que a ocupabilidade gerencial está associada a variáveis de capital humano (escolaridade e idade – *proxy* de experiência), ao sexo, raça e região do indivíduo (variáveis de controle) e ao capital social do indivíduo.

São os resultados referentes à PNAD 1996:

a) Empregabilidade formal (modelo final 1996):

Empregabilidade Formal = -1,000 + 0,314 (sexo) + 0,009 (idade) + 0,168 (escolaridade) - 0,711 (dummy NE) - 0,548 (dummy CO) - 0,790 (dummy N) - 0,001 (iddec2)

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “dummy NE”, “dummy CO”, “dummy N” e “iddec2” estavam associadas à empregabilidade formal em 1996.

Tabela 4.2.13 - Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1996

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
99154.965	0.150	0.201	81323

Fonte: PNAD, 1996

Tabela 4.2.14 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996

Variável	Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.314	0.016	379.023	1.369	36.9
idade	0.009	0.001	141.934	1.009	0.9
escolaridade	0.168	0.002	7846.282	1.183	18.3
dummy NE	-0.711	0.018	1571.521	0.491	-50.9
dummy CO	-0.548	0.025	493.133	0.578	-42.2
dummy N	-0.790	0.031	647.721	0.454	-54.6
idadec2	-0.001	0.000	446.473	0.999	-0.1
constante	-1.000	0.037	750.848		

Fonte: PNAD 1996.

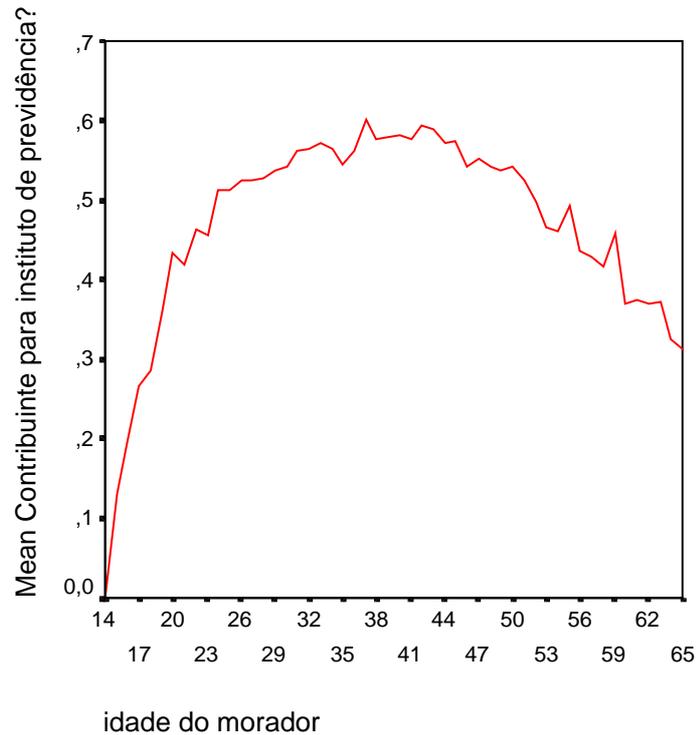
Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

Nota₂: Variável dependente = probabilidade de estar formalmente ocupado.

O coeficiente da variável sexo foi de + 0,314, o que indica que os homens (valor 1), em 1996, tinham maior probabilidade de terem ocupações formais do que as mulheres. O incremento percentual na empregabilidade formal decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 36,9%, em 1996.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente foi de + 0,009, o que indica que, em 1996, o aumento da idade aumentava a empregabilidade formal do indivíduo. Registra-se também que a relação entre idade e empregabilidade formal é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.7 - Empregabilidade formal x idade (Brasil, 1996)



Fonte: do autor

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1996, em sua empregabilidade formal foi de 0,9%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,168, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 18,3%. Isso significa que, em 1996, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 18,3% a empregabilidade formal de um indivíduo.

As variáveis “dummy NE”, “dummy CO” e “dummy N” tiveram seus coeficientes com valores negativos, -0,711, -0,548 e -0,790 (coeficientes), respectivamente. Seus incrementos percentuais, -50,9%, -42,2% e -54,6%, indicam que os residentes nas regiões nordeste, centro oeste e norte, tem menores chances de estar formalmente empregados, em 1996.

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1996, que a empregabilidade formal está associada a variáveis de capital humano (escolaridade e idade – *proxy* de experiência) e ao sexo e região do indivíduo (variáveis de controle).

b) Ocupabilidade gerencial (modelo final 1996):

Ocupabilidade Gerencial = $-5,539 + 0,725 (\text{sexo}) + 0,012 (\text{idade}) - 0,001 (\text{idadec2}) + 0,203 (\text{escolaridade}) - 0,251 (\text{dummy pardos})$

Das variáveis independentes descritas por este estudo, apenas as variáveis “sexo”, “idade”, “escolaridade”, “dummy pardos” e “idadec2” estavam associadas à ocupabilidade gerencial em 1996.

Tabela 4.2.15 - Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1996

- 2 Log likelihood	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²	N
26017.213	0.040	0.131	81336

Fonte: PNAD, 1996

Tabela 4.2.16 - Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996

Variável	Coefficiente (b)	Erro Padrão	Wald	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
sexo	0.725	0.040	331.089	2.064	106.4
idade	0.012	0.002	36.612	1.012	1.2
escolaridade	0.203	0.004	2349.452	1.225	22.5
dummy pardos	-0.251	0.042	36.352	0.778	-22.2
idadec2	-0.001	0.000	34.616	0.999	-0.1
constante	-5.539	0.094	3443.108		

Fonte: PNAD 1996

Nota₁: todos os coeficientes apresentaram $p < 0,01$;

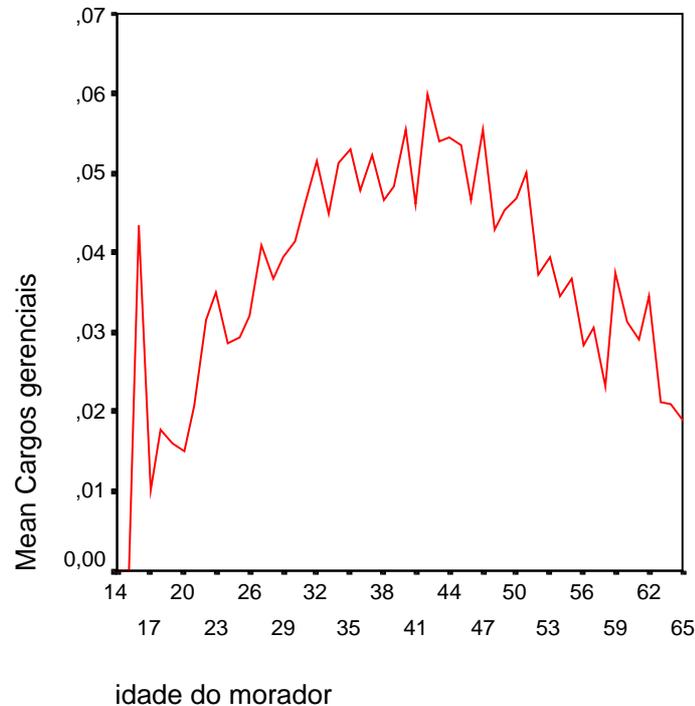
Nota₂: Variável dependente = probabilidade de ocupar cargos gerenciais.

O coeficiente da variável sexo foi de + 0,725, o que indica que os homens (valor 1), em 1996, tinham maior probabilidade de ocuparem cargos gerenciais do que as mulheres. O incremento percentual na ocupabilidade gerencial decorrente do indivíduo ser do sexo masculino foi de 106,4%, em 1996.

No caso da variável “idade”, seu coeficiente foi de + 0,012, o que indica que, em 1996, o aumento da idade aumentava a ocupabilidade gerencial do indivíduo. Registra-

se também que a relação entre idade e ocupabilidade gerencial é do tipo quadrática (u invertido), como pode ser visto no gráfico a seguir.

Gráfico 4.2.8 - Ocupabilidade gerencial x idade (Brasil, 1996)



Fonte: do autor

O incremento percentual do acréscimo de um ano na idade do indivíduo, em 1996, em sua ocupabilidade gerencial foi de 1,2%.

No caso da variável “escolaridade”, seu coeficiente de regressão logística foi de + 0,203, e o incremento percentual de um ano a mais de escolaridade foi de 22,5%. Isso significa que, em 1996, o aumento de um ano de escolaridade aumentava em 22,5% a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

O coeficiente da variável “dummy pardos” e seu incremento percentual foram negativos, - 0,251 (coeficiente) e -22,2 (incremento percentual). Isso significa que em relação aos brancos, as chances dos pardos de ocuparem cargos gerenciais são menores (-22,2%).

De modo geral, é possível identificar, com base nos dados de 1996, que a ocupabilidade gerencial está associada a variáveis de capital humano (escolaridade e idade – *proxy* de experiência) e ao sexo e raça do indivíduo (variáveis de controle).

Além de analisar as associações entre as variáveis independentes e dependentes deste estudo, esta análise busca observar as transformações nos efeitos das variáveis que influenciam a empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial no Brasil. Esses efeitos são medidos com base nos incrementos percentuais nas variáveis dependentes, apresentados nas tabelas 22 e 23, a seguir.

Tabela 4.2.17 - Incrementos percentuais das variáveis independentes na empregabilidade formal²³

	1973	1982	1988	1996
sexo	158,8	164	106	36,9
idade	2,3	2,7	2,3	0,9
escolaridade	17,6	32,9	25	18,3
migração	79	**	26,3	*
escolaridade do pai	**	*	*	*
escolaridade da mãe	**	*	*	*
iseo pai	0,3	0,7	1	*
dummy capital social	**	**	64,7	**
dummy pretos	**	*	20,1	*
dummy pardos	**	*	*	*
dummy S	-52	-18,2	-30,9	*
dummy CO	10,6	-34,9	-50,1	-42,2
dummy NE	-70,8	-57,1	-54,9	-50,9
dummy N	-33,6	-34,8	-50,2	-54,6

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

* Variável independente cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$).

** Variável independente não existente na PNAD.

Em relação aos efeitos das variáveis independentes na empregabilidade formal, destacam-se os seguintes aspectos:

²³ Incrementos percentuais na empregabilidade formal, em função do acréscimo de uma unidade nas variáveis independentes.

Sobre o sexo do indivíduo percebe-se uma redução de seu efeito na empregabilidade formal. Em 1973, os homens tinham 158,8% mais chances de estarem formalmente empregados do que as mulheres. Já em 1996, essa diferença, ainda a favor dos homens, caiu para 36,9%. Trata-se de um indicativo do aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho formal brasileiro, principalmente na década de 1990. Esses resultados confirmam os de outros estudos brasileiros sobre a participação feminina no mercado de trabalho.

Lavinias (2001, p.01), por exemplo, afirma que “a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica”, em função de vantagens objetivas (nível médio de escolaridade mais alto entre as mulheres e patamar de remuneração inferior, quando comparado ao dos homens) e outras subjetivas, atreladas ao gênero. Apoiada em dados da PNAD e da PME (Pesquisa Mensal de Emprego), a autora, por meio de um exercício econométrico, buscou responder a se a “feminização” do emprego nos anos recentes ocorreu em função do aumento do grau de empregabilidade das mulheres. Os dados desta dissertação confirmam essa “feminização”. Percebe-se que o efeito do sexo na empregabilidade formal do indivíduo se reduziu fortemente nos últimos anos. Em 1988, tal efeito, a favor dos homens, era de 106%. Como já visto, em 1996, tal incremento percentual se reduziu para 36,9%.

Os resultados do estudo de Lavinias (2001) confirmaram a existência das vantagens objetivas a favor das mulheres: “o diferencial de gênero que capacita as mulheres a disputarem espaço no mercado de trabalho com mais sucesso que os homens é o nível médio de escolaridade mais alto (37%) e o patamar de remuneração (25%) abaixo da média” (LAVINAS, 2001, p.18). A autora acredita, entretanto, que além desses aspectos

objetivos, a mão-de-obra feminina também oferece outras qualidades (conjunto de habilidades, competência) que a tornam mais empregável.

Trata-se de uma ilação bastante plausível e coerente com a noção de competência, amplamente difundida nos dias de hoje. As recentes mudanças no mundo organizacional têm exigido uma postura menos técnica e mais “difusa” dos trabalhadores, demandando destes, dimensões que associem competências diversas (multifuncionalidade, polivalência, adaptabilidade, criatividade...) e subjetividades. O grande problema desta conclusão reside na dificuldade de se mensurar estes novos atributos, em grande parte, pertencentes e existentes nas mulheres. Como bem alerta Lavinias (2001, p.19), “é preciso avançar na interpretação dos diversos mecanismos de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, destacando as especificidades desse fenômeno segundo a conjuntura econômica”.

Ainda sobre a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, Soares e Izaki (2002), também com base nos dados da PNAD, concluem que a variável escolaridade, das selecionadas pelos autores, é a que realmente exerce forte influência sobre a mudança na probabilidade de uma mulher, escolhida ao acaso, trabalhar. A surpresa em seus resultados reside na descoberta da parca contribuição da condição no domicílio na empregabilidade feminina. Em função do forte aumento na percentagem de domicílios chefiados por mulheres, nos últimos anos, era de se esperar a associação entre a condição no domicílio (ser chefe de domicílio) e a empregabilidade. Essa associação foi verificada, entretanto foi muito ínfima. Este achado, na verdade, levou, por parte dos autores desse estudo, a conclusão, após verificação empírica, de que a grande revolução na participação feminina foi a revolução das mulheres ‘casadas’, cujas taxas de participação aumentaram a uma taxa quase duas vezes maior que para a população feminina em geral (SOARES e IZAKI, 2002, p.21).

Em relação à idade do indivíduo, aqui utilizada como *proxy* da experiência de trabalho do indivíduo, percebe-se também a redução, a partir do início da década de 1980, de seu impacto nas chances de se obter um emprego formal no Brasil. É um resultado, de certa forma já esperado, em função das novas exigências feitas por parte das empresas para se contratar novos empregados. Os novos requisitos para se obter um emprego formal tendem a enfatizar questões ligadas à criatividade, iniciativa, flexibilidade e capacidade de adaptação, normalmente atribuídas e esperadas de pessoas mais jovens. Daí a forte redução do efeito da idade na empregabilidade formal, principalmente a partir dos anos 1990. Esses resultados confirmam os observados por Neves, Dourado e Fernandes (1999) em suas entrevistas com responsáveis pela área de recursos humanos no Nordeste. Segundo os autores, tais entrevistados relataram a existência de políticas restritivas quanto à idade, em função de acreditarem que pessoas mais velhas tendem a ter mais “vícios de trabalho”, o que pode dificultar, na visão dos entrevistados, seu processo de adaptação e aprendizagem.

Quanto à escolaridade, nota-se que seu efeito na empregabilidade formal vem se reduzindo. Tal redução, na verdade, é percebida apenas a partir de 1982. As evidências mostram que, durante o período de 1973 a 1982, o efeito desta variável de capital humano nas chances de se obter um emprego formal aumentou de 17,6% para 32,9%.

Este fato pode ser explicado pelo início tardio do processo de flexibilização no Brasil. O que se chama de pós-fordismo apenas começou a dar as caras em nosso país, na década de 1980. Nos países ocidentais desenvolvidos, entretanto, esses efeitos pós-fordistas já eram sentidos em meados da década de 1970²⁴.

Os anos 1970 no Brasil registraram o momento do “milagre econômico”, caracterizado por um forte crescimento da economia e do emprego formal no país.

²⁴ O toyotismo e volvismo, bem como sua expansão nos EUA e Europa são fenômenos iniciados na década de 1970.

Convém destacar que o crescimento econômico daquela época foi centrado em expansão industrial eminentemente fordista. Apesar de se atribuir o final do “milagre econômico” ao primeiro choque internacional dos preços do petróleo em 1973, sabe-se que o processo de expansão industrial perdurou por mais alguns anos, via endividamento externo. Diante desse contexto, era de se esperar uma elevação do efeito, na empregabilidade formal, das variáveis ligadas ao capital humano do indivíduo. Os dados desta dissertação confirmaram tal expectativa: o efeito da idade (*proxy* de experiência) e da escolaridade na empregabilidade formal cresceu entre 1973 e 1982²⁵.

Foi apenas a partir de 1982 que o efeito da escolaridade na empregabilidade formal começa a se reduzir: o incremento percentual (32,9% em 1982) cai para 25% em 1988 e para 18,3% em 1996.

Tal resultado leva a rejeição da hipótese 4, pelo menos em relação a empregabilidade formal, de que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de se estar formalmente empregado tenha se elevado nos anos 1990. Como visto, as evidências tendem a mostrar exatamente o contrário: nos últimos anos houve uma forte queda no efeito positivo da escolaridade na empregabilidade formal. O peso da escolaridade no processo de obtenção de um emprego formal passa a se reduzir em função de novas exigências, eminentemente subjetivas, feitas aos trabalhadores.

Em relação às variáveis ligadas ao capital cultural do indivíduo, seus efeitos em sua empregabilidade formal foram apenas observados para a variável “ISEO pai”. Os coeficientes das variáveis “escolaridade do pai” e “escolaridade da mãe” não foram estatisticamente significantes (a 1%) nas regressões logísticas de empregabilidade formal. Apenas o coeficiente da variável “ISEO pai” foi estatisticamente significativo.

²⁵ Estima-se na verdade que o efeito destas variáveis na empregabilidade formal tenha começado a se reduzir anos antes de 1982.

Aparentemente, tais resultados indicam a não associação do nível educacional dos pais a empregabilidade formal dos indivíduos. Como se sabe, de acordo com a teoria do capital cultural, o nível educacional dos pais influencia positivamente o dos filhos. Uma vez que a escolaridade individual está associada positivamente à empregabilidade formal deles, é possível supor que exista uma relação, do tipo indireta, entre a escolaridade dos pais e as chances de se obter um emprego formal. Este estudo procurou explorar esta suposição, retirando dos modelos a variável “escolaridade”. Com a retirada desta variável, os coeficientes de regressão logística das variáveis ligadas à escolaridade dos pais passaram a ser significante ao nível de 1% e positivos, indicando a associação positiva entre eles e a empregabilidade formal, nas quatro edições da PNAD selecionadas para esse estudo.

Os dados desta dissertação mostraram também a associação positiva entre a ocupação do pai e as chances de se obter um emprego formal. Diferentemente das variáveis ligadas ao nível educacional dos pais, o “iseo pai” está diretamente associado à empregabilidade formal do indivíduo (com exceção da PNAD 1996, cujo coeficiente desta variável não foi significativo a 1%). Destaca-se ainda que o efeito desta variável se elevou durante o período de 1973 e 1988. O incremento percentual na empregabilidade formal referente ao aumento em uma unidade no índice socioeconômico do pai foi de 0,3% em 1973, 0,7% em 1982 e 1% em 1988. O fato desta variável não estar associada a empregabilidade formal em 1996 pode ser explicado em função das mudanças vivenciadas no mundo do trabalho a partir da década de 1990. A flexibilização dos processos e das relações do trabalho, o fenômeno da terceirização e o próprio contexto competitivo e global no qual estão inseridas as organizações hoje representam uma nova roupagem do capitalismo, bastante distinta da existente na geração passada. Assim, pode-se imaginar

que os atributos, experiências e vivências dos pais dos trabalhadores de hoje tenham perdido boa parte de sua importância, ao menos no acesso ao emprego formal.

De modo geral, é possível concluir que ambos, pai e mãe, de modo distinto, influenciam positivamente o acesso ao mercado formal dos seus filhos. É como se a influência do pai se desse fora de casa, com base em dimensões, atributos do próprio mercado, enquanto a da mãe tende a ocorrer dentro de casa, via nível educacional. São conclusões que fazem sentido, uma vez que, normalmente, são as mães que passam mais tempo com os filhos, acompanhando, dentre outras coisas, a vida escolar destes.

Esses resultados levam à rejeição da hipótese 1, que diz que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado tem sofrido redução ao mesmo tempo que o efeito da escolaridade tem sofrido aumento, com o processo de transformação socioeconômica ocorrido no Brasil. Como visto, existe uma relação (do tipo direta e indireta) das variáveis de capital cultural com a empregabilidade formal do indivíduo. Registra-se, ainda, que o efeito de uma delas, iseo pai, foi crescente até 1988. Outro ponto já destacado refere-se a redução do efeito da escolaridade nas chances de se obter um emprego formal. São “movimentações” opostas àquelas previstas na hipótese 1, com base na teoria funcionalista.

Com base nesses mesmos resultados referentes aos efeitos das variáveis de capital cultural na empregabilidade formal, não se pode rejeitar a hipótese 2, deste estudo. Tal hipótese, com base na teoria do capital cultural, afirma que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado não tem sofrido redução com o processo de transformação socioeconômica ocorrido no Brasil.

Quanto à variável de capital social, os dados desta dissertação mostraram existir uma associação positiva entre ela e a empregabilidade formal do indivíduo. Em

1988, o fato de ser membro de uma ou mais associações (valor “1” da *dummy*) aumentou em 64,7% a probabilidade de se obter um emprego formal no Brasil. Tal resultado, além de levar a não rejeição da hipótese 3, que supunha a associação positiva entre capital social e empregabilidade formal, corrobora com os estudos de capital social que o vêem como algo próprio do indivíduo, utilizado por ele, em benefício próprio. Trata-se de um importante achado em função da pouca existência de estudos nesta linha, principalmente no Brasil. A escassez de pesquisas nesta área ocorreu (e ocorre) em função da notoriedade que o conceito de capital social obteve a partir do livro de Robert Putnam, publicado em 1993, intitulado “Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy” (Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna – PUTNAM, 2000).

A visão de Putnam tende a enfatizar um dos aspectos desse tipo de capital: a confiança. Já o outro enfoque, adotado por esta dissertação, procura destacar a importância e influência das redes de relacionamento. Granovetter, sem sobra de dúvida, foi quem mais aprofundou e se debruçou sobre esta visão de capital social. Desde a década de 1970, o autor tem publicado e explorado a relevância do capital social no mercado de trabalho. Os resultados desta dissertação trazem uma forte contribuição a esses estudos dos impactos do capital social no mercado de trabalho e no mundo organizacional.

Essa dissertação procurou também identificar a existência de diferenças na empregabilidade formal entre as regiões do Brasil e entre indivíduos de composição racial distinta. Tais variáveis foram incluídas nas regressões com o propósito de controlar o efeito das variáveis testes (aquelas descritas nas hipóteses) nas variáveis dependentes. A inclusão de variáveis do tipo controle permitiu a esse estudo identificar efeitos mais líquidos (“puros”) das variáveis teste (capital humano, cultural e social) nas variáveis dependentes. Em relação às variáveis indicadoras de região, seus coeficientes foram negativos, indicando que indivíduos residentes na região sudeste têm maiores chances de

obter um emprego formal, quando comparados com os residentes nas outras regiões brasileiras. Uma vez que a região Sudeste é a mais rica do país, era de se esperar que as oportunidades formais lá estivessem concentradas, pela existência de um efeito atividade. Quanto à evolução dos efeitos dessas variáveis indicadoras (regiões N, NE, CO e S) não foram percebidas tendências durante o período estudado (1973-1996). Destaca-se apenas a redução do diferencial em relação ao acesso ao mercado de trabalho formal entre as regiões Nordeste e Sudeste. Em 1973, o incremento percentual do fato de se morar no Nordeste reduzia a empregabilidade formal do indivíduo em 70,8% em relação aos residentes no Sudeste. Tal diferencial se reduziu com o passar do tempo chegando a ser de 50,9%, em 1996, ainda a favor do sudeste.

Já em relação às variáveis indicadoras de raça (*dummy* pardos e *dummy* pretos) alguns pontos merecem ser destacados: seus coeficientes de regressão logística, ao contrário do que se esperava, não foram estatisticamente significantes nas regressões logísticas para a empregabilidade formal. Inicialmente pode-se imaginar que não havia e não há diferenças no acesso ao mercado formal entre os brancos e os grupos raciais menos privilegiados (pardos e pretos). Entretanto, é sabido que tais diferenças existiam e ainda existem. Telles (1992) afirma e comprova com dados empíricos que a raça do indivíduo é um fator central no acesso ao mercado de trabalho formal.

Tal inquietude levou esta dissertação a explorar outros caminhos pelos quais estas diferenças poderiam se expressar. O primeiro explorado foi o da escolaridade. Não são fatos incomuns as diferenças educacionais entre os grupos raciais (ver, por exemplo, HASENBALG e VALLE SILVA, 1991). Sabe-se que os brancos tinham e têm mais acesso a educação do que os pretos e pardos. A fim de verificar tal impressão, os modelos para empregabilidade foram testados sem a variável escolaridade. Com a retirada desta variável, os coeficientes das *dummies* de raça (indicadora de pardos e indicadora de pretos)

passaram a ser estatisticamente significantes, com sinal negativo. Conclui-se então que, em relação aos brancos, os pretos e pardos no Brasil possuem menores chances de obter um emprego formal e que tais chances são determinadas pelas diferenças educacionais entre eles.

Antes de iniciar a análise da evolução dos efeitos das variáveis independentes na ocupabilidade gerencial dos indivíduos, convém destacar algumas limitações do estudo e dos dados utilizados. A variável “ocupabilidade gerencial” é uma variável indicadora (*dummy*), que assume valor “1” para os que ocupam cargos gerenciais, conforme classificação utilizada por Santos (2002). Tal classificação agrupa das diversas ocupações apresentadas pelas PNAD’s apenas aquelas gerenciais. Entretanto, a classificação utilizada pelo IBGE para as ocupações não se preocupa em delimitar claramente as gerenciais. Deste modo, apesar de válida, a classificação utilizada por Santos (2002) tende valorizar alguns aspectos, como, por exemplo, os cargos gerenciais na esfera pública, o que acaba, de certa forma, deturpando os resultados desta etapa. Ciente desta limitação, esta análise prossegue, buscando evidenciar as diferenças entre os determinantes no acesso ao emprego formal e a cargos gerenciais. Os efeitos das variáveis independentes na ocupabilidade gerencial estão resumidos na tabela a seguir.

Tabela 4.2.18 - Incrementos percentuais das variáveis independentes na ocupabilidade gerencial²⁶

	1973	1982	1988	1996
sexo	273,7	210,7	109,6	106,4
idade	5,7	4,2	4,7	1,2
escolaridade	24,3	25,1	22,6	22,5
migração	31,5	**	*	*
escolaridade do pai	**	*	*	*
escolaridade da mãe	**	2,2	*	*
iseo pai	0,7	*	*	*
dummy capital social	**	**	41,2	**
dummy pretos	**	-55,8	-45,8	*
dummy pardos	**	-24,4	-22	-22,2
dummy S	-22,4	*	*	*
dummy CO	22,1	28,9	32,3	*
dummy NE	-14,5	*	*	*
dummy N	*	30	*	*

Fonte: PNAD's 1973, 1982, 1988 e 1996.

* Variável independente cujo coeficiente de regressão logística não foi significativo ao nível de 1% ($p > 0,01$).

** Variável independente não existente na PNAD.

Em relação ao sexo do indivíduo, percebe-se também uma redução de seu efeito na ocupabilidade gerencial. Em 1973, os homens tinham 273,7% mais chances de ocuparem um cargo gerencial do que as mulheres. Já em 1996, essa diferença, ainda a favor dos homens, havia caído para 106,4%. Da mesma forma já observada para a empregabilidade formal, esses dados também indicam uma maior participação das mulheres entre o total de gerentes. Oportuno destacar que mesmo com a redução no efeito do sexo na ocupabilidade gerencial, as diferenças entre homens e mulheres são ainda bastante pronunciadas. É possível afirmar, com base nestes resultados, que o processo de “feminização” dos empregos, destacado por Lavinias (2001) ocorreu mais fortemente entre cargos não gerenciais. Esta conclusão, de certo modo, reflete as elevadas exigências para se ocupar um cargo gerencial, diante deste novo contexto organizacional. Normalmente exige-se dos gerentes dedicação quase que total ao cargo. Reclamações de estresse

²⁶ Incrementos percentuais na ocupabilidade gerencial, em função do acréscimo de uma unidade nas variáveis independentes.

elevado e falta de tempo são freqüentes neste grupo. As mulheres, comumente, costumam valorizar o tempo gasto com a família e se preocupam em ter filhos. Objetivamente, isso significa que elas estão menos dispostas, em linhas gerais, e menos disponíveis a ocuparem cargos gerenciais. Era de se esperar, portanto que, mesmo reduzindo-se, o efeito do sexo (a favor dos homens) fosse maior na ocupabilidade gerencial do que na empregabilidade formal.

Em relação à idade do indivíduo, aqui utilizada como *proxy* da experiência de trabalho do indivíduo, percebe-se também a redução de seu impacto nas chances de se obter um cargo gerencial no Brasil. Em 1973, um ano a mais de idade representava um incremento percentual de 5,7% na ocupabilidade gerencial. Tal incremento ficou reduzido para 1,2% em 1996.

Esse resultado reflete o que já foi observado para o mercado formal. Os novos requisitos dos gerentes, nesse contexto de flexibilização e competitividade, são esperados de pessoas mais jovens, solteiras e disponíveis a dedicação total ao cargo. Importante observar também que, em 1996, o incremento percentual de um ano a mais na idade na ocupabilidade gerencial foi de 1,2% e na empregabilidade formal foi de 0,9%. Apesar de próximos, o maior incremento da idade na ocupabilidade gerencial pode refletir uma maior preocupação por experiência anterior no processo de acesso a cargos gerenciais, quando comparado com o processo seletivo formal, em geral.

Quanto à escolaridade, nota-se que a evolução de seu efeito na ocupabilidade gerencial assumiu as mesmas tendências observadas para a empregabilidade formal. As evidências também mostram que, durante o período de 1973 a 1982, o efeito desta variável de capital humano nas chances de se obter um cargo gerencial se elevou (de 24,3% para 25,1%).

Apenas a partir de 1982, o efeito da escolaridade na ocupabilidade gerencial começa a se reduzir: o incremento percentual de um ano a mais de educação (25,1% em 1982) cai para 22,6% em 1988 e para 22,5% em 1996.

Tal resultado também leva a rejeição da hipótese 4 de que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de se ocupar um cargo gerencial tenha se elevado nos anos 1990. Oportuno destacar que a redução nos efeitos da escolaridade na ocupabilidade gerencial foi bem menor do que a observada para a empregabilidade formal. Isso mostra que, apesar de ter se reduzido, o impacto da escolaridade no acesso a cargos gerenciais ainda é bastante significativo, e maior do que o registrado para o mercado formal como um todo.

Em relação às variáveis ligadas ao capital cultural do indivíduo, seus efeitos em sua ocupabilidade gerencial foram apenas observados para a variável “ISEO pai”, em 1973, e para a variável “escolaridade da mãe”, em 1982. Os demais coeficientes, para os outros anos, das variáveis “iseo pai”, “escolaridade do pai” e “escolaridade da mãe” não foram estatisticamente significantes (a 1%) nas regressões logísticas de ocupabilidade gerencial.

Aparentemente, tais resultados indicam praticamente a não associação de variáveis ligadas ao capital cultural do indivíduo e a ocupabilidade gerencial destes. Com base na teoria do capital cultural e nos resultados encontrados na análise inferencial da empregabilidade formal, resolveu-se fazer o mesmo procedimento realizado de retirada da variável “escolaridade” nos modelos de ocupabilidade gerencial, a fim de se identificar a existência de efeitos indiretos do capital cultural do indivíduo e sua ocupabilidade gerencial. Os resultados foram os mesmos obtidos nos modelos de empregabilidade formal. Com a retirada desta variável, os coeficientes das variáveis ligadas ao *background* familiar passaram a ser significantes ao nível de 1% e positivos, indicando a associação

positiva entre eles e a ocupabilidade gerencial, nas quatro edições da PNAD selecionadas para esse estudo.

Esses resultados não permitem que uma decisão seja tomada em relação às hipóteses 1 e 2, no que diz respeito a ocupabilidade gerencial. A clara existência de um efeito indireto do capital cultural nas chances de se ocupar cargos gerenciais impossibilita tal decisão.²⁷

Quanto à variável de capital social, os dados desta dissertação mostraram existir uma associação positiva entre ela e a ocupabilidade gerencial do indivíduo. Em 1988, o fato de ser membro de uma ou mais associações (valor “1” da *dummy*) aumentou em 41,2% a probabilidade de se obter um cargo gerencial no Brasil. Tal resultado, além de novamente levar a não rejeição da hipótese 3, que supunha a associação positiva entre capital social e ocupabilidade gerencial, corrobora com os estudos de capital social que o vêem como algo próprio do indivíduo, utilizado por ele, em benefício próprio. A utilização da rede de relacionamentos, principalmente a baseada em laços fracos (*weak ties*) (GRANOVETTER, 1973), influencia positivamente não só o acesso ao mercado formal, bem como a cargos gerenciais. Este resultado corrobora com o encontrado por Maman (2000), que estuda impacto do capital social no acesso a cargos de diretoria (*board*) em Israel. O autor mostra que “é a combinação da estrutura da economia nacional e o capital humano e social dos diretores que determina quem irá ocupar adicionais *boards*” (MAMAN, 2000, p.603).

Também se buscou identificar as diferenças na ocupabilidade gerencial entre as regiões brasileiras e entre os indivíduos de diferentes raças. Novamente, tais variáveis foram incluídas nas regressões com o propósito de controlar o efeito das variáveis testes (aquelas descritas nas hipóteses) na ocupabilidade gerencial. A inclusão de variáveis do

tipo controle permitiu a esse estudo identificar efeitos mais líquidos (“puros”) das variáveis teste (capital humano, cultural e social) nas variáveis dependentes.

Em relação às variáveis indicadoras de região, com exceção da região centro oeste, seus coeficientes não foram estatisticamente significativos a 1%. Os coeficientes da *dummy* indicadora da região CO foram significativos, porém positivos, o que indica que o fato de um indivíduo ser residente na região centro oeste aumentaria suas chances de obter um cargo gerencial em relação aos residentes no Sudeste. Trata-se de um resultado inesperado pois, em função de um efeito atividade, era de se esperar que os residentes do Sudeste tivessem maiores probabilidades de ocupar posições gerenciais. Esse achado inesperado pode ser explicado pelas limitações deste estudo ao determinar um grupo de ocupações gerenciais com base em Santos (2002). Conforme já dito, a classificação de cargos gerenciais utilizadas por Santos (2002) e por esta dissertação valoriza os cargos gerenciais públicos, motivo pelo qual os coeficientes das variáveis indicadoras da região Centro Oeste foram significativos e positivos.

Diferente do ocorrido na empregabilidade formal, os coeficientes de regressão logística das variáveis indicadoras de raça (*dummy* pardos e *dummy* pretos) nos modelos para ocupabilidade gerencial foram estatisticamente significantes e negativos. São resultados que confirmam e reforçam os encontrados por Telles (1994). O autor, com base no Censo brasileiro de 1980, testou a existência de desigualdades raciais no acesso a diferentes posições ocupacionais. Este estudo se baseou em uma perspectiva teórica ponderada, situada entre uma posição funcionalista e a de Blumer (BLUMER, 1965 *apud* TELLES, 1994). Para o autor, o processo de industrialização pode aumentar a desigualdade racial apenas em determinados pontos da estrutura ocupacional, nomeadamente as de alto *status*. A suposição do autor foi confirmada em seus resultados. Brancos possuem quatro

²⁷ Se as variáveis dependentes deste estudo fossem contínuas, como a renda, os efeitos indiretos das variáveis independentes poderiam ser mensurados via análise de trajetórias (*path analysis*). Infelizmente, não é o caso

vezes mais chances de ocupar cargos gerenciais (*managerial/professional occupations*) do que os não brancos (TELLES, 1994, p.53).

Os resultados deste estudo corroboram com os encontrados por Telles (1994). Nos modelos de empregabilidade formal, não se percebeu a existência de efeitos diretos da raça, apenas de indiretos, via educação. Estes efeitos indiretos permanecem na discussão da ocupabilidade gerencial. Entretanto, são reforçados por outros diretos, decorrentes de preconceitos raciais. O estudo de Andrews (1991 *apud* TELLES, 1994) concluiu que muitos empregadores em São Paulo sentem que negros trabalhando em posições de alto destaque (*status*) prejudicam a reputação da organização. Os dados desta dissertação referentes aos efeitos da raça na ocupabilidade gerencial dos indivíduos confirmam o fato que brancos possuem maiores chances de ocupar cargos gerenciais no Brasil.

4.2.1 Principais resultados quanto às hipóteses

De modo breve, em relação às hipóteses de pesquisa propostas e testadas por este estudo, é possível concluir o seguinte:

A hipótese 1 (teoria funcionalista) tanto para a empregabilidade formal quanto para ocupabilidade gerencial foi rejeitada. Segundo tal hipótese, o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado tem sofrido redução, ao mesmo tempo que o efeito da educação sobre essas mesmas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

As evidências aqui apresentadas indicam a redução do efeito da escolaridade em ambas variáveis dependentes. Além disso, percebeu-se que as variáveis de *background* familiar são relevantes no processo de obtenção de um emprego formal e de cargos gerenciais. Ressalva-se, entretanto, que seus efeitos, ao menos na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial são basicamente indiretos, efeitos esses não mensurados em regressões logísticas. Ainda assim, para a empregabilidade formal principalmente, percebeu-se a existência da associação direta de uma variável de *background* familiar, o índice socioeconômico da ocupação do pai. Destaca-se também que seu efeito nesta variável dependente foi crescente, e não decrecente, como havia previsto a hipótese 1.

A rejeição da hipótese 1 leva a não rejeição da hipótese 2 (teoria do capital cultural), no tocante ao efeito das variáveis de *background* familiar na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial dos indivíduos. Novamente, a não rejeição desta hipótese deve ser cautelosa em função dos efeitos das variáveis de capital cultural nas dependentes deste estudo serem predominantemente indiretos.

A hipótese 3 (teoria do capital social) para a empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial não pode ser rejeitada. As evidências deste estudo mostraram que o estoque de capital social do indivíduo afeta positivamente a probabilidade dele ocupar cargos gerenciais e de estar formalmente ocupado no Brasil.

Por sua vez, a hipótese 4, baseada nos estudos sobre a flexibilização da mão de obra, foi rejeitada, uma vez que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado reduziu-se nos anos 90, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

5

Conclusão e recomendações

Desde meados da década de 1970, o país vem vivendo a intensificação dos processos de urbanização e industrialização, resultado principalmente do esgotamento do modelo fordista de produção e organização do trabalho, o que impulsionou o surgimento de novas bases institucionais para o desenvolvimento do capitalismo (baseado em modelos flexíveis de produção, com destaque para o capital financeiro).

Neste novo contexto, as empresas em diversos países vivenciaram processos de reestruturação, com base em uma nova revolução tecnológica, de base microeletrônica. Tal momento ficou marcado pela difusão de um novo padrão tecnológico, que possibilitou a passagem da fase de mecanização e automação rígida – característica do modelo fordista/taylorista de produção – para a fase de automação flexível, própria do modelo pós-fordista.

Como sabido, a reestruturação organizacional, sob a égide do pós-fordismo, vem causando fortes impactos no mercado de trabalho, em especial o brasileiro. A terceirização e flexibilização de alguns setores da economia estão destruindo vários postos de trabalho, principalmente na indústria, além de tornarem obsoletas diversas qualificações, o que condenou (e vem condenando) parte dos trabalhadores ao desemprego prolongado, à informalidade ou a empregos precários.

Neste sentido, o debate sobre empregabilidade vem a ocupar posição de destaque tanto na Academia quanto na discussão sobre políticas públicas, no Brasil e em

todo o mundo. Tal discussão é fruto da dificuldade encontrada pelos trabalhadores, em face da flexibilização das organizações e dos processos de trabalho, em obterem um emprego formal. A fim de aprofundar os entendimentos acerca deste tema, o presente estudo centrou-se na análise de importantes teorias que visam entender os possíveis efeitos de um conjunto de variáveis (capital humano, cultural e social) sobre as chances de um indivíduo estar formalmente ocupado e, especificamente, sobre as probabilidades de se ocupar cargos gerenciais.

A empregabilidade, assim como outros aspectos do mercado de trabalho (determinação de salários, por exemplo), são temas já estudados por diversos autores, baseados principalmente na teoria do capital humano. Para seus teóricos, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade. Esta tem sido a abordagem teórica comumente mais utilizada em estudos sobre o mercado de trabalho no Brasil e em todo o mundo. São estudos importantes, porém limitados, pois estão restritos a um pequeno grupo de variáveis. Por ser produto do enfoque neoclássico da economia, a teoria do capital humano, ao tratar do mercado de trabalho, ignora aspectos sociais, que por ventura estejam associados ao acesso ao emprego e determinação de salários, por exemplo. Não se pode imaginar que a determinação das chances de se obter um emprego formal ou um cargo gerencial, neste caso, estejam somente associadas a variações na escolaridade e na experiência dos indivíduos.

Neste sentido, este estudo contribui com o debate sobre o tema exatamente quando demonstra que a empregabilidade formal e a ocupabilidade gerencial de um indivíduo, além de estarem associadas ao seu capital humano, são também afetadas pelo seu estoque de capital cultural e social. Oportuno destacar que, ao incluir elementos não-

meritocráticos, como aqueles ligados ao capital cultural e social do indivíduo, este estudo torna a discussão sobre a empregabilidade individual bastante pertinente à realidade do Brasil, país que possui como uma de suas principais características o personalismo nas relações (FREITAS, 1997).

Convém lembrar que tal conclusão, ao destacar e considerar variáveis ligadas à estrutura social, vem enriquecer também, sobremaneira, o debate teórico da sociologia econômica a respeito da natureza “inserida” (*embedded nature*) do processo econômico, destacado por Granovetter (1985) e Polanyi (1980).

A fim de mostrar a complexidade do fenômeno “empregabilidade” no Brasil, analisando os efeitos de um conjunto de variáveis sobre as chances de um indivíduo obter um emprego formal e um cargo gerencial, esta dissertação, com base em uma rica discussão teórica, testou as seguintes hipóteses:

HIPÓTESE 1: Baseado na teoria funcionalista (modernização), testou-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado tem sofrido redução, ao mesmo tempo que o efeito da educação sobre essas mesmas variáveis dependentes tem sofrido aumento com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

HIPÓTESE 2: Baseado na teoria do capital cultural, testou-se a hipótese de que o efeito das variáveis de *background* familiar sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado não tem sofrido redução com o processo de transformação sócio-econômica ocorrido no Brasil.

HIPÓTESE 3: Baseado na teoria do capital social, testou-se a hipótese de que as variáveis de capital social (associação / associativismo) afetam positivamente a probabilidade de um

indivíduo ocupar cargos gerenciais e a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado no Brasil.

HIPÓTESE 4: Baseado nos estudos sobre a flexibilização da mão-de-obra, testou-se a hipótese de que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado elevou-se nos anos 90, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

A partir do teste destas hipóteses, foram analisadas as transformações nos efeitos das variáveis que influenciam a empregabilidade formal da mão-de-obra no Brasil e sua probabilidade de ocupar cargos gerenciais, no período que vai do Milagre Econômico (1973) à Abertura Econômica da Globalização (1996). Foram analisadas também as transformações nos níveis de qualificação das ocupações, as mudanças nos efeitos de variáveis socioeconômicas sobre a empregabilidade formal da mão-de-obra brasileira e sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais no Brasil, bem como a relação entre o grau de associativismo (capital social) e a empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial do mercado de trabalho brasileiro.

Os principais resultados quanto às hipóteses foram: a hipótese 1 (teoria funcionalista), tanto para a empregabilidade formal quanto para ocupabilidade gerencial, foi rejeitada. As evidências aqui apresentadas indicaram a redução do efeito da escolaridade e o aumento do efeito de variáveis de *background* familiar (em especial, o ISEO pai) em ambas variáveis dependentes.

A rejeição da hipótese 1 leva a não rejeição da hipótese 2 (teoria do capital cultural), no tocante ao efeito das variáveis de *background* familiar na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial dos indivíduos. Verificou-se, assim, que tais variáveis de *background* familiar são relevantes, direta e indiretamente, no processo de obtenção de um emprego formal e de cargos gerenciais. Ressalva-se, entretanto, que seus efeitos, ao menos

na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial, são basicamente indiretos, efeitos esses não mensurados em regressões logísticas. Ainda assim, percebeu-se a existência da associação direta, positiva e crescente, de uma variável de *background* familiar, o índice socioeconômico da ocupação do pai, o que vem a confirmar a importância do capital cultural do indivíduo no mercado de trabalho.

A hipótese 3 (teoria do capital social) para a empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial não pode ser rejeitada. As evidências deste estudo mostraram que o estoque de capital social do indivíduo afeta positivamente a probabilidade dele ocupar cargos gerenciais e de estar formalmente ocupado no Brasil.

A hipótese 4, por sua vez, baseada nos estudos sobre a flexibilização da mão de obra, foi rejeitada, uma vez que o efeito da escolaridade sobre a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais e sobre a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado reduziu-se nos anos 90, com a aceleração da flexibilização do trabalho no Brasil.

Importante lembrar que, por se tratar de um estudo longitudinal, esta dissertação pôde observar as evoluções dos efeitos de diversas variáveis independentes na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial. Desta visão evolutiva, várias conclusões puderam ser tomadas.

Percebeu-se, por exemplo, que o mercado de trabalho vem passando por um processo de “feminização”, e que tal processo é mais forte entre as ocupações não gerenciais. Para Lavinias (2001), há vantagens objetivas a favor das mulheres no mercado de trabalho. Segundo a autora, o maior nível de escolaridade e o menor patamar de remuneração, quando comparadas com os homens, capacita as mulheres a disputarem, com sucesso, espaços no mercado de trabalho. Apesar de pertinentes e relevantes, acredita-se tais vantagens não são as únicas responsáveis pelo aumento da participação feminina no

mercado de trabalho. Além desses aspectos objetivos, a mão-de-obra feminina também oferece outras qualidades que a tornam mais empregável. Trata-se de uma ilação bastante plausível e coerente com a noção de competência, amplamente difundida nos dias de hoje. As recentes mudanças no mundo organizacional têm exigido uma postura menos técnica e mais “difusa” dos trabalhadores, demandando destes, dimensões que associem competências diversas (multifuncionalidade, polivalência, adaptabilidade, criatividade...) e subjetividades, comumente presentes no sexo feminino. O grande problema desta conclusão reside na dificuldade de se mensurar estes novos atributos, em grande parte, pertencentes e existentes nas mulheres. Como bem alerta Lavinias (2001, p.19), “é preciso avançar na interpretação dos diversos mecanismos de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, destacando as especificidades desse fenômeno segundo a conjuntura econômica”.

Outro ponto de extrema relevância aqui observado refere-se à redução dos efeitos dos elementos de capital humano em ambas variáveis dependentes. Tanto a experiência quanto a escolaridade tiveram seus efeitos reduzidos, principalmente a partir da década de 1990. Tal fato nos remete ao contexto ao qual estava inserido a teoria do capital humano em seu momento de concepção e ampla divulgação. Tratava-se de um contexto eminentemente fordista, baseado em preceitos burocráticos e meritocráticos. Dada tal conjuntura, era de se esperar (e foi o que ocorreu) uma enorme divulgação e aplicação bem sucedida da abordagem do capital humano. Os dados dessa dissertação mostram que, num contexto fordista, as variáveis ligadas ao capital humano ganham importância. Por exemplo, o incremento percentual na empregabilidade formal, decorrente do aumento de um ano na idade (*proxy* de experiência) e na escolaridade aumentou entre 1973 e 1982, diminuindo logo após (conforme visto com os resultados para os anos de 1988 e 1996). Este fato pode ser explicado pelo início tardio do processo de flexibilização

no Brasil. O que se chama de pós-fordismo apenas começou a dar as caras em nosso país, na década de 1980. Nos países ocidentais desenvolvidos, entretanto, esses efeitos pós-fordistas já eram sentidos em meados da década de 1970.

Importante destacar que, apesar de tardio, a expansão do pós-fordismo no Brasil vem causando sérios e profundos impactos no mercado de trabalho. As empresas iniciaram (e tem realizado) um processo de reestruturação, centrado em uma nova revolução tecnológica, de base microeletrônica, o que vem alterando os papéis da educação e da experiência do indivíduo (variáveis de capital humano) no mercado de trabalho. Sobre esse assunto, os estudos sobre a flexibilização do trabalho (GEE, HULL e LANKSHEAR, 1996, entre outros) apresentam entendimento que tende a valorizar a educação, em função basicamente do papel que o conhecimento e a aprendizagem possuem hoje em dia nas organizações. Com base nesta abordagem, esperava-se que o efeito da escolaridade tivesse aumentado nos últimos anos no Brasil. Os dados desta dissertação mostraram exatamente o oposto: em 1988, por exemplo, o incremento percentual na empregabilidade formal em função do aumento de um ano na escolaridade do indivíduo foi de 25%. Já em 1996, tal incremento se reduziu para 18,3%. Esse resultado nos indica que a educação formal tem perdido importância no mercado de trabalho.

Isso não implica, contudo, uma redução da importância do conhecimento nas organizações e no mercado de trabalho. A divulgação e propagação da flexibilidade organizacional nos leva a crer que determinadas dimensões do conhecimento têm perdido importância, dando lugar a outras. É possível supor, portanto, que a qualificação, medida em credenciais, tem dado lugar às competências, de ordem mais subjetiva. Neste sentido, não bastariam habilidades técnicas; fazem-se necessárias outras que envolvam, por exemplo, a capacidade de transmitir e compartilhar o conhecimento (capital social), de reorganiza-lo e de adapta-lo às novas demandas organizacionais, constantemente mutantes.

Os resultados desta dissertação podem indicar que as organizações vêm valorizando essas novas facetas do conhecimento em seus processos de seleção. Ao valorizar elementos ligados ao capital cultural e social do indivíduo, o mercado de trabalho pode estar atribuindo importância à relação desses tipos de capital com o capital humano. Por exemplo, pessoas com estoque de capital social podem ser mais capazes de compartilhar conhecimentos na organização. Já o capital cultural do indivíduo pode estar associado a extra-habilidades, como facilidade no aprendizado de outros idiomas. É importante destacar que as evidências deste estudo não permitem a afirmação segura acerca deste novo papel do conhecimento nas organizações. Entretanto, os indícios aqui levantados podem, certamente, estimular pesquisas futuras que possam melhor explorar o assunto.

Concluiu-se também que o capital social é elemento extremamente relevante na obtenção de ocupações formais e gerenciais. Tal resultado, além de reforçar os já obtidos por Granovetter (1995), entre outros, de que o capital social é também propriedade do indivíduo e por ele pode ser utilizado, entre outras coisas, para obtenção de cargos formais e gerenciais, vem a ressaltar um aspecto do capital social – a rede de relacionamentos – pouco explorado na Academia. Tal esquecimento ocorre em função da forte influência dos estudos de Putnam (2000) sobre o papel da confiança e civismo na Itália Moderna.

Obviamente, este estudo não procurou esgotar o debate sobre o mercado de trabalho. Outros aspectos deste mercado devem ser também estudados à luz dessas outras abordagens teóricas – capital cultural e social. Percebeu-se, por exemplo, a existência de efeitos eminentemente indiretos das variáveis de capital cultural na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial. Provavelmente, o efeito dessas variáveis nas chances de promoção e no processo de determinação de salários devem ser distintos do aqui observado, e por isso merecem ser estudados mais profundamente.

Importante registrar a contribuição que esse estudo oferece a área de Recursos Humanos. Diferentemente do que ocorre em outros países, tal área no Brasil é relativamente dominada por abordagens prescritivas e limitadas. Enquanto nos Estados Unidos e na Europa esta área (lá chamada de *Industrial Relations*) se comunica constantemente com a Sociologia e com a Economia, no Brasil percebe-se que ela é relativamente isolada e pouco fértil. Ao adotar uma perspectiva multidisciplinar, esta dissertação mostra a possibilidade e viabilidade do enriquecimento dos estudos de Recursos Humanos.

Os resultados desta dissertação podem orientar empregadores e empregados, assim como políticas públicas para o emprego. Sobre este último aspecto, convém destacar que os esforços públicos direcionados ao estímulo da empregabilidade tendem a enfatizar a educação formal. Além disso, grande parte deles ainda estão baseados na noção de qualificação, bastante estática, quando comparada com a de competência. Os resultados do estudo de Silveira Neto (2002) mostram que um importante programa de qualificação para o trabalhador (PLANFOR) não tem gerado impactos significativos na empregabilidade e renda de trabalhadores que dele participam. Isso ocorre provavelmente em função da não adequação do Programa ao contexto de competência e à negligência de outros aspectos relevantes no mercado de trabalho, como aqueles ligados ao capital cultural e social dos indivíduos.

Embora esses resultados contribuam com a adição de evidências em favor das abordagens teóricas aqui levantadas, é evidente que novas pesquisas se fazem necessárias, uma vez que os processos aqui analisados (acesso a cargos formais e gerenciais) podem variar de acordo com diferentes subsectores da economia ou com a região do Brasil estudada, por exemplo. Ainda assim, acredita-se que as conclusões deste estudo podem servir como parâmetro para diversos outros sobre o mercado de trabalho brasileiro.

6

Referências bibliográficas

ASCHAFFENBURG, Karen; MAAS, Ineke. Cultural and Educational Careers: The Dynamics of Social Reproduction. **American Sociological Review**, v.62, p.573-587, Aug. 1997.

BARROS, Alexandre Rands. O Setor Informal e o Desemprego na Região Metropolitana do Recife. **REN – Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v.28, n.especial, p.337-361, jul. 1997.

BECKER, Gary. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis**, with Special Reference to Education. Nova Iorque: NBER/Columbia University Press, 1964.

BOTTOMORE, Tom. **As Classes na Sociedade Moderna**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **Reproduction in Education, Society and Culture**. London: SAGE Publications, 1977.

BOURDIEU, Pierre. Les Trois États du Capital Culturel. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, Paris, n.30, nov. de 1979, p.3-6.

BOURDIEU, Pierre. Le Capital Social – Notes Provisoires. **Actes de la Recherche en Sciences Sociales**, Paris, n.31, jan. de 1980, p.2-3.

BOURDIEU, Pierre. Reprodução Cultural e Reprodução Social, In: Sergio Miceli (org.). **A Economia das Trocas Simbólicas**. 2.ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1987.

BRASIL – Ministério do Trabalho. **Questões Críticas da Educação Brasileira: Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas da Tecnologia e da Qualidade**. Brasília: MTb, 1995.

BURT, Ronald S. The Network Structure of Social Capital. In: R. Sutton e B. Staw. **Research in Organizational Behavior**, v.22, Greenwich, CT: JAI Press, 2000.

CACCIAMALI, M.; FREITAS, P. Do Capital Humano ao Salário Eficiência: Uma Aplicação para Analisar os Diferenciais de Salários em Cinco Ramos Manufatureiros da Grande São Paulo. **Anais...** 19º Encontro Nacional de Economia, 3: 213-222, 1991.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Trabalhar, Verbo Transitivo**: Destinos Profissionais dos Deserdados da Indústria Automobilística. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra M. Percurso Semântico do Tema Empregabilidade: um Estudo de Caso em uma Empresa de Telefonia. Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, 26, 2002, Salvador-BA, **Anais**. Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**: Uma Crônica do Salário. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel; PORTES, Alejandro. World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy. In: A. Portes, M. Castells e L. Benton (eds.). **The Informal Economy**: Studies in Advanced and Less Developed Countries. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. A Era da Informação: Economia Sociedade e Cultura. v.1, 1.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Celso. **Sociologia Aplicada à Administração**. São Paulo, Atlas, 2002.

CAVALCANTI, Clóvis. **Viabilidade do Setor Informal**: a Demanda de Pequenos Serviços no Grande Recife. 2.ed. Recife: Editora Massangana; SUDENE, 1983.

CIVELLI, Franco. Personal Competencies, Organizational Competencies, and Employability. **Industrial and Commercial Training**. Guildsborough, v.30, n.02, p.48-52, 1998.

CLEGG, Stewart. **As Organizações Modernas**. Oeiras: Celta Editora, 1998.

COLEMAN, James S. Social Capital in the Creation of Human Capital. **American Journal of Sociology**, v.94, supplement, p.S95-S120, 1988.

COLEMAN, James S. **Foundations of Social Theory**. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 1994.

COLLINS, Randall. **The Credential Society**: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press, 1979.

DAHRENDORF, Ralf. **As Classes e seus Conflitos na Sociedade Industrial**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1982.

DE GRAAF, Nan Dirk; FLAP, Hendrik D. 'With a Little Help From My Friends': Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. **Social Forces**, v.67, n.02, p.452-472, Dec., 1988.

DE GRAAF, Nan Dirk; DE GRAAF, Paul M.; KRAAYKAMP, Gerbert. Parental Cultural Capital and Educational Attainment in the Netherlands: A Refinement of the Cultural Capital Perspective. **Sociology of Education**, v.73, p.92-111, Apr. 2000.

DIMAGGIO, Paul J. Cultural Capital and Schooling Success: The Impact of Status Culture Participation on the Grades of U.S. High School Students. **American Sociological Review**, v.47, p.189-201, 1982.

DIMAGGIO, Paul J.; MOHR, John. Cultural Capital, Educational Attainment, and Marital Selection. **American Journal of Sociology**, v.90, p.1231-1261, 1985.

DUMAIS, Susan A. Cultural Capital, Gender, and School Success: The Role of Habitus. **Sociology of Education**, v.75, p.44-68, Jan., 2002.

FERNANDES, Antônio Sérgio Araújo. O Conceito de Capital Social e sua Aplicação na Análise Institucional e de Políticas Públicas. Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, 25, 2001, Campinas-SP, **Anais**. Campinas: ANPAD, 2001. 1 CD.

FERNANDES, Danielle C., NEVES, Jorge A.; HALLER, Archibald. Credencialismo, Correspondência ou Capital Humano? Como a Escolaridade Afeta a Determinação de Cargos e Salários de Trabalhadores da Indústria de Transformação no Brasil. **Estudos Avançados em Administração**, v.7, n. 1, p.1033-1048, 1999.

FERNANDES, Danielle C. Capital Humano, Capital Cultural e a Determinação da Posição Gerencial. Encontro Nacional de Engenharia da Produção – ENEGEP, 2001, **Anais**. ENEGEP, 2001.

FERNANDEZ, Roberto M.; WEINBERG, Nancy. Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank. **American Sociological Review**, v.62, p.883-902, Dec., 1997.

FERNANDEZ, Roberto M.; CASTILLA, Emilio J.; MOORE, Paul. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. **American Journal of Sociology**, v.105, n.05, p.1288-1356, Mar., 2000.

FRAGA, Érica. Terceirização Cresce e Atinge Altos Salários. In: Dinheiro. **Folha de São Paulo**, pág.B3, segunda-feira, 23 de junho de 2003.

FREITAS, Alexandre B. Traços Brasileiros para uma Análise Organizacional. In: Fernando Prestes Motta e Miguel Caldas (orgs.). **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

GALBRAITH, John K. **O Novo Estado Industrial**. 2.ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1983.

GAMORAN, A. The Stratification of High School Learning Opportunities. **Sociology of Education**. 60: 135-155, 1987.

GEE, James P., HULL, Glynda e LANKSHEAR, Colin. **The New Work Order: Behind the Language of the New Capitalism**. Boulder, Colorado: Westview Press, Inc., 1996.

GOLDBERGER, A. e CAIN, G. The Causal Analysis of Cognitive Outcomes in the Coleman, Hoffer, and Kilgore Report. **Sociology of Education**. 55: 103-122, 1982.

GRANOVETTER, Mark. The Strength of Weak Ties. **American Journal of Sociology**, v.78, n.06, p.1360-1380, may 1973.

GRANOVETTER, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. **American Journal of Sociology**, v.91, n.03, p.481-510, nov., 1985.

GRANOVETTER, Mark. **Getting a Job: a Study of Contacts and Careers**. 2.ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1995.

HAIR Jr, J., *et. al.* **Multivariate Data Analysis With Readings**. Upper Saddle River (New Jersey): Prentice Hall, 1995.

HALLER, A.; SARAIVA, H. The Income Effects of Education in a Developing Country: Brazil - 1973 and 1982. In: R. Althausen e M. Wallace (orgs.). **Research in Social Stratification and Mobility**, 11: 295-336, 1992.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural**. 5.ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HASENBALG, C. e VALLE SILVA, N. Raça e Oportunidades Educacionais no Brasil. In: Lovel, P. (ed.). **Desigualdade Racial no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 1991.

HIRATA, Helena. Da Polarização das Qualificações ao Modelo da Competência. In: Celso João Ferretti *et alli* (org.). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: Um Debate Multidisciplinar**. 7.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores 1996** / IBGE, Departamento de Emprego e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 1997.

JOHNSON, James H. Jr.; BIENENSTOCK, Elisa J.; STOLOFF, Jennifer A. An Empirical Test of the Cultural Capital Hypothesis. **The Review of Black Political Economy**, v.23, n.04, p.07-27, Spring 1995.

JOHNSON, James H. Jr.; FARRELL, Walter C. Jr.; STOLOFF, Jennifer A. The Declining Social and Economic Fortunes of African American Males: A Critical Assessment of Four Perspectives. **The Review of Black Political Economy**, v.25, n.04, p.17-40, Spring 1998.

KALMIJN, Matthijs; KRAAYKAMP, Gerbert. Race, Cultural Capital, and Schooling: An Analysis of Trends in the United States. **Sociology of Education**, v.69, p.22-34, Jan., 1996.

KINGSTON, Paul W. The Unfulfilled Promise of Cultural Capital Theory. **Sociology of Education**, extra issue, p.88-99, 2001.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: Inflexões de Gênero e Diferenciais Femininos. **Texto para Discussão**, n.826, Rio de Janeiro: IPEA, set., 2001, p.01-24.

LEMOS, Jorgete Leite. O que é Empregabilidade? **Tendências do Trabalho**, ed. 276, Ago., 1997, p.06-07.

LEVY, Marion. **Modernization and the Structure of Societies**. Princeton (New Jersey): Princeton University Press, 1966.

MACHADO, Lucília. Educação Básica, Empregabilidade e Competência. **Trabalho & Educação** – Revista do NETE. Belo Horizonte, n.03, jan./jul. 1998, p.15-31.

MAMAN, Daniel. Who Accumulates Directorships of Big Business Firms in Israel?: Organizational Structure, Social Capital and Human Capital **Human Relations**, v.53, n.05, p.603-629, 2000.

MARE, R. Social Background and School Continuation Decisions. **Journal of the American Statistical Association**. v.75, p.295-305, 1980.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de Marketing**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MINCER, Jacob. **Schooling, Experience, and Earnings**. Nova Iorque: NBER/Columbia University Press, 1974.

MOORE, Wilbert. O Funcionalismo. In: T. Bottomore e R. Nisbet (orgs.). **História da Análise Sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, p.421-474, 1980.

MURNANE, Richard J.; WILLET, John B.; LEVY, Frank. The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination. **Review of Economics and Statistics**, v.77, n.02, p.251-266, May 1995.

NEVES, Jorge A., DOURADO, Débora. P. e FERNANDES, Danielle C. **Compreendendo a Questão da Empregabilidade Formal no Brasil**. Recife: Departamento de Ciências Administrativas, UFPE, Mimeo, 1999.

NEVES, Jorge A.; FERNANDES, Danielle C. Estrutura Ocupacional, Autoridade Gerencial e Determinação de Salários em Organizações Fordistas: o Caso da Indústria de Transformações no Brasil. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v.06, n.01, jan./abr. 2002, p.127-140.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, Crise do Trabalho Assalariado e Exclusão Social. In: P. Gentili e G. Frigotto (orgs.). **A Cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**. 1.ed. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p.49-64.

PARSONS, Talcott. **O Sistema das Sociedades Modernas**. São Paulo: Pioneira, 1974.

PASTORE, José. **Desigualdade e Mobilidade Social no Brasil**. São Paulo: T.A. Queiroz, Ed. da Universidade de São Paulo, 1979.

PASTORE, José e VALLE SILVA, Nelson. **Mobilidade Social no Brasil**. São Paulo: Makron Books, 2000.

PEREIRA, Armand F. Desemprego Juvenil. **RDT – Revista do Direito Trabalhista**. Ano 6, n.02, fev., 2000, p.10-11.

PERES, Fernando Curi. Capital Social: A Nova Estrela do Crescimento Econômico. **Preços Agrícolas**. Mai., 2000, p.06-09.

PETERSEN, Trond; SAPORTA, Ishak; SEIDEL, Marc-David L. Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. **American Journal of Sociology**, v.106, n. 03, nov./2000, p.763-816.

PIORE, M.; SABEL, C. **The Second Industrial Divide**: Possibilities for Prosperity. Nova Iorque: Basic Books, 1984.

POCHMANN, Márcio. **O Emprego na Globalização**: a Nova Divisão Internacional do Trabalho e os Caminhos que o Brasil Escolheu. 1.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

PODOLNY, Joel M.; BARON, James N. Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace. **American Sociological Review**, v.62, p.673-693, Oct., 1997.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação**: As Origens da Nossa Época. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

PORTES, Alejandro. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. **Annual Review of Sociology**, v.24, 1998, p.01-24.

PRYOR, F.; SCHAFFER, D. **Who is not Working and Why**: Employment, Cognitive Skills, Wages and the Changing U.S. Labor Market. Nova Iorque: Cambridge University Press, 1999.

PUTNAM, Robert D. **Comunidade e Democracia**: a Experiência da Itália Moderna. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

RAMOS, Marise N. **Pedagogia das Competências**: Autonomia ou Adaptação? São Paulo: Cortez, 2001.

RODRIGUES, José. Da Teoria do Capital Humano à Empregabilidade: um Ensaio sobre as Crises do Capital e a Educação Brasileira. **Trabalho & Educação** – Revista do NETE, Belo Horizonte, n.02, p. 215-230, ago./dez. 1997

ROSCIGNO, Vincent J.; AINSWORTH-DARNELL, James W. Race, Cultural Capital, and Educational Resources: Persistent Inequalities and Achievement Returns. **Sociology of Education**, v.72, p.158-178, July 1999.

ROSSETTI, S.; TANDA, P. Human Capital, Wages and Family. **Labour**, v.14, n.01, p.5-34, 2000.

ROSSI, Wagner G. **Capitalismo e Educação**: Contribuição ao Estudo Crítico da Economia da Educação Capitalista. 2. ed., São Paulo: Moraes, 1980.

SANTOS, José Alcides F. **Estrutura de Posições de Classe no Brasil**: Mapeamento, Mudanças e Efeitos na Renda. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2002

SCHIFF, Maurice W. **Labor Market Integration in the Presence of Social Capital**. Washington, DC: World Bank, 2000.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in Human Capital. **American Economic Review**, v. 51, p.01-17, Mar., 1961.

SCHULTZ, Theodore W. **O Capital Humano**: Investimentos em Educação e Pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter**: As Conseqüências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVEIRA NETO, Raul da Mota. Eficácia e Viés de Seleção em Programas de Qualificação de Trabalhadores em Situação Economicamente Desvantajosa: Evidências para o Estado de Pernambuco. **REN – Revista Econômica do Nordeste**. Fortaleza, v.33, n.3, jul-set. 2002.

SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego**: Diagnóstico e Alternativas. 4.ed. São Paulo: Contexto, 2000.

SOARES, Sergei e IZAKI, Rejane S. A Participação Feminina no Mercado de Trabalho. **Texto para Discussão No. 923**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

SØRENSEN, A. e KALLEBERG, A. An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: D. Grusky (org.). **Social Stratification**: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective. São Francisco: Westview Press, 1994.

TANSEY, Richard *et.al.* A Comparison of Loglinear Modeling and Logistic Regression in Management Research. **Journal of Management**, v.22, n.02, p.339-359, Summer 1996.

TELLES, E. Who Gets Formal Sector Jobs? Determinants of Formal-Informal Participation in Brazilian Metropolitan Areas. **Work and Occupations**, v.19, n.2, May 1992, p.108-127.

TELLES, E. Urban Labor Market Segmentation and Income in Brazil. **Economic Development and Cultural Change**, 41: 231-249, 1993.

TELLES, E. Industrialization and Racial Inequality in Employment: The Brazilian Example. **American Sociological Review**, 1994, v.,59, (Feb.,: 46-63).

THUROW, L. **Generating Inequality**. New York: Basic Books, 1973.

THUROW, L. Education and Economic Equality. In: J. Karabel e A. Halsey (orgs.). **Power and Ideology in Education**. Nova Iorque: Oxford University Press, 1977.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1971.

WRIGHT, Erik; PERRONE, Luca. Marxist Class Categories and Income Inequality. **American Sociological Review**. v.42 (Feb.), p.32-55, 1977.

Apêndice – Ocupações gerenciais

PNAD 1973:

- Código 21: Administradores, diretores e assistentes no serviço público;
- Código 22: Administradores de bancos e companhias de seguro;
- Código 23: Administradores na agropecuária;
- Código 24: Outros administradores;
- Código 721: Oficiais marinha mercante;
- Código 841: Oficiais forças armadas;
- Código 843: Delegados;
- Código 913: Capatazes.

PNAD's 1982 e 1988:

- Código 20: Ministro etc.;
- Código 21: Diretor, assessor;
- Código 30: Administradores agropecuária;
- Código 31: Administradores extração vegetal, pesca;
- Código 32: Administradores extração mineral;
- Código 33: Administradores indústria de transformação;
- Código 34: Administradores construção civil;

- Código 35: Administradores comércio mercadorias;
- Código 36: Administradores hotéis;
- Código 37: Administradores transportes;
- Código 38: Administradores financeiras;
- Código 39: Outros administradores;
- Código 40: Encarregado administrativo;
- Código 279: Produtor/diretor espetáculo;
- Código 721: Oficial marinha mercante;
- Código 851: Oficial forças armadas;
- Código 854: Delegado/Comissário de polícia;
- Código 914: Capatazes.

PNAD 1996:

- Código 20: Ministro etc.;
- Código 21: Diretor, assessor;
- Código 30: Administradores agropecuária;
- Código 31: Administradores extração vegetal, pesca;
- Código 32: Administradores extração mineral;
- Código 33: Administradores indústria de transformação;
- Código 34: Administradores construção civil;
- Código 35: Administradores comércio mercadorias;
- Código 36: Administradores hotéis;
- Código 37: Administradores transportes;
- Código 38: Administradores financeiras;
- Código 39: Outros administradores;

- Código 40: Encarregado administrativo;
- Código 279: Produtor/diretor espetáculo;
- Código 721: Oficial marinha mercante;
- Código 861: Oficial forças armadas;
- Código 864: Delegado/Comissário de polícia;
- Código 914: Capatazes.