



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - UFJF  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO - FAGED  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO - PPGE  
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

Frederico César do Carmo

*Educação e Qualificação Profissional:*

*Uma discussão junto aos egressos do PLANFOR em MG.*

FREDERICO CÉSAR DO CARMO

*Educação e Qualificação Profissional:*

*Uma discussão junto aos egressos do PLANFOR em MG.*

*Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.*

**Orientadora:** Profa. Dra. Azuete Fogaça

Juiz de Fora  
2003

FREDERICO CÉSAR DO CARMO

*Educação e Qualificação Profissional:*

*Uma discussão junto aos egressos do PLANFOR em MG.*

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Educação.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Azuete Fogaça - Orientadora  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Beatriz Basto Teixeira  
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Dalila Andrade de Oliveira  
Universidade Federal de Minas Gerais

Juiz de Fora  
2003

## **RESUMO**

O PLANFOR, programa do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego - tem como objetivo garantir uma oferta de Educação Profissional (EP) permanente, que contribua para: reduzir o desemprego e o subemprego da PEA.

Neste trabalho apresentamos um estudo cujo objetivo principal é o de verificar em que medida as atividades de qualificação realizadas no âmbito do PLANFOR e destinadas à qualificação profissional, estão efetivamente atingindo seus objetivos, principalmente no que se refere aos trabalhadores jovens e adultos de baixa escolaridade. Desenvolvemos este estudo avaliando um recorte do trabalho denominado Análise do Impacto das Atividades de Qualificação/Requalificação Profissional na vida dos Egressos do PEQ/MG 2000 realizado em 2001 pela SETASCAD/MG.

A desagregação dos dados gerais em dois segmentos que denominamos egressos de baixa e alta escolaridade demonstrou, através de várias tabelas comparativas, os diferentes resultados que estes dois grupos apresentam em relação aos cursos de qualificação profissional e o quanto ainda devemos caminhar no sentido de atingir resultados positivos com os grupos de baixa escolaridade.

## **ABSTRACT**

PLANFOR, program of MTE – Ministério do Trabalho e Emprego - has as objective guarantees an offer of permanent Professional Education (EP), that contributes for reducing the unemployment and the underemployment of PEA.

In this work we presented a study whose main objective is verifying in that measured the qualification activities accomplished in the ambit of PLANFOR and destined to the professional qualification, they are indeed reaching your objectives, mainly in what he/she refers to the young workers and adults of low education. We developed this study evaluating a cutting of the work denominated Analysis of the Impact of Qualification/Requalification Professional's Activities in the life of the Exits of PEQ/MG 2000 accomplished in 2001 by SETASCAD/MG.

The disaggregation of the general data in two segments that we denominated low and high education drop Exits demonstrated, through several comparative tables, the different results that these two groups present in relation to the courses of professional qualification and also that we should still walk in the sense of reaching positive results with the groups of low education.

A minha esposa Danielle e  
a meu filho Olavo, cujo  
sorriso me faz entender a  
razão da existência.

## **AGRADECIMENTOS**

Embora a dissertação como trabalho acadêmico seja um esforço individual, existem contribuições que não devem deixar de ser realçadas.

Inicialmente gostaria de agradecer o apoio do Instituto de Pesquisas LUMEM da PUC-Minas, que na pessoa de seu Gerente de Projetos, Prof. Carlos Magno Machado, atendeu às nossas solicitações de cruzamentos dos dados da pesquisa com egressos, realizada por aquela instituição.

Dentre os colegas com os quais convivi durante o curso, gostaria de fazer um agradecimento especial à minha amiga Clareth, exemplo de dedicação e capacidade que nunca deixou de dizer as verdades necessárias.

Aos professores do Programa, que com suas críticas e sugestões colaboraram com o desenvolvimento deste trabalho. Agradecimento especial à professora Beatriz Basto Teixeira, cujo rigor na correção dos trabalhos me fez compreender a responsabilidade dos alunos diante do Programa.

Gostaria também de destacar e agradecer o empenho e dedicação da Professora Azuete Fogaça. Mulher de muitas atividades acadêmicas e cada vez mais requisitada por colegas e

instituições que reconhecem o seu talento. A professora Azuete demonstrou, desde a primeira vez que nos encontramos, o compromisso com o Mestrado em Educação e, em especial, o compromisso com a coisa pública. Soube, com a delicadeza que lhe é peculiar, demonstrar minhas fraquezas e como superá-las. Ter sido seu orientando foi uma experiência de dedicação e persistência que tento exercitar todos os dias com os meus alunos.

Por fim, gostaria de agradecer às várias pessoas que direta ou indiretamente colaboraram nesta jornada. Obrigado.



*“Nós compreendemos esta fome que o europeu e o brasileiro na maioria não entendem. Para o europeu é um estranho surrealismo tropical. Para o brasileiro é uma vergonha nacional. Ele não come mas tem vergonha de dizer isto; e, sobretudo, não sabe de onde vem esta fome. Sabemos nós – que fizemos estes filmes feios e tristes, estes filmes gritados e desesperados onde nem sempre a razão falou mais alto – que a fome não será curada pelos planejamentos de gabinete e que os remendos do technicolor não escondem mas agravam seus tumores. Assim, somente uma cultura da fome, minando suas próprias estruturas, pode superar-se qualitativamente: e a mais nobre manifestação cultural da fome é a violência.”*

*Glauber Rocha*

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>Metodologia da Pesquisa</b> .....	16
<b>CAPÍTULO 1 – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E NOVAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	24
<b>CAPÍTULO 2 – EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL</b> .....	32
<b>CAPÍTULO 3 – MERCADO DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL</b> .....	38
3.1 - O Mercado de Trabalho no Brasil .....	38
3.2 - Atual Perfil da Força de Trabalho Brasileira .....	45
3.3 - O Cenário das Políticas de Emprego no Brasil .....	49
3.3.1 – O Seguro-Desemprego .....	51
3.3.2 – O SINE – Sistema Nacional de Emprego .....	52
3.3.3 – O PROGER – Prog. de Geração de Emprego e Renda ....	56
3.4 - O PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador ...	57
3.4.1 – A Avaliação do PLANFOR .....	60
<b>CAPÍTULO 4 - PESQUISA COM EGRESSOS DO PLANFOR EM MG</b> .....	63
4.1 - Pesquisa de Análise do Impacto das Atividades de Qualificação / Requalificação Profissional na vida dos Egressos do PEQ/MG 2000 .....	63
4.2 – Perfil Geral dos Egressos .....	65
4.3 - Apresentação e Análise das Tabelas por Grupos de Escolaridade .....	73
4.3.1 – Renda .....	73
4.3.2 – Dados Educacionais .....	85
4.3.3 – Situação no Mercado de Trabalho.....	89
4.3.4 – Mobilidade no Mercado de Trabalho .....	93
4.3.5 – Impactos da Qualificação Profissional .....	99
4.3.6 – Benefícios do Curso na Vida Pessoal do Egresso .....	108
4.3.7 - Impacto da Qualif. Prof. para os Egressos Desocupados ...	116
4.3.8 – Percepções Acerca do Curso Realizado.....	129
<b>SÍNTESE E CONCLUSÕES</b> .....	134
<b>Considerações finais</b> .....	141
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	145

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela</b>	<b>Título</b>	<b>Página</b>
Tabela 1	Taxas de Analfabetismo	35
Tabela 2	Distribuição da população de 10 anos e mais (%) por anos de estudo. Brasil 1999	37
Tabela 3	Escolaridade dos Egressos por grupos.	53
Tabela 4	Escolaridade dos Egressos por grupos (II).	59
Tabela 5	Renda pessoal mensal (Se possui) (na época do curso)	62
Tabela 6	Salário/Renda pessoal mensal atual (Se possui)	62
Tabela 7	Salário / Renda Pessoal Mensal na Época da Realização do Curso – Quanto ?	63
Tabela 8	Salário / Renda Pessoal Mensal Atual. Quanto ?	64
Tabela 9	Renda familiar mensal (Se possui) (na época do curso)	65
Tabela 10	Salário/Renda familiar mensal atual. (Se possui)	65
Tabela 11	Salário / Renda Familiar Mensal na Época da Realização Do Curso – Quanto ?	66
Tabela 12	Salário / Renda Familiar Mensal Atual. Quanto ?	66
Tabela 13	Número de pessoas que contribuem para a renda familiar.	67
Tabela 14	Número de pessoas que dependem da renda familiar.	67
Tabela 15	Você teve algum aumento de renda após a realização do curso?	68
Tabela 16	De quanto foi este aumento ?	69
Tabela 17	Você acha que este aumento em seus ganhos ocorreu por causa do curso que você realizou?	70
Tabela 18	A que você atribui o seu aumento de renda?	70
Tabela 19	Está estudando no sistema regular de ensino ou fazendo um supletivo/cursinho pré-vestibular ?	74
Tabela 20	Está fazendo outro curso profissionalizante ?	74
Tabela 21	Tem base escolar suficiente para encontrar trabalho ?	75
Tabela 22	Tem base escolar suficiente para o trabalho que realiza ?	75
Tabela 23	Tem base escolar suficiente para mudar de ocupação ?	75
Tabela 24	Situação atual no mercado de trabalho em relação à situação no final do curso:	78
Tabela 25	Situação no mercado de trabalho	79
Tabela 26	Ocupação atual.	82
Tabela 27	Tempo de atividade na ocupação atual (exclusive)	83
Tabela 28	Atualmente você trabalha em sua área profissional?	83
Tabela 29	Setor de atividade em que trabalha (comparativo)	84
Tabela 30	Setor de atividade em que trabalha (atualmente)	84
Tabela 31	Há quanto tempo você está no atual emprego/ocupação?	88
Tabela 32	É o seu primeiro trabalho/emprego?	89
Tabela 33	Como conseguiu esse trabalho?	89
Tabela 34	O trabalho atual que você desempenha foi conseguido devido ao curso?	90
Tabela 35	Atualmente você trabalha em sua área profissional?	91
Tabela 36	A atividade que você exerce atualmente é a mesma para a qual foi capacitado no curso de qualificação profissional?	91
Tabela 37	Você fez alguma tentativa para trabalhar na área do curso que realizou?	92
Tabela 38	Qual o principal motivo de não trabalhar na área do curso?	93

Tabela 39	O curso trouxe algum benefício para sua vida?	97
Tabela 40	Está mais qualificado para o trabalho ?	97
Tabela 41	Adquiriu condições de trabalhar em funções diferentes?	98
Tabela 42	Aprendeu a utilizar outros equipamentos ?	98
Tabela 43	Aumentou a produtividade e a qualidade do trabalho ?	99
Tabela 44	Ficou mais motivado para o trabalho ?	99
Tabela 45	Adquiriu mais iniciativa ?	100
Tabela 46	Melhorou a capacidade de trabalhar em grupo ?	100
Tabela 47	Aprendeu a reduzir custos, erros, perdas de materiais/insumos, acidentes de trabalho, etc.?	100
Tabela 48	O curso trouxe algum benefício para sua vida?	101
Tabela 49	Benefícios que o curso trouxe para a vida?	101
Tabela 50	Situação dos desocupados?	105
Tabela 51	Você já teve algum emprego com carteira assinada anteriormente?	106
Tabela 52	Quanto tempo permaneceu no último emprego? (com ou sem carteira assinada)	106
Tabela 53	Atualmente você realiza trabalhos eventuais ou sazonais (bicos) ou voluntários?	107
Tabela 54	Tipos de trabalhos eventuais/bicos	107
Tabela 55	Antes do curso você procurava trabalho?	109
Tabela 56	Após o curso você procurou trabalho?	110
Tabela 57	Atualmente você procura trabalho efetivamente?	110
Tabela 58	Por que você não está procurando trabalho?	111
Tabela 59	Procura emprego nos anúncios de jornais/rádios	112
Tabela 60	Procura emprego nas agências públicas (SINE)/PSIU	112
Tabela 61	Procura emprego em agências particulares de recolocação profissional	113
Tabela 62	Procura emprego através de conhecidos/amigos/ familiares	113
Tabela 63	Divulga o currículo pessoal	114
Tabela 64	Inscrevesse em concurso/seleção para estágio e/ou emprego	114
Tabela 65	Você tem interesse em voltar a procurar trabalho?	115
Tabela 66	Você pratica os conhecimentos que aprendeu no curso realizado?	118
Tabela 67	Teve dificuldade com a parte teórica do curso ?	119
Tabela 68	Teve dificuldade com a parte prática do curso ?	119
Tabela 69	Teve dificuldades em relação ao horário do curso?	119
Tabela 70	Teve dificuldade de encontrar tempo para estudar?	120
Tabela 71	Teve dificuldade de entender o(s) monitor(es) ?	120
Tabela 72	Teve dificuldade na relação com o(s) monitor(es) ?	120
Tabela 73	Teve dificuldades financeiras para fazer o curso?	121

## **Introdução -**

Como agente de políticas públicas da SETASCAD/MG - Secretaria de Estado, Ação Social, da Criança e do Adolescente de Minas Gerais - de 2001 a 2002, pude acompanhar o esforço deste órgão público no intuito de fortalecer e preparar as CME - Comissões Municipais de Emprego - constituídas no estado de Minas Gerais, para que estas pudessem desenvolver seus Planos de Trabalho e operacionalizar, através do PLANFOR - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, cursos de qualificação profissional.

O PLANFOR é um programa do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego e é parte integrante da Política Pública de Trabalho e Renda (PPTR), desenvolvida no âmbito do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. O FAT patrocina diversos tipos de ações destinadas a gerar trabalho e renda, a melhorar as condições de acesso ou permanência no mercado de trabalho e a proteger os desempregados. O objetivo do PLANFOR é garantir uma oferta de Educação Profissional (EP) permanente, que contribua para: reduzir o desemprego e o subemprego da PEA - População Economicamente Ativa; combater a pobreza e a desigualdade social e elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo brasileiro. Em outras palavras, o PLANFOR trata de promover a qualificação profissional como direito do trabalhador e componente básico do desenvolvimento sustentado.

A estratégia básica do PLANFOR é a descentralização. Assim, cada estado brasileiro estrutura o seu próprio PEQ - Plano Estadual de Qualificação, cujas atribuições podemos destacar, dentre outras, a realização de projetos e ações de Educação Profissional circunscritas à respectiva unidade federativa, executadas pela Secretaria Estadual de Trabalho ou órgão equivalente e sujeitos, obrigatoriamente, à aprovação e homologação da respectiva Comissão Estadual de Emprego, à qual cabe articular e priorizar demandas de EP definidas pelas Comissões Municipais de Emprego ou instâncias equivalentes, bem como supervisionar a execução do PEQ.

Neste sentido, o PEQ é um instrumento para uma progressiva articulação da oferta e da demanda de EP em cada Estado, devendo explicitar a proporção da demanda a ser atendida com recursos do FAT e informando a proporção efetiva ou potencialmente atendida pela rede local de EP, financiada por outras fontes públicas e privadas.

Os constantes treinamentos dos quais participei na SETASCAD, o contato com profissionais do SINE - Sistema Nacional de Emprego, assim como a atuação junto às Comissões Municipais de Emprego, despertaram meu interesse pelo tema da qualificação profissional como mecanismo de promoção e mobilidade social.

Criado em 1995 e efetivado a partir de 1996, o PLANFOR integra as ações de articulação e coordenação da política de educação profissional da SEFOR/MTE - Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, além de estar sob a coordenação da Secretaria, no âmbito do sistema público de emprego.

As ações vinculadas ao PLANFOR são financiadas com recursos do FAT e, assim como todos os demais programas e ações a ele vinculados, dependem da observância do Conselho Deliberativo do FAT - CODEFAT, que é composto por uma comissão tripartite, com assento paritário para segmentos do governo, das representações de empresários e de entidades sindicais.

As ações voltadas para a qualificação e treinamento de trabalhadores envolvem inúmeras entidades da sociedade civil e órgãos públicos, organizados em torno dos PEQ's, vinculados ao PLANFOR e dependentes da aprovação do CODEFAT e das Comissões Estaduais e/ou Municipais de Trabalho.

Ao longo de seus oito anos de funcionamento, o PLANFOR foi alvo de várias críticas. A maioria delas está concentrada principalmente no que se refere à dispersão das ações do programa e ao modelo de qualificação que separa a qualificação profissional da educação formal.

Também bastante recorrente nos estudos sobre as estratégias de qualificação de mão-de-obra no atual cenário econômico é a discussão em torno da eficiência, eficácia e efetividade social de programas do tipo do PLANFOR, principalmente nas ações dedicadas às estratégias de geração de renda.

Considerando esta última crítica, neste trabalho realizamos um estudo cujo objetivo principal é o de verificar em que medida as atividades de qualificação realizadas no âmbito do PLANFOR e destinadas à qualificação profissional estão efetivamente atingindo seus objetivos, principalmente no que se refere aos trabalhadores jovens e adultos de baixa escolaridade, que integram, do ponto de vista dos objetivos do PLANFOR, os segmentos mais

vulneráveis às mudanças que se observam no mercado de trabalho como consequência da reestruturação produtiva.

Para tanto, analisamos os resultados contidos no Relatório denominado ANÁLISE DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA VIDA DOS EGRESSOS DO PEQ/MG 2000 realizado em 2001 pela SETASCAD/MG, dando ênfase ao grau de eficácia do programa junto aos egressos de baixa escolaridade. O estudo envolve a desagregação dos dados gerais do relatório da pesquisa com egressos do PEQ/MG de 2001, destacando as respostas obtidas junto ao segmento de baixa escolaridade, verificando se os egressos situados nesse segmento apontam os mesmos resultados positivos que predominam na avaliação do conjunto de egressos pesquisados.

Com este trabalho nos esforçamos para contribuir com a discussão sobre as políticas de qualificação e geração de renda que, como políticas públicas, envolvem o uso de recursos públicos oriundos da própria contribuição dos trabalhadores, o que pressupõe e justifica a necessidade de um acompanhamento constante e cada vez mais detalhado de sua execução, procurando verificar a eficiência e eficácia da aplicação daqueles recursos.



## **Metodologia da Pesquisa**

Para o desenvolvimento desta pesquisa procuramos delinear e apresentar um conjunto de discussões que são fundamentais para a compreensão e análise do problema aqui colocado, ou seja, a eficácia do PLANFOR junto a segmentos de baixa escolaridade. Debater a Política Pública de Qualificação Profissional passa necessariamente pela discussão da reestruturação produtiva e suas conseqüências no mercado de trabalho.

Neste sentido, no primeiro capítulo caracterizamos as transformações que ocorrem na estrutura da economia e da produção mundial e que exigem um novo perfil de profissional apto a atuar neste cenário de transformações. Percebemos que a introdução da tecnologia de base micro-eletrônica nos processos produtivos proporcionou inúmeras transformações não apenas nos produtos gerados neste contexto, como também em todas as relações advindas deste novo processo. Característica deste processo é a mudança do modelo taylorista/fordista para o chamado "paradigma da automação flexível".

Uma das principais características deste paradigma é a polivalência do trabalhador, do qual será exigido um conjunto de habilidades que demandam uma sólida educação formal. As transformações trazidas pelas inovações tecnológicas alteram também as estratégias de qualificação dos trabalhadores. A qualificação profissional agora vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens e deve contemplar, acima de tudo, uma ampla formação geral e uma sólida base de conhecimentos tecnológicos. Não basta mais ao trabalhador saber realizar determinadas atividades; é preciso também conhecer como estas atividades compõem o processo produtivo,

desenvolvendo a capacidade de identificar problemas e de criar soluções. Neste sentido, apresentamos o conceito de educação tecnológica, capacitando o indivíduo de formação integral, para além das questões laborais.

No Segundo Capítulo discutimos a centralidade do tema educação no Brasil, assim como, neste novo cenário, a necessária indissociabilidade entre educação formal e qualificação profissional.

Procuramos demonstrar como a educação formal tende cada vez mais a ser analisada sob o ponto de vista das necessidades do capital, à medida que é reconhecida como instrumento de qualificação profissional. Surge neste debate uma "neo-teoria" do capital humano, na qual se evidencia uma relação entre os avanços educacionais e o desenvolvimento econômico do país. Neste capítulo recorreremos ainda a autores que destacam a relação entre educação formal e mercado de trabalho na formulação das políticas públicas de emprego e renda na década de 90. Por fim, destacamos a emergência de novos conceitos, como os de empregabilidade e empreendedorismo, que podem ser entendidos como recursos utilizados no sentido de minimizar a responsabilidade do Estado no aumento das taxas de desemprego.

No terceiro capítulo procuramos avaliar o mercado de trabalho no Brasil apresentando a relação entre a dinâmica econômica e o comportamento do emprego. Mesmo quando se considera que o desenvolvimento econômico não é, necessariamente, um fator suficiente para a expansão do mercado de trabalho, as discussões sobre a relação entre o desenvolvimento econômico e a evolução do emprego continuam relevantes.

De acordo com os indicadores econômicos produzidos no Brasil a partir dos anos 80, o conjunto de transformações tecnológicas e econômicas das últimas décadas alterou profundamente o mercado de trabalho brasileiro, em termos qualitativos e quantitativos. Em termos qualitativos, percebemos mudanças na divisão e na organização do trabalho, bem como nas qualificações exigidas para a atuação neste modelo flexível. Do ponto de vista quantitativo, os dados das pesquisas de emprego revelam que o número de novos empregos gerados é inferior ao de postos de trabalho extintos, o que determina um aumento no número de pessoas desempregadas<sup>1</sup>. Estes fatos tornam fundamental a discussão sobre os efeitos da reestruturação produtiva neste âmbito e, mais especificamente, o seu componente econômico a partir da década de 80, quando o mercado de trabalho brasileiro passou a apresentar sensível elevação no número de desempregados.

Discutimos neste capítulo de que forma o Estado planejou o desenvolvimento econômico brasileiro: os problemas econômicos da década de 80 teriam dificultado a implementação de medidas que propiciassem a geração de novos postos de trabalho em quantidade suficiente para a absorção dos novos trabalhadores e daqueles que se encontravam desempregados.

Já a década de 90, marcada pela ampliação do comércio internacional, pela globalização financeira e pelo acirramento da concorrência, caracterizou-se pela crescente necessidade de produzir cada vez mais e a custos mais baixos. No caso brasileiro, especificamente, dada sua articulação com o projeto de estabilização econômica/controle da inflação, esse conjunto de exigências significaria a utilização cada vez menor de recursos

---

<sup>1</sup> Neste sentido, cabe consultar estudos periódicos do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e da Fundação SEADE, sobre o

materiais e humanos. Nesse processo, a economia brasileira não foi capaz de garantir o almejado crescimento econômico e de amenizar as taxas de desemprego.

Ainda neste capítulo procuramos discutir o perfil da força de trabalho brasileira. Destacamos que os períodos de desenvolvimento econômico experimentados nas décadas de 50 e 70, caracterizados pela expansão do mercado de trabalho, não se repetiu ao final dos anos 80 e início dos anos 90. Mesmo apresentando algum crescimento econômico, a dinâmica deste período foi marcada pela redução das taxas de emprego, notadamente dos empregos formais e, ainda que se verifique certo crescimento do setor informal, o ingresso e a permanência no mercado de trabalho têm se tornado um problema para a maioria da população trabalhadora brasileira.

Destacamos que as transformações engendradas na economia, dentre as quais incluem-se as medidas de estabilização econômica e o processo de privatização, reordenaram a estrutura de ocupação e renda dos trabalhadores. Assim, duas das marcas deste período foram a redução do número de trabalhadores na indústria e a expansão das contratações no setor de serviços e no mercado informal.

Dentro desta perspectiva, levantamos alguns aspectos referentes ao perfil da sociedade brasileira e, em particular, dos trabalhadores brasileiros, notadamente aqueles relativos à escolaridade. Os dados apresentados neste capítulo evidenciam os graves problemas que ainda temos que superar, como o analfabetismo de jovens e adultos.

Lembramos ainda, no processo de desenvolvimento tecnológico, a importância de outros tipos de analfabetismo, além daquele relativo a quem nunca freqüentou a escola e não sabe ler e escrever. Um deles é o analfabetismo funcional, que é o caso das pessoas que possuem até quatro anos de estudo e não são capazes de compreender um manual de instruções. O outro, é analfabetismo tecnológico, que inclui as pessoas que não conseguem utilizar máquinas e equipamentos informatizados com lógica de utilização e programação.

Assim, o quadro geral estabelecido a partir do perfil de escolaridade da população brasileira e, em particular, da escolaridade dos trabalhadores, indica a necessidade de constantes investimentos em educação.

Em relação às Políticas de Emprego neste contexto de transformações, destacamos as políticas passivas e ativas de emprego. Dentre as políticas passivas, apresentamos o seguro desemprego e dentre as políticas ativas destacamos o SINE - Sistema Nacional de Emprego - e o PLANFOR - (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Por fim, apresentamos de forma sistemática o desenvolvimento destas políticas.

No quarto capítulo apresentamos a pesquisa "Análise do Impacto das Atividades de Qualificação/Requalificação Profissional na Vida dos Egressos do PEQ/MG 2000" realizada pelo Instituto de Pesquisa LUMEN da PUC-MG - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, junto aos egressos dos cursos de qualificação profissional realizados pelo PLANFOR.

O relatório do Instituto LUMEN apresenta os resultados globais da avaliação dos egressos pesquisados, dos quais extraímos alguns resultados junto às conclusões que constam

do documento. Para o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, o conjunto dos egressos pesquisados foi dividido por faixas de escolaridade: a primeira faixa, considerada de baixa escolaridade, representa 28% do total de egressos, e compõe-se daqueles que têm até o ensino fundamental incompleto. A segunda, considerada de alta escolaridade (71,63% dos egressos) é composta por aqueles que possuem nível de escolaridade igual ou superior ao ensino fundamental completo.

Antes de analisar as variáveis levantadas pela pesquisa cruzadas conforme o recorte que solicitamos, verificamos como os resultados globais da pesquisa com os egressos apresenta um cenário bastante favorável em termos do alcance dos cursos do PLANFOR, seja no que se refere à obtenção e/ou permanência no emprego, seja no que se refere à obtenção e/ou melhoria da renda. Conforme verificamos, também esta tem sido a tônica dos relatórios gerais do PLANFOR, desde sua implantação, quando apenas problemas de gerenciamento ou de alocação de recursos foram destacados.

Importante deixar claro que não desejamos de forma alguma atribuir aos relatórios de avaliação um caráter de falseamento das informações. O que nos propusemos, neste estudo, foi a realização de um trabalho de desagregação de dados, visto que as avaliações contrastam com os números da evolução do mercado de trabalho brasileiro na década de 90 e início desta década, que apontam para o crescimento do desemprego e diminuição da renda média dos trabalhadores brasileiros.

Em relação à predominância de aspectos positivos nos relatórios de avaliação do PLANFOR, trabalhamos com a suposição de que tal fato se deve à maneira como esses dados são agregados, impedindo uma análise mais detalhada dos efeitos das ações do PLANFOR sobre o grupo que

constitui sua clientela prioritária, notadamente o segmento de trabalhadores jovens e adultos de baixa escolaridade que, numericamente, tem sido bastante inferior ao contingente dos mais escolarizados. Assim, neste estudo foram feitas a desagregação desses dados e uma análise específica dos resultados obtidos pelos egressos que compõem o segmento de baixa escolaridade, acreditando que os benefícios trazidos pela realização dos cursos do PLANFOR não se configurariam com as mesmas dimensões apontadas nos resultados gerais.

Na medida em que o PLANFOR não vem atendendo aos grupos mais vulneráveis e a maioria dos egressos se situa em faixas de escolaridade bem superior (nível médio completo e nível superior completo), supomos que os resultados das avaliações podem estar refletindo a realidade destes grupos de maior escolaridade e ocultando a realidade enfrentada pelo contingente de baixa escolaridade que passa pelos cursos do PLANFOR.

Para tanto, o estudo teve como ponto de apoio o Relatório de Avaliação do PEQ/MG 2000 elaborado pelo Instituto LUMEN para a SETASCAD/MG (Secretaria do Trabalho, Ação Social, da Criança e do Adolescente de Minas Gerais), no qual a avaliação feita teve como preocupação central:

*"...analisar as necessidades, interesses, motivações, expectativas e realizações das pessoas que participaram das atividades de qualificação/requalificação profissional ofertadas pelo Plano em Minas Gerais, no ano 2000." (LUMEN, 2000:10)*

Os resultados gerais da pesquisa feita junto aos egressos são então apresentados de forma sucinta e com referências diretas ao relatório original, por acreditarmos não ser necessário repetir as tabelas e gráficos que constam daquele documento. Em seguida aos comentários do

Lumem, apresentamos os dados dos egressos desagregados nas categorias de baixa e alta escolaridade. Nesta parte, foi avaliado um conjunto de variáveis que preferimos dividir em blocos temáticos específicos, sendo: (a) Renda, (b) Dados Educacionais, (c) Situação no Mercado de Trabalho, (d) Mobilidade, (e) Impactos da Qualificação Profissional, (f) Benefícios do Curso na Vida Pessoal do Egresso, (g) Impacto da Qualificação Profissional para os Egressos Desocupados e (h) Percepções acerca do Curso Realizado.

A desagregação dos dados gerais em dois segmentos que denominamos, respectivamente, "egressos de baixa escolaridade" e "egressos de alta escolaridade" demonstrou, através de várias tabelas comparativas, os diferentes resultados que estes dois grupos apresentam em relação aos cursos de qualificação profissional e o quanto ainda devemos caminhar no sentido de atingir resultados positivos com os grupos vulneráveis, especificamente aquele considerado de baixa escolaridade.



## **CAPÍTULO 1 - Reestruturação Produtiva e Novas Exigências do Mercado de Trabalho.**

Nas duas últimas décadas do século XX a economia mundial passou por profundas transformações da sua estrutura produtiva. Estas transformações caracterizam-se, basicamente, pela revolução tecnológica que vem alterando os processos produtivos, assim como a estrutura econômica e de produção mundial, com modificação dos produtos, dos serviços e das formas de organização do trabalho, principalmente do trabalho industrial.

A partir da década de 70, os avanços tecnológicos puderam ser sentidos com maior efeito nas sociedades desenvolvidas, devido à sua maior capacidade de desenvolver e comercializar produtos desta natureza.

Em meados da década de 80 teve início um movimento de diversificação nos espaços de produção mundial, introduzindo nos países em desenvolvimento um conjunto de métodos e técnicas produtivas que deram início a um processo de superação do paradigma taylorista/fordista, que predominava até então na produção industrial desses países.

Podemos caracterizar o paradigma taylorista/fordista como aquele baseado na produção em série e em larga escala, no predomínio das grandes fábricas, no uso de tecnologia pesada de base fixa, extrema fragmentação das tarefas, o que demanda treinamentos rápidos e específicos para cada posto de trabalho. Outra característica deste paradigma é a rigidez na produção, onde o trabalhador tem por função

principal acompanhar os tempos e os movimentos da máquina. Neste contexto, a maioria dos postos de trabalho da indústria demanda trabalhadores semi-qualificados, que são encarregados da execução de tarefas simplificadas e rotineiras.

A partir da introdução da tecnologia de base micro-eletrônica nos processos produtivos, verificam-se inúmeras transformações não apenas nos produtos gerados neste contexto, como também em todas as relações advindas deste novo processo. No conjunto, esses novos processos, substancialmente diferenciados daqueles do modelo taylorista/fordista, configuram o chamado "paradigma da automação flexível". Este paradigma tem como principais características a polivalência do trabalhador, que passa a poder desenvolver múltiplas tarefas; a ampliação do delineamento dos postos de trabalho e conseqüente eliminação da demarcação rígida de tarefas; a exigência de longos e constantes treinamentos dos trabalhadores; a organização horizontal do trabalho; a terceirização de mão-de-obra (contratação de acordo com as demandas do mercado) e a co-responsabilidade do trabalhador. Podemos destacar, ainda, além das transformações na produção, as alterações nas formas de gestão e nas relações de trabalho.

A reestruturação produtiva<sup>2</sup> no Brasil aparece como resposta à necessidade de ajustamento frente aos novos padrões internacionais de produtividade e de qualidade, temas fundamentais na discussão da competitividade<sup>3</sup> nesse novo cenário produtivo.

---

<sup>2</sup> Reestruturação produtiva consiste em um processo complexo de mudanças na configuração dos sistemas produtivos que vêm ocorrendo nas últimas décadas no contexto da crise atual do capitalismo desencadeada a partir do final dos anos 70 e início da década de 80. Tais mudanças têm como objetivo superar as limitações e deficiências apresentadas no período recente pela forma de organização da produção dominante até os anos 60/70 - o modelo taylorista/fordista. (Dicionário da Educação Profissional, 2000:283)

<sup>3</sup> É uma característica de quem pode suportar a concorrência do mercado. De forma genérica, caracteriza-se pela disputa entre países e/ou empresas em condições de rivalidade, pela obtenção de resultados superiores, avaliados

Para atuar neste modelo de produção flexível verifica-se, então, a emergência de um novo perfil de trabalhador, que deve, agora, possuir habilidades múltiplas, saber trabalhar coletivamente e, sobretudo, ter condições de um aperfeiçoamento constante. As qualificações exigidas aos trabalhadores por esse novo modelo de produção envolvem, além dos conhecimentos específicos, diretamente relacionados às tarefas que compõem o posto de trabalho, o desenvolvimento de habilidades tais como a capacidade de raciocinar, de tomar decisões, de ter iniciativa e responsabilidade, de ter conhecimento global e não mais específico da produção e de sua atuação no trabalho. Trata-se, então, de novos requisitos que se revelam necessários tanto para o ingresso como para a permanência no mercado de trabalho, e que exigem uma maior qualificação da força de trabalho.

De fato, o conjunto de transformações trazidas pelas inovações tecnológicas levou à construção de um novo conceito de qualificação, baseado no novo paradigma da automação flexível, em contraposição ao modelo fordista, no qual se estabelecia uma divisão entre os conhecimentos ligados às tarefas de execução (fazer) e às tarefas de gestão (pensar). A concepção de qualificação profissional que decorre do novo paradigma exige maior articulação entre a educação geral e a qualificação profissional, integrando conhecimentos técnicos específicos e aqueles ligados ao desenvolvimento de habilidades subjetivas e intelectuais mais amplas.

---

com base em indicadores como custos, preços, produtividade, lucratividade e capacidade tecnológica. No que se refere às empresas, uma organização é competitiva quando é capaz de oferecer produtos ou serviços de qualidade maior a custos menores, e satisfazer melhor os seus consumidores em comparação com as empresas rivais. (Dicionário da Educação Profissional, 2000:63)

Assim, ao reordenar os processos produtivos, as transformações trazidas pelas inovações tecnológicas alteram também as estratégias de qualificação dos trabalhadores, que apresentam novos desafios educacionais, como afirmam FOGAÇA e EICHENBERG (1993):

*"O conceito de qualificação que emerge do paradigma da automação flexível conduz a uma revisão não apenas da organização e do funcionamento das atividades produtivas, mas também dos processos de preparação de recursos humanos."* (FOGAÇA e EICHENBERG, 1993:94)

Em síntese, surge nesse processo um novo conceito de qualificação que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens e que deve contemplar, acima de tudo, uma ampla formação geral e uma sólida base de conhecimentos tecnológicos. Não basta mais ao trabalhador saber realizar determinadas atividades. É preciso também conhecer como estas atividades compõem o processo produtivo, desenvolvendo a capacidade de identificar problemas nesse processo e de criar soluções.

Paralelamente, é preciso também que o trabalhador possua características tais como as capacidades de participação, iniciativa, raciocínio lógico e discernimento que, de acordo com FOGAÇA (1993), embora se constituam em demandas novas por parte do mercado de trabalho, estão profundamente ligadas aos objetivos mais tradicionais da educação geral.

Neste sentido, mesmo considerando que a educação tem objetivos mais amplos e diversificados na formação do cidadão, neste processo de reestruturação produtiva e reordenação do mercado de trabalho, diante das reconfigurações das ocupações, torna-se fundamental o papel da educação geral enquanto mecanismo de formação do trabalhador.

Este é um cenário inteiramente novo nos panoramas educacional e de qualificação profissional brasileiros. No Brasil, até os anos 80, a relação entre economia e educação foi muito tênue. O modelo taylorista/fordista não exigia uma qualificação especial do trabalhador, ou seja, bastava que ele fosse capaz de desenvolver manobras no compasso da máquina, o que não lhe exigia muito tempo de treinamento e nem uma capacidade intelectual diferenciada. Quanto a isto, FOGAÇA e EICHENBERG afirmam que

*"Na automação rígida, o conceito de qualificação do operariado se restringia, cada vez mais, ao preparo para a execução de rotinas e seqüências de tarefas e operações pré-determinadas, que seriam progressivamente simplificadas, ou fragmentadas, como resultante do aperfeiçoamento das máquinas." (FOGAÇA e EICHENBERG, 1993:91)*

A partir do movimento de modernização da economia e da produção, a educação assume, atualmente, uma grande importância, como base da qualificação dos trabalhadores dentro dos novos perfis ocupacionais. No modelo de automação flexível, o trabalhador assume tarefas de maior complexidade dentro das empresas, alterando a forma como se percebia até então o conceito de qualificação profissional.

Se no paradigma do modelo taylorista/fordista exigia-se um mínimo de qualificação, ou aceitava-se uma educação profissional separada da educação geral, hoje, as transformações que caracterizam o paradigma da automação flexível exigem amplas habilidades do trabalhador, tendo em vista o fato de que suas atribuições não se restringem a atividades mecânicas; em outras palavras, as novas responsabilidades atribuídas ao trabalhador diminuem a tradicional distância entre as atividades de planejamento e de execução. Para FOGAÇA e EICHENBERG (1993) estas são diferenças fundamentais na análise dos dois paradigmas:

*"...um aspecto fundamental na diferenciação dos dois paradigmas tecnológicos é o fato de que, na automação rígida, o conceito de qualificação tem como diretriz a preparação de executores de ordens de serviço, capazes de algumas habilidades e/ou movimentos básicos fundamentais à transformação da matéria prima em produtos industrializados: forma-se um indivíduo que "pensa menos e executa mais". Na automação flexível, o trabalhador qualificado necessariamente "pensa mais e executa menos", o que significa que seu bom desempenho depende muito mais da criatividade, da capacidade de raciocínio etc., do que de respostas motoras a um processo comandado pela máquina. Assim, as ações de qualificação desse novo trabalhador, devem ter como base um também novo conceito de qualificação e/ou formação profissional, impondo a revisão de estratégias, conteúdos e políticas de educação para o trabalho. (FOGAÇA e EICHENBERG, 1993:93-94)*

Neste conjunto de transformações e de novas necessidades, a Educação passa a desempenhar um importante papel nos processos de qualificação dos trabalhadores como fonte de subsídios que atendam às constantes mudanças no mundo do trabalho.

No Brasil, este fenômeno só foi considerado relevante e/ou preocupante a partir do final da década de 80. Até então, o ritmo de introdução de inovações era bastante lento, o que dificultava a percepção dos impactos das novas tecnologias de produto e de processo no mercado de trabalho. Podemos considerar que somente após a abertura econômica, iniciada no período correspondente ao governo Collor e bastante intensificada no decorrer na década de 90, a economia e a indústria brasileira passaram por transformações que exigiram maior competitividade dos produtos brasileiros nos mercados interno e externo, o que tornou indispensável, pelo menos para o segmento mais moderno da indústria, uma elevação do nível de qualificação dos trabalhadores, que passou a abranger, inclusive, uma

correspondente elevação do nível de escolaridade formal, de educação geral.

Assim, as mudanças ocorridas nos processos de produção e de organização do trabalho introduzem, no caso brasileiro, uma nova articulação entre educação geral e qualificação profissional quando se trata da formação de trabalhadores. Sob esta perspectiva, a educação ganha espaço enquanto mecanismo de formação ampla, que tanto deve formar indivíduos capazes de atuar no mercado de trabalho, como deve capacitá-los a uma atuação eficiente nas demais esferas de participação na sociedade. Entretanto, trata-se de uma educação que não pode ser entendida como uma ação restrita aos ambientes de educação formal, como as escolas de educação básica e as universidades, ou a grupos tradicionalmente reconhecidos como clientela das redes de ensino, como as crianças, os adolescentes e os jovens. Estes seriam os objetivos e os princípios do que se denomina hoje "educação tecnológica".

A educação tecnológica envolve, então, um conjunto de conhecimentos capazes de formar o cidadão tanto para a vida profissional como para uma atuação social, política e cultural na sociedade e deve estar ao alcance dos indivíduos, mesmo depois de ultrapassada a idade escolar. Nesse sentido, para SALM e FOGAÇA (1994):

*"...educação tecnológica refere-se a uma educação básica e geral bastante sólida, principalmente no que diz respeito às disciplinas técnicas-científicas, seus conceitos fundamentais e possibilidades de aplicação, tanto em atividades produtivas quanto na vida cotidiana. (SALM e FOGAÇA, 1994:216)*

Por se tratar de um conjunto de habilidades técnicas e intelectuais em que o trabalhador deve estar apto para assumir diferentes funções dentro de processos produtivos

variados e conectados entre si, a educação voltada para este objetivo deve superar os conteúdos específicos e o dualismo do sistema educacional, que tradicionalmente estabeleceu uma separação entre a educação geral e o ensino técnico-profissional. No contexto da reestruturação produtiva, o trabalhador deve estar apto a assumir e/ou "dialogar" com as várias instâncias e grupos que compõem as empresas que atuam sob este paradigma, por isso, de acordo com SALM e FOGAÇA (1994),

*"...educação tecnológica é algo que começa na escola básica regular e se completa na qualificação profissional, e isto, desde a formação do trabalhador qualificado até o engenheiro da mais fina especialização. Com isso, e expressão "educação tecnológica" necessariamente trás em si um conceito de educação que abrange, igualmente, os fins da educação geral: domínio do conhecimento científico (conceitos básicos, tanto das ciências exatas como das humanas e sociais) para melhor compreensão dos fenômenos naturais e dos processos sociais; e os fins da formação especial: o domínio e aplicação de conteúdos técnicos-científicos, de modo a desenvolver habilidades, atitudes e comportamentos adequados e inerentes a determinada ocupação. (SALM e FOGAÇA, 1994:217)*



## CAPÍTULO 2 - EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

O tema da educação no Brasil possui sua centralidade pelo fato de grande parte de nossa população ter ficado por quase toda sua existência longe dos seus benefícios. No entanto, enquanto política pública, a educação vem recebendo atenção especial no que tange à sua capacidade de desenvolver o país em um contexto de transformações tecnológicas, econômicas e produtivas.

É neste processo de transformação que a educação está sendo (re)discutida e trabalhada. Um tópico recorrente nesta discussão é o que se refere à função social da educação, o seu papel e a sua finalidade.

Para CASTIONI (2002), os temas educação e trabalho são indissociáveis enquanto parte deste processo de reestruturação da produção mundial. Segundo BRUNO (1996) in CASTIONI (2002), para entendermos a relação entre educação e qualificação do trabalhador<sup>4</sup> naquele processo é importante analisar como se estabeleceu a relação entre o capital e trabalho. Para a autora, na visão do capital,

---

<sup>4</sup> Por qualificação do trabalhador entendemos conjunto de habilidades e conhecimentos adquiridos pelo trabalhador para exercer uma atividade de trabalho. Trata-se de um processo que se realiza enquanto uma construção social. Para se colocar em condições de exercer a atividade do trabalho, o indivíduo se qualifica em espaços diversificados - escola, família, local de trabalho, sindicato, associações, etc. A qualificação não se cristaliza num determinado tempo, ao contrário, está em constante movimento em razão do permanente acúmulo de experiências concretas de trabalho e de vida em geral e da aquisição de novos conhecimentos e habilidades, tanto por vias formais quanto informais, no trabalho, na escola, na vivência social. Portanto, a inserção social do indivíduo, a sua rede de relações, a sua atividade social em geral são fatores chaves de aquisição de novos atributos, de qualificação contínua. (Dic. da Educ. Prof., 2000:63)

*"a força de trabalho é qualificada quando é capaz de melhorar e realizar as tarefas decorrentes de um dado patamar tecnológico e de uma dada forma de organização do processo de trabalho. No atual estágio de desenvolvimento capitalista estariam sendo valorizados três tipos de competências dos trabalhadores: i) competências de educabilidade, isto é, capacidade de aprender a aprender; ii) competências relacionais e iii) competências técnicas básicas relacionadas com os diferentes campos do conhecimento." (BRUNO, 1996 in CASTIONI, 2002:56)*

Para CASTIONI (2002) essas seriam as condições para participar ativamente do mercado de trabalho. Assim, a educação formal cada vez mais é pressionada a atender estas condições de qualificação, sob o risco de ser acusada de ineficaz.

Neste sentido, a Teoria do Capital Humano (TCH), tão questionada nas décadas de 60 e 70, ganha terreno neste período de transformações. O principal objetivo desta teoria é provar a relação existente entre os avanços educacionais e o desenvolvimento econômico dos países.

Sobre este tema, OLIVEIRA (1999) destaca a relação entre educação formal e mercado de trabalho na formulação das políticas públicas de emprego e renda na década de 90. Segundo a autora, na atualidade, a Teoria do Capital Humano se baseia na educação para a promoção da equidade social:

*"A relação educação formal e mercado de trabalho tem merecido destaque nos debates em torno das questões relativas ao sistema de emprego, bem como nas reformas dos sistemas educativos. Na realidade, trata-se de nova abordagem de uma antiga relação estabelecida entre educação e economia: a preocupação com os mecanismos de distribuição de renda e equalização social." (OLIVEIRA, 1999:69)*

---

Partindo do conceito de equidade como a disposição de reconhecer o direito de cada um, mesmo que isso implique em não obedecer exatamente ao direito objetivo, OLIVEIRA (1999) verifica que nas décadas de 70 e 80 o esforço no sentido de garantir o acesso à educação para a quase totalidade da população em idade escolar surtiu efeitos. Porém, a autora destaca que a universalização do ensino não foi focada nas noções de sociedade civil, cidadania e participação. Para ela,

*"No alvorecer dos anos 90, uma nova orientação será cunhada a partir da combinação das duas referências anteriores. A preocupação econômica estará resguardada pois, oferecer educação básica às populações implica em possibilitar a formação de força de trabalho apta ao mercado. A educação básica reveste-se de caráter profissional nas últimas décadas com as mudanças no processo produtivo tecnológico. As exigências de perfil profissional mais flexível e adaptável recaem para uma formação calcada não mais em saberes específicos, mas em novos modelos de competência." (OLIVEIRA, 1999:75)*

Neste sentido OLIVEIRA (1999) verifica que o modelo educacional vigente oferta um mínimo de sociabilidade aos indivíduos que dele se utilizam. Teoricamente, os egressos deste modelo de educação estão à disposição do mercado para nele atuarem, mas percebe-se que, na realidade, a educação formal não consegue garantir a inserção destes indivíduos no mercado de trabalho.

Ainda no debate entre educação e qualificação profissional, deve-se levar em consideração os aspectos anteriormente levantados, que dizem respeito à inclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho. Em um mercado onde cada vez se exige melhor qualificação e os empregos formais ficam cada vez mais escassos, a educação ganha importância enquanto mecanismo garantidor de sucesso profissional. Neste contexto, emerge um conjunto de conceitos que para

OLIVEIRA (1999) servem para encobrir uma realidade. Destacamos os conceitos de empregabilidade e empreendedorismo.

FOGAÇA (1999) discute o aparecimento destes conceitos que, no seu ver são apresentados como inovadores. Dentre os conceitos trabalhados pela autora destacamos o conceito de empregabilidade que

"utilizado adequadamente este termo compreende a capacidade que cada indivíduo deve ter, a partir de agora, de se ajustar aos requisitos postos por um mercado de trabalho que deverá se caracterizar por mudanças contínuas, provocadas pela obsolescência de algumas ocupações e pelo *job enrichment*. Assim, "empregabilidade" não se refere ao atendimento às exigências de recrutamento desta ou daquela indústria, ou ao ajustamento a um determinado processo de produção, mas, sim, numa visão de médio a longo prazo, à capacidade que todo trabalhador deve ter, independentemente da idade e da experiência adquirida num determinado posto de trabalho, de se adequar aos processos de qualquer indústria, acompanhando as mudanças introduzidas, ao longo do tempo, nos produtos e nos processos." (FOGAÇA, 1999:65)

FOGAÇA (1999) questiona o uso deste conceito quando ele retira do Estado a responsabilidade sobre o desemprego, produto de sua incapacidade de promover o crescimento econômico, transferindo esta responsabilidade ao trabalhador.

Um outro conceito que FOGAÇA (1999) também discute e vale a pena ser apresentado é o de empreendedorismo. Para a autora:

*"criou-se no país, neste final de década, o mito do "indivíduo empreendedor", no sentido de se disseminar, junto à população, a idéia de que o mercado de trabalho formal e, junto com ele, o contrato de trabalho, que na verdade é um importante instrumento regulador da relação*

*capital/trabalho, não são elementos relevantes numa economia industrializada. Na prática, esse mito encerra uma verdadeira apologia da precarização do trabalho: a defesa, ainda que indireta, da expansão do mercado informal e, de maneira explícita, do "formal" com diminuição dos direitos e garantias existentes - as cooperativas de trabalhadores, por exemplo - e, ainda, a difusão da idéia de que qualquer um pode tornar-se seu próprio patrão, num incentivo à abertura de microempresas, na maioria dos casos fadadas ao fracasso." (FOGAÇA, 1999:65)*

Então, a idéia de empreendedorismo surge como alternativa de sobrevivência para milhares de excluídos dos processos de trabalho. Mas, conforme a própria autora ressalta, esta alternativa resulta em fracasso para a grande maioria dos empreendedores que dificilmente conseguem sobreviver autonomamente diante da forte concorrência com as grandes empresas e da pesada carga tributária que incide sobre este tipo de iniciativa.

Percebemos esta contradição entre educação formal e qualificação profissional, como se a primeira não fosse suficiente para garantir o suporte necessário para o exercício das atividades profissionais requeridas por este modelo produtivo. Esta questão reforça o entendimento que deseja-se aplicar de educação profissional. Para FOGAÇA:

*"A atual concepção de educação profissional torna menos nítida a separação entre a educação escolar de conteúdos gerais e as ações educativas de formação profissional, na medida em que procura conduzir a um modelo de educação escolar que prepare tanto para a vida e para a cidadania, quanto para o trabalho e, ao mesmo tempo, a um modelo de formação profissional que prepare para o desempenho de uma determinada ocupação, sem perder de vista, entretanto, o desenvolvimento do conjunto de potencialidades do indivíduo. Isto implica, então, mudanças de rumo tanto no sistema de educação geral, quanto nas instituições de formação profissional, no sentido de ajustarem a esse novo conceito."(FOGAÇA, 1998:314)*

Mesmo percebendo a necessidade de um modelo de educação integral o que verificamos cada vez mais é uma tendência de polarização na formação dos indivíduos. O atual modelo garante, para a grande maioria da população, o acesso à educação básica, fundamental e média, e mesmo assim a longo prazo, para que possa exercer alguma tarefa produtiva na informalidade ou tarefas precarizadas no mercado formal. A oferta de educação científico-tecnológica mais avançada fica restrita a um pequeno número de profissionais de nível superior e de alta qualificação, e assim mesmo, de forma hierarquizada através de níveis crescentes de complexidade que vão do pós-médio à pós-graduação.

Na tentativa de minimizar a precariedade da educação pública, são oferecidos cursos de qualificação e reconversão profissional, que na prática objetivam substituir a educação básica. O que ocorre é que estes cursos não substituem a educação básica e muito pouco contribuem para uma efetiva qualificação profissional.

## CAPÍTULO 3 - MERCADO DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL

### 3.1 - O Mercado de Trabalho no Brasil

Ao se discutir o mercado de trabalho no Brasil é fundamental apresentar a relação entre a dinâmica econômica e o comportamento do emprego. Mesmo quando se considera que o desenvolvimento econômico não é, necessariamente, um fator suficiente para a expansão do mercado de trabalho, as discussões sobre a relação entre o desenvolvimento econômico e a evolução do emprego continuam relevantes.

De acordo com os indicadores econômicos produzidos no Brasil a partir dos anos 80, o conjunto de transformações tecnológicas e econômicas das últimas décadas alterou profundamente o mercado de trabalho brasileiro, em termos qualitativos e quantitativos. Em termos qualitativos, percebemos mudanças na divisão e na organização do trabalho, bem como nas qualificações exigidas para a atuação neste modelo flexível. Segundo MATTOSO (1998), ao tratar da dinâmica dessa nova etapa da produção capitalista,

*"...a inovação tecnológica e a elevação da produtividade, ao mesmo tempo em que destroem produtos, empresas, atividades econômicas e empregos, também criam novos produtos, empresas, empregos, até mesmo novos setores ou atividades econômicas."* (MATTOSO, 1998:64)

Entretanto, do ponto de vista quantitativo, os dados das pesquisas revelam que a geração de novos empregos é

menor do que a extinção de postos de trabalho, o que determina um aumento no número de pessoas desempregadas<sup>5</sup>, tornando fundamental a discussão dos efeitos da reestruturação produtiva neste âmbito e, mais especificamente, o seu componente econômico a partir da década de 80, quando o mercado de trabalho brasileiro passou a apresentar sensível elevação no número de desempregados.

Um dos elementos comumente apontados como determinante desta crise no mercado de trabalho é a forma como o Estado planejou o desenvolvimento econômico brasileiro. Os problemas econômicos da década de 80 teriam dificultado a implementação de medidas que propiciassem o desenvolvimento de novos postos de trabalho, suficientes para a absorção dos novos trabalhadores e daqueles que se encontravam desempregados. Para HENRIQUE (1998), esta é uma das explicações para o fato de, naquele período, verificar-se o aumento das desigualdades sociais e da concentração de renda, além do conseqüente aparecimento de bolsões de miséria nas áreas urbanas.

*"A crise econômica nos anos 80 rompeu o dinamismo da geração de empregos urbanos associado à trajetória da industrialização, principalmente no setor formal. Houve a deterioração do nível real de salários. O resultado foi o aumento da desigualdade de renda. Alguns poucos continuaram a ganhar, mas a maioria dos ocupados perdeu muito. Conseqüentemente, houve o aumento da pobreza."*  
(HENRIQUE, 1998:92)

A década de 90, caracterizada pela ampliação do comércio internacional, pela globalização financeira e pelo acirramento da concorrência, foi marcada pela crescente necessidade de se produzir cada vez mais e a custos mais

---

<sup>5</sup> Neste sentido, cabe consultar estudos periódicos do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PME - Pesquisa Mensal de Emprego) e da Fundação SEADE (PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego), sobre o comportamento do mercado de trabalho.



baixos. No caso brasileiro, especificamente, dada sua articulação com o projeto de estabilização econômica/controle da inflação, esse conjunto de exigências significaria a utilização cada vez menor de recursos materiais e humanos. Nesse processo, a economia brasileira não foi capaz de garantir o almejado crescimento econômico e amenizar as taxas de desemprego.

Um aspecto que deve ser ressaltado foi o fato de que nesta década o conjunto de medidas econômicas adotadas pelo Brasil com o objetivo de equilibrar a balança comercial e reduzir o déficit público promoveu um cenário desfavorável ao desenvolvimento econômico e ao investimento na produção.

Segundo MATTOSO (1998), as altas taxas de juros atraem capital especulativo não interessado no desenvolvimento da economia brasileira, fazendo com que as empresas nacionais reduzam seus investimentos e, conseqüentemente, os postos de trabalho.

*"Frente às dificuldades crescentes de vender as mercadorias produzidas e de atingir os objetivos de rentabilidade determinados pelos operadores financeiros (acostumados aos ganhos extraordinários da última década), as empresas tendem a reduzir seu investimento. Em contrapartida, as empresas tendem, por um lado, a jogar para empresas menores ou para empresários terceirizados e autonomizados, parcelas menos rentáveis da produção e estas contratam em condições mais precárias. Por outro lado, as empresas buscam incessantes cortes de pessoal, elevação da jornada de trabalho e definição de salários segundo méritos individuais." (MATTOSO, 1998:68)*

Mesmo assim, na década de 90 assistiu-se a um aumento de produtividade bem superior à dos anos 80. Embora o setor industrial tenha liderado o processo de automação e reestruturação produtiva, com o objetivo de reduzir os custos de produção e aumentar a competitividade

internacional, as transformações tecnológicas fizeram-se presentes em todos os setores de atividade. Mesmo no setor de serviços, que tradicionalmente absorvia boa parte do desemprego estrutural, verificou-se, nesta década de 80, que o incremento tecnológico experimentado acabou por dificultar ou impedir, para um grande contingente dos desempregados, o acesso ao trabalho.

Percebendo a importância do Estado enquanto agente capaz de implementar mecanismos de equilíbrio das flutuações geradas pelo mercado, POCHMANN (1998) considera que os gastos governamentais e o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho demonstraram ser bastante eficazes em países como a Alemanha, Espanha, Dinamarca e Suécia nas décadas de 80 e 90. O autor destaca também, nestes países, o desenvolvimento de ações governamentais articuladas com a iniciativa privada, no sentido de operacionalizar estratégias descentralizadas de geração de emprego.

POCHMANN (1998) destaca ainda a existência de uma relação entre a dinâmica do emprego e o comportamento geral da economia, afirmando que

*"...quando as taxas de crescimento do produto são baixas, por exemplo, a taxa de desemprego tende a crescer. Já nos períodos de redução do nível de atividade econômica, quando a taxa de desemprego tende a ser mais elevada e há grande sub-utilização do trabalho, apenas o aumento da demanda agregada mostra-se efetivamente positivo à elevação do volume geral do emprego e renda. (POCHMANN, 1998:223)*

Neste sentido, o autor indica que, através de programas sociais e obras públicas, o Estado é capaz de agir favoravelmente na redução do desemprego.

Para POCHMANN (1998) não seria verdadeira, no caso brasileiro, a teoria de que o problema atual do emprego no Brasil decorre das baixas taxas de crescimento da economia e nem a crença, a partir deste raciocínio, de que o retorno ao crescimento econômico sustentado seria capaz de resolver grande parte dos problemas do mercado de trabalho brasileiro. Para o autor, o crescimento econômico, em si mesmo, não seria capaz de solucionar o problema.

*"Historicamente, o crescimento econômico por si só mostrou-se insuficiente para gerar empregos para todos, assim como a desregulação do mercado de trabalho não serviu como medida adequada e satisfatória no enfrentamento do problema do emprego."* (POCHMANN, 1998:227)

Embora identifique a retomada do crescimento econômico como uma das condições para que o país possa atingir o pleno emprego, POCHMANN (1998) acredita que esta é uma condição necessária mas não suficiente, visto que existe em curso um conjunto de transformações na economia, na tecnologia e, principalmente, nas leis, que dificultam a solução do problema.

Um dos pontos destacados por POCHMANN (1998) é aquele que se refere ao grande número de trabalhadores brasileiros que se encontram na informalidade. Outro aspecto que considera importante é relativo às mudanças que estão ocorrendo também nas ocupações, para atender a um mercado cada vez mais exigente e com necessidade de constante expansão de suas margens de lucro via flexibilização do mercado de trabalho. Neste sentido, o autor propõe uma discussão conceitual, antes de definir estratégias e políticas públicas para solucionar o problema. Segundo POCHMANN (1998),

*"Esse tipo de visão parece simplificar o problema do emprego ao mero funcionamento do mercado de trabalho. Antes de mais nada, caberia*

*definir o que se entende por emprego, ocupação e desemprego, para então poder fazer uma afirmação mais consistente sobre a existência ou não de ampla geração de empregos no período recente. (POCHMANN, 1998:228)*

Outra visão apresentada por POCHMANN (1998) se refere à dimensão estrutural do problema do emprego no Brasil. Nesta visão, o desemprego seria resultado de uma industrialização desacompanhada de um conjunto mais amplo de transformações, como a discussão do problema fundiário e do desenvolvimento de um Estado de Bem-estar Social, suficiente para o atendimento das demandas da sociedade brasileira. Acrescente-se a isto a crise econômica das décadas de 80 e 90 e o baixo grau de instrução de grande parcela da população, fatores que colocaram a força de trabalho brasileira numa situação extremamente desvantajosa.

Neste sentido, SALM (1998) dá destaque ao problema da escolaridade, que inclusive é identificado, no caso brasileiro, como um dos grandes obstáculos ao alcance dos níveis de desenvolvimento considerados adequados aos novos padrões da economia mundial. Segundo SALM (1998),

*"...o perfil de escolaridade da população brasileira está muito aquém do que se aponta como necessário ao bom desempenho das economias modernas. A grande maioria possui conhecimentos que equivalem às quatro primeiras séries do 1º grau, além da existência de cerca de 15 milhões de adultos analfabetos. Até o final da década de 80, 38% dos trabalhadores brasileiros possuíam no máximo o antigo curso primário, e apenas 15% tinham concluído o 2º grau. (SALM, 1998:247)*

Por fim, observamos também o que POCHMANN (1998) denominou de "inexistência de políticas explícitas de emprego". Para o autor, a discussão atual concentra-se muito mais nas questões relativas às mudanças no mercado de trabalho do que na relação entre o modelo de

desenvolvimento econômico, o papel do Estado e as soluções para o problema do emprego.

Visando descentralizar as estratégias de ação e diminuir a participação do Estado nos processos econômicos, o conjunto de políticas públicas implementadas no âmbito da reforma do Estado e que afetam o mercado de trabalho tem como característica o incentivo à flexibilização das leis que regulamentam a relação capital/trabalho no Brasil. Estas mudanças nos dispositivos legais têm por justificativa o fato de que a legislação trabalhista brasileira seria muito rígida, o que dificultaria a entrada e a permanência do trabalhador no mercado de trabalho formal<sup>6</sup>. Neste caso, a flexibilização daquela legislação seria um elemento facilitador da contratação de mão-de-obra, reduzindo o problema do desemprego. Entretanto, segundo POCHMANN (1998), essa justificativa não se confirma, mesmo nos países que adotaram tais diretrizes antes do Brasil. Para o autor,

*"As medidas de desregulamentação do mercado de trabalho, como a focalização dos recursos aos sem-emprego, a redução do custo do trabalho e a flexibilização dos contratos não possibilitaram, do ponto de vista da oferta de mão-de-obra, a ampliação da demanda de trabalho. Os países que mais avançaram nos programas de flexibilização do mercado de trabalho não são hoje bons exemplos de economias com menores níveis de desemprego e de insegurança quanto à renda, ao trabalho e ao emprego." (POCHMANN, 1998:229)*

---

<sup>6</sup> O mercado de trabalho formal é aquele no qual as relações entre patrão e empregado têm como base um contrato de trabalho no qual definem-se direitos e deveres de ambas as partes e asseguram-se punições no caso de desrespeito às regras nele contidas. (Dicionário da Educação Profissional, 2000:206)

### 3.2 - O Atual Perfil da Força de Trabalho Brasileira

Os períodos de desenvolvimento econômico experimentados nas décadas de 50 e 70 se caracterizaram, entre outros aspectos, por uma expansão do mercado de trabalho, num expressivo aumento das ocupações para profissionais qualificados e semi-qualificados, impulsionado pelas políticas de desenvolvimento que privilegiaram a expansão e diversificação das atividades produtivas e grandes investimentos na economia.

Não se pode dizer o mesmo do atual processo de modernização da economia, iniciado ao final dos anos 80 e início dos anos 90. Mesmo apresentando algum crescimento econômico, a dinâmica desse período está sendo marcada pela redução das taxas de emprego, notadamente dos empregos formais e, ainda que se verifique certo crescimento do setor informal, o ingresso e a permanência no mercado de trabalho tem se constituído um problema para a maioria da população trabalhadora brasileira.

De fato, os anos 90 se caracterizaram por mudanças substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A recessão econômica da década de 80, seguida da abertura econômica no início da década de 90, fez com que o setor privado sentisse a necessidade de solucionar problemas para atuar de forma competitiva tanto no mercado interno, quanto no mercado externo.

O conjunto de transformações engendradas na economia, dentre as quais incluem-se as medidas de estabilização econômica e o processo de privatização, reordenaram a estrutura de ocupação e renda dos trabalhadores. Assim, duas das marcas deste período foram a redução do número de

trabalhadores na indústria e a expansão das ocupações no setor de serviços e no mercado informal.

Em relação ao setor industrial, verifica-se que a redução do número de postos de trabalho deve-se, em grande parte às transformações nos processos de gestão e à implantação quase maciça de máquinas e equipamentos que substituem a mão-de-obra<sup>7</sup>. Paralelamente, o conjunto de transformações ocorridas na economia e na produção passou a exigir um novo perfil de trabalhador, no qual destacam-se os requisitos ligados à escolaridade formal, o que se constitui num problema, no caso específico da força de trabalho brasileira.

Dentro desta perspectiva é importante verificarmos alguns aspectos referentes ao perfil da sociedade brasileira e, em particular, dos trabalhadores brasileiros, notadamente aqueles relativos à escolaridade.

No que se refere ao analfabetismo, um problema característico da sociedade brasileira, a tabela 1 permite observar que, no período 1996-1999, ocorreu uma queda nas taxas de analfabetismo relativas às pessoas de 10 anos ou mais e que essa queda foi mais significativa na faixa etária de 10 a 14 anos. Esse fato se explica pela expansão no período, ao ensino fundamental para a população em idade escolar (7 a 14 anos).

---

<sup>7</sup> Esta modalidade de desemprego é definida como desemprego estrutural. Segundo o Dicionário da Educação Profissional o Desemprego Estrutural é provocado pela mudança na configuração da estrutura ocupacional e na demanda de força de trabalho, em razão da adoção pelas empresas públicas e privadas de novos programas de gestão e de organização do trabalho, de novas tecnologias (máquinas e equipamentos), da ruptura de parte das cadeias produtivas com o fechamento de empresas e da desnacionalização de parte do parque produtivo. (Dicionário da Educação Profissional, 2000:93)

Tabela 01 - Taxas de Analfabetismo

Faixas etárias	Anos e taxas (%)			
	1996	1997	1998	1999
Pessoas de 10 anos ou mais	13,7	13,9	12,9	12,3
Pessoas de 10 a 14 anos	8,3	8,7	6,9	5,5

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1999.

Mesmo percebendo essa queda na taxa de analfabetismo, é importante observar que o percentual de 12,3% de analfabetos corresponde, hoje, em termos absolutos, a cerca de 22 milhões de jovens e adultos, o que não é um número desprezível.

Na Tabela 2, que registra a distribuição da população de 10 anos e mais, por anos de estudo, verificamos o percentual de pessoas sem instrução e/ou com menos de 1 ano de estudo (13,2%) e que somados àquelas que não possuem o ensino fundamental completo (52,5%) chegavam, em 1999, a 65,7% da população pesquisada.

Tabela 02 - Distribuição da população de 10 anos e mais (%) por anos de estudo. Brasil - 1999

Anos de Estudo	Total	Homens	Mulheres
Sem instrução e menos de 1 ano	13,4	13,6	13,2
1 a 3 anos	18,3	19,4	17,2
4 a 7 anos	34,2	34,5	34,0
8 a 10 anos	14,8	14,7	14,9
11 anos e mais	19,0	17,5	20,4

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 1999.

É interessante observar ainda que na faixa de 8 a 10 anos de escolaridade, a participação de homens e mulheres é



praticamente a mesma; todavia, na faixa de maior escolaridade, de 11 anos e mais, que corresponde àqueles que concluíram o ensino médio e/ou chegaram ao ensino superior, a participação das mulheres é maior. Entretanto, o aspecto mais relevante a observar é o fato de que, enquanto as populações européia e norte-americana têm, em média, 10 anos de estudo, no caso brasileiro esta média se reduz para apenas 3,5 anos.

De acordo com FOGAÇA (1994), até a década de 90 o perfil de escolaridade dos trabalhadores da indústria brasileira não era diferente do perfil de escolaridade da população em geral ou da PEA<sup>8</sup> (População Economicamente Ativa): apenas 10% dos trabalhadores industriais tinham o ensino médio completo; cerca de 5% tinham formação de nível superior e, a grande maioria, o ensino fundamental incompleto.

Considerando-se o ainda fraco desempenho do sistema educacional, paralelamente às atuais exigências do mercado de trabalho, este quadro já apresentava uma situação preocupante diante de uma percepção já consensual de que, no mundo desenvolvido, os novos requisitos ocupacionais indicam que, para um bom desempenho da economia como um todo e de cada trabalhador individualmente, é preciso contar com uma força-de-trabalho com escolaridade ao nível do ensino médio completo. No caso brasileiro, diante dos problemas gerados pelo seu subdesenvolvimento, seria desejável que os trabalhadores tivessem, pelo menos, o

---

<sup>8</sup> População Economicamente Ativa (PEA) é a fração da população composta pelas pessoas ocupadas, compreendendo; a) as que, durante o período de referência, trabalharam; b) as que tinham trabalho, mas que por qualquer motivo (férias, por exemplo) não trabalharam e c) as desocupadas (pessoas que não tinham trabalhado, mas estavam dispostas a fazê-lo, e que, para isso, tomaram alguma providência efetiva). Para a PED (Pesquisa sobre Emprego e Desemprego), realizada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos) e a Fundação SEAD (Sistema Estadual de Análise de Dados), são consideradas participantes da PEA todas as pessoas com 10 anos ou mais que estão nas situações acima descritas.

ensino fundamental completo, o que não se confirmava nos estudos realizados com trabalhadores da indústria ao final dos anos 80 e início dos anos 90.

Lembre-se, ainda, no processo de desenvolvimento tecnológico, a problemática incidência de outros tipos de analfabetismo, além daquele relativo a quem nunca freqüentou a escola e não sabe ler e escrever. Um deles é o analfabetismo funcional, que é o caso das pessoas que possuem até quatro anos de estudo mas não são capazes de compreender um manual de instruções. O outro, é analfabetismo tecnológico, que compreende as pessoas que não conseguem utilizar máquinas e equipamentos informatizados com lógica de utilização e programação.

Assim, o quadro geral estabelecido a partir do perfil de escolaridade da população brasileira e, em especial, da escolaridade dos trabalhadores, indica a necessidade de se investir maciçamente em educação, principalmente no ensino básico e fundamental.

### **3.3 - O Cenário das Políticas de Emprego no Brasil**

A tentativa de integração da economia brasileira ao processo de globalização competitiva e a conquista da estabilidade foram os fatos de natureza econômica mais marcantes da década de 90 no Brasil. Após esta década verificou-se que a estabilidade dos preços não foi suficiente para garantir o bem-estar de grande parte da população brasileira, permanecendo ainda grandes desafios sociais a serem superados, principalmente os que se referem ao mercado de trabalho.

Neste contexto de transformações mundiais, o mercado de trabalho brasileiro foi impactado pelas novas formas que

a economia foi tomando na década de 90, que reorganizaram a estrutura produtiva no Brasil. Os efeitos da globalização foram sentidos principalmente no que se refere à implantação de novas tecnologias e novos processos de produção, que alteraram a relação que havia entre o aumento da produtividade e a sua conseqüência em aumento do número de empregos. Destaca-se disto o crescimento do desemprego e o aumento das atividades informais, como reflexo das mudanças estruturais em curso na economia nacional.

Estes aspectos do mercado de trabalho brasileiro reforçam a necessidade de implementação de políticas de emprego que sejam capazes de atenuar o impacto destas transformações que ocorrem na economia e na produção. O desafio reside em promover um conjunto de estratégias que promovam um desenvolvimento econômico capaz de garantir a redução de problemas como a exclusão social, a pobreza e a desigualdade, assegurando aos trabalhadores o acesso aos ganhos de produtividade que estão sendo gerados nesse processo.

Neste quadro, as políticas de emprego possuem papel central no processo de integração competitiva da força de trabalho brasileira. O problema do emprego e a necessidade de elevar o bem-estar dos trabalhadores exigem ações e políticas cujo sucesso depende do grau de consenso entre governo, trabalhadores e empresários, e que sejam capazes de transformar a atual realidade do mercado de trabalho brasileiro.

Algumas estratégias já vem sendo desenvolvidas desde meados da década de 80. No que se refere às políticas públicas voltadas para a questão do emprego, podemos dividi-las em políticas ativas e passivas. As políticas ativas destinam-se à promoção do emprego, ao aumento da empregabilidade da força de trabalho, assim como à reforma

da legislação, visando facilitar e estimular a criação de empregos e atividades de geração de renda. Constituem-se principalmente do Sistema Nacional de Emprego (Sine) e do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). As políticas passivas visam à proteção do trabalhador desempregado e se constituem basicamente, no caso brasileiro, no instituto do seguro-desemprego.

### **3.3.1 - O Seguro-Desemprego**

O Seguro-desemprego foi instituído no país no ano de 1986, por meio do Decreto-Lei n.º 2.284 de 10 de março de 1986, regulamentado pelo Decreto nº 92.608 de 30 de abril de 1986. Posteriormente foi alterado por meio de nova legislação, aprovada pelo Congresso Nacional (Lei n.º 7.998, de 11-01-90), que tornou o benefício do Seguro-Desemprego mais acessível à classe trabalhadora e aumentou consideravelmente o seu valor.

Também por meio dessa legislação foi criado o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, constituído por empregadores, trabalhadores e governo, responsável pela gestão do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, destinado ao Custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao pagamento do Abono Salarial e ao financiamento do Programa de Desenvolvimento Econômico.

O Seguro Desemprego tem por finalidade a assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa e o auxílio aos desempregados na busca de novo emprego.

Em dezembro de 1991, por meio da Lei nº 8.352 de 28 de dezembro de 1991, o Governo Federal alterou temporariamente o Programa Seguro-Desemprego, promovendo a abertura de determinados critérios, visando promover maior

abrangência do Programa. É importante frisar que esta abertura foi prorrogada por meio da Lei nº 8.438, de junho de 1992, da Lei nº 8.561, de dezembro de 1992, da Lei nº 8.699, de junho de 1993 e da Lei nº 8.845, de janeiro de 1994, cuja validade expirou em junho de 1994.

A partir de 1º de julho de 1994 entrou em vigor a Lei nº 8.900/94, que estabeleceu critérios novos e diferenciados para a concessão de parcelas do benefício, quais sejam:

- três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência;

- quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência;

- cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência.

Em caráter excepcional, o CODEFAT poderá deliberar pelo prolongamento do período máximo de concessão, em até dois meses, para grupos específicos de segurados.

### **3.3.2 - O SINE - Sistema Nacional de Emprego**

O SINE foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08.10.75 e tem como coordenador e supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. Sua criação fundamenta-se na Convenção

n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego, ratificada pelo Brasil.

A principal finalidade do SINE, na época de sua criação, era promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o país (postos de atendimento). Além disso, previa o desenvolvimento de uma série de ações relacionadas a essa finalidade principal: organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho, identificar o trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social e fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações.

O art. 5º do Decreto de criação do SINE conferiu ao Ministério do Trabalho a competência para "definir as prioridades das áreas a serem gradativamente abrangidas pelo SINE, estabelecer os programas necessários a sua implantação e as normas administrativas e técnicas para o seu funcionamento".

A partir de 1988 os recursos para custeio e investimento do SINE passaram a ser provenientes do FAT, por intermédio do Programa do Seguro-Desemprego. As normas e diretrizes de atuação do SINE então, passaram a ser definidas pelo Ministério do Trabalho e pelo Conselho Deliberativo do FAT - CODEFAT, a quem compete gerir o FAT e deliberar sobre diversas matérias relacionadas ao Fundo.

Para cumprir suas finalidades, o Programa do Seguro-Desemprego contempla as ações de pagamento do benefício do seguro-desemprego, apoio operacional ao pagamento deste benefício, intermediação de mão-de-obra, qualificação profissional, geração de informações sobre o mercado de

trabalho e apoio operacional ao Programa de Geração de Emprego e Renda.

A partir da criação do Programa do Seguro-Desemprego, passou-se a entender por Sistema Nacional de Emprego - SINE a rede de atendimento em que as ações desse Programa são executadas, geralmente de forma integrada, excetuando-se a ação de pagamento do benefício do seguro-desemprego, operacionalizada pela Caixa Econômica Federal - CEF. Por esse motivo, o Programa do Seguro-Desemprego, no âmbito do SINE, envolve as ações desse Programa executadas nos postos de atendimento do SINE.

A Lei nº 8.019, de 11.4.90, que altera a Lei nº 7.998/90, estabelece no art.13 que as ações do Programa do Seguro-Desemprego serão executadas, prioritariamente, em articulação com os estados e municípios, por intermédio do Sistema Nacional de Emprego, obedecendo ao mencionado princípio da descentralização. Estas ações podem ser resumidas da seguinte forma:

- a) seguro-desemprego
- b) intermediação de mão-de-obra
- c) apoio ao programa de geração de emprego e renda

A intermediação da mão-de-obra objetiva (re)colocar o trabalhador no mercado de trabalho. Para isso, o Sistema Nacional de Emprego dispõe de informações acerca das exigências dos empregadores ao disponibilizarem suas vagas junto aos postos de atendimento do SINE. Busca-se, dessa forma, a redução dos custos e do tempo de espera tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Alguns conceitos e definições podem ajudar a entender o que é intermediação:

**1) Intermediar** - é o ato de realizar cruzamento da necessidade de preenchimento de um posto de trabalho com a de um trabalhador que procura por uma colocação no mercado de trabalho

**2) Objetivo da intermediação de mão-de-obra** - reduzir o **desemprego friccional**, contribuindo para que os postos de trabalho vagos não sejam extintos ou que não venha a ocorrer agregação de ocupação por dificuldades no preenchimento da vaga.

**3) Atividades desenvolvidas na intermediação de mão-de-obra:**

- **Inscritos** - todos os trabalhadores que buscam o SINE à procura das ações que compõem o Programa do Seguro-Desemprego;

A inscrição do trabalhador não está restrita ao correto preenchimento do cadastro. O essencial é que se possa descobrir quem é aquela pessoa que está sendo atendida e sua verdadeira pretensão.

- **Vagas** - todo posto de trabalho oferecido ao SINE pelo mercado de trabalho.

- **Encaminhados** - todos os candidatos selecionados, de acordo com o perfil das vagas existentes no mercado de trabalho, oriundos das inscrições realizadas pelo SINE e que são encaminhados ao mercado de trabalho formal.

- **Colocados** - candidatos que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal por intermédio do SINE, ou seja, é o resultado positivo do processo de intermediação de mão-de-obra executado.

**4) Clientela alvo:**

- trabalhadores em geral, desempregados ou em busca de nova ocupação;



- pessoas portadoras de deficiência;
- idosos;
- pessoas que buscam o primeiro emprego;
- empregadores da iniciativa privada ou governamental.

### **3.3.3 - O PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda**

A partir de 1995 o governo brasileiro avançou no sentido de implementar um conjunto diversificado de políticas de emprego e de formação profissional, crédito aos micro e pequenos empreendimentos formais e informais, etc.). Nesse âmbito destacamos o PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda) e também, naquele ano, a implementação do PLANFOR, através da Resolução n 96/95 do Conselho Deliberativo do FAT (Codefat), sob responsabilidade de execução, coordenação programática e supervisão das ações de qualificação profissional da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor) do Ministério do Trabalho, com recursos do FAT.

O Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) envolve um conjunto de linhas de crédito para financiar quem queira iniciar ou investir no crescimento de seu próprio negócio, tanto na área urbana quanto na área rural. O PROGER Urbano, o PROGER Rural e o PRONAF (destinado ao fortalecimento da agricultura de base familiar), têm por objetivo gerar e manter emprego e renda para a população. Trata-se de recursos também originários do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e sua aplicação obedece às prioridades definidas pelas Comissões Estaduais e Municipais de Emprego. O PROGER prevê não só o crédito, mas também capacitação gerencial do beneficiário, acompanhamento e

assistência técnica. Estas ações são importantes para a sobrevivência do empreendimento.

### **3.4 - O PLANFOR - Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador\***

Em 1995 o Ministério do Trabalho iniciou o PLANFOR - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, que se caracterizava por um conjunto de ações e estratégias efetivadas junto às Secretarias Estaduais de Trabalho, cujo objetivo principal era qualificar/requalificar, até o ano de 1999, 20% da PEA (População Economicamente Ativa).

O PLANFOR também objetiva construir, gradativamente, uma oferta permanente de educação profissional (EP), com foco na demanda social e do mercado de trabalho. Com isso, ao implementar o PLANFOR, o Ministério do Trabalho e Emprego pretendia contribuir para:

- aumentar a probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda do trabalhador, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;

- reduzir a pobreza;

- aumentar da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;

- elevar a produtividade, a competitividade e a renda.

Em última análise, o conjunto de ações e estratégias que integram o PLANFOR vem sendo desenvolvido no sentido de minimizar os impactos que a reestruturação produtiva apresenta aos trabalhadores, considerando as novas

exigências postas pelo mercado de trabalho. Conforme o Guia do PLANFOR, para que o trabalhador possa participar ativamente do mercado de trabalho e demais esferas da vida em sociedade, essas ações e estratégias têm como base o desenvolvimento do seguinte conjunto de habilidades consideradas indispensáveis:

I - **habilidades básicas** - competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais requisitos para as demais habilidades;

II - **habilidades específicas** - competências e conhecimentos relativos a processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos específicos das ocupações;

III - **habilidades de gestão** - competências e conhecimentos relativos a atividades de gestão, autogestão, melhoria da qualidade e da produtividade de micro e pequenos estabelecimentos, do trabalho autônomo ou do próprio trabalhador individual, no processo produtivo.

Embora tenha como foco geral a PEA - População Economicamente Ativa, o PLANFOR opera, para fins da aplicação dos recursos do FAT, com duas definições de população-alvo: a) os grupos vulneráveis e b) outros grupos que sejam vitais para o desenvolvimento sustentado. O PLANFOR estabelece, ainda, como prioridade, o atendimento aos grupos com dificuldade de acesso ao trabalho e a outras alternativas de qualificação profissional, por razões de

---

\* Este texto sobre o PLANFOR é um resumo dos principais tópicos do Guia do PLANFOR/ Minas Gerais 2001 MPE/SPPE/DEQP. Brasília, julho de 2001.

pobreza, baixa escolaridade e outros fatores de discriminação e seletividade no mercado. Assim, fazem parte destas prioridades:

I - pessoas desocupadas, principalmente as beneficiárias do seguro-desemprego e candidatas a primeiro emprego;

II - pessoas sob risco de desocupação, em decorrência de processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva;

III - pequenos e micro produtores, agricultores familiares e também pessoas beneficiárias de alternativas de crédito financiadas pelo FAT (PROGER, PRONAF e outros);

IV - pessoas que trabalham em condição autônoma, por conta própria ou autogestionada, e em atividades sujeitas a sazonalidades por motivos de restrição legal, clima, ciclo econômico e outros fatores que possam gerar instabilidade na ocupação e fluxo de renda.

Além destes grupos, aos quais o PLANFOR destina 80% dos recursos e 90% das vagas, são atendidas outras demandas consideradas vitais para o desenvolvimento sustentado e/ou projetos estratégicos, que podem ser contemplados com até 10% das vagas e 16% dos investimentos no exercício.

Existem dois mecanismos básicos de implementação do PLANFOR, ambos geridos pelo MTE/SPPE - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, sob homologação e deliberação do CODEFAT - Conselho Deliberativo do FAT. São eles os PEQ's - Planos Estaduais de Qualificação e as PARC's - Parcerias Nacionais e Regionais.

Os PEQ`s são elaborados e geridos pelas Secretarias Estaduais de Trabalho (STb`s), sob homologação de Conselhos Estaduais de Trabalho (CET`s) que, por sua vez, estão articulados aos Conselhos Municipais de Trabalho (CMT`s).

As PARC`s são elaboradas, geridas e executadas por sindicatos de trabalhadores, fundações, universidades, outros ministérios e entidades internacionais, para projetos e ações inovadoras de Educação Profissional, em escala nacional ou cobrindo mais de uma unidade federativa, mediante convênios ou acordos de cooperação técnica entre a entidade parceira e o MTE/SPPE/FAT.

Os PEQ`s e as PARC`s são essenciais para a progressiva articulação da oferta e da demanda local de Educação Profissional, de modo a beneficiar 20% da PEA, juntando recursos do FAT e de outras fontes.

#### **3.4.1 - A Avaliação do PLANFOR**

No Guia do PLANFOR consta ainda uma parte que trata especificamente da Avaliação do Programa. A avaliação periódica do PLANFOR vem sendo implementada desde 1996. O sistema de monitoramento e avaliação das ações inclui, em diferentes níveis, quatro mecanismos, integrados e complementares, que são:

- Acompanhamento técnico-gerencial de cada PEQ ou PARC (AGE);
- Avaliação externa e acompanhamento de egressos do PEQ/PARC (AVAL);
- Supervisão técnico-operacional do PLANFOR (SOP);
- Avaliação nacional do PLANFOR.

O objetivo geral do sistema de monitoramento e avaliação do PLANFOR é, por meio dos mecanismos indicados,

orientar e apoiar seus gestores e executores na busca da máxima eficiência, eficácia e efetividade social dos programas, nos seguintes termos:

- **Eficiência:** é entendida como cumprimento das metas relativas a treinandos, carga horária, abrangências espacial e setorial, público-alvo, conteúdos, investimentos, etc., nos prazos hábeis, a custos otimizados, de acordo com as diretrizes do FAT/PLANFOR e legislação aplicável à matéria;

- **Eficácia:** expressa pelo benefício das ações de EP para os treinandos, traduzido em melhoria de chances de obtenção e manutenção do trabalho, geração ou aumento de renda, elevação da produtividade e melhoria da qualidade de produtos e serviços, integração ou reintegração social, rompimento do círculo vicioso da pobreza e exclusão - entre outros aspectos;

- **Efetividade social:** processo e impactos do PLANFOR como política pública, voltada para a construção democrática e do desenvolvimento sustentado, ou seja, efeitos mais amplos e duradouros que os benefícios individuais obtidos pelos treinandos.

Assim, a avaliação se propõe a ser uma das ferramentas gerenciais de técnicos e dirigentes do PLANFOR em todos os níveis, com aplicação imediata, quase cotidiana. Buscando fornecer subsídios para o acompanhamento e apoio à implementação de programas e projetos, desde seu início, a avaliação deve permitir a correção de erros e distorções durante sua execução.

O conjunto de dados coletados também tem o objetivo de fornecer informações aos gestores do PLANFOR, atender demandas de fiscais, de auditores e da mídia, além de

garantir a prestação de contas exigida por lei no final do exercício fiscal. Embora não tenha o propósito de punir, os dados são utilizados, quando necessário, para suspender pagamentos e contratos, no caso de desvios de propósitos e de recursos.

A avaliação externa (AVAL) visa dar subsídios para o planejamento anual das ações, já que seus resultados não são tão imediatos quanto os do monitoramento. O modelo adotado prevê relatórios parciais e finais, com espaços de discussão (oficinas, seminários, congressos) entre os interessados: técnicos e gestores do PEQ/PARC, entidades executoras, membros de Conselhos Estaduais e Municipais, representantes da comunidade, treinandos e suas famílias, avaliadores e especialistas.

Cabe ressaltar que os documentos do PLANFOR, principalmente o denominado "Guia do PLANFOR - Minas Gerais 2001", apresentam um conjunto amplo de diretrizes e instruções que, além dos dados aqui apresentados, abrangem ainda: Critérios de Alocação de Recursos; Concepção e Diretrizes; Planejamento Estratégico: Demanda X Oferta; Planejamento Operacional: Programas, Projetos, Custos; Encaminhamento do Plano; Diretrizes Gerais: Lei de Responsabilidade Fiscal; Contratação de Executoras: Perfil, Seleção, Contratos; Divulgação das Ações; Focalização e Seleção de Treinandos; Prestação de Contas; etc.

## **CAPÍTULO 4 - PESQUISA COM EGRESSOS DO PLANFOR EM MINAS GERAIS**

### **4.1 - Pesquisa de Análise do Impacto das Atividades de Qualificação/Requalificação Profissional na vida dos Egressos do PEQ/MG 2000.**

Este capítulo tem por objetivo fazer uma análise dos dados gerados pela PESQUISA DE ANÁLISE DO IMPACTO DAS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA VIDA DOS EGRESSOS DO PEQ/MG 2000, realizada pelo Instituto de Pesquisa LUMEN da PUC-MG, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, junto aos egressos dos cursos de qualificação profissional realizados pelo PLANFOR no ano de 2000 no estado de Minas Gerais. Essa pesquisa foi realizada em 2001 e seus resultados apresentados em abril de 2002.

O relatório final apresenta os resultados globais da avaliação dos egressos pesquisados, dos quais extraímos alguns dados junto às conclusões que constam do documento. Para o desenvolvimento deste trabalho foi feita uma nova tabulação dos dados dividindo os egressos em duas categorias, a partir do nível de escolaridade.

A primeira categoria, denominada de "baixa escolaridade", foi composta pelos egressos classificados na pesquisa como "não alfabetizado/nenhuma"; "alfabetizado"; "ensino fundamental incompleto (1ª a 4ª série)"; "ensino fundamental completo (4ª série concluída)"; "ensino fundamental incompleto (5ª a 8ª série)"; "supletivo 1º grau



incompleto". No total, esta categoria significa 28,37% dos egressos pesquisados. Os demais (71,63%) se situaram na categoria "alta escolaridade", conforme explicita a tabela que se segue.

Tabela 03 - Escolaridade dos Egressos por grupos.

<b>Escolaridade</b>	<b>Freq.</b>	<b>%</b>	<b>Grupos</b>
Não alfabetizado/Nenhuma	2	0,24	28,37%
Alfabetizado	6	0,73	
Ensino fundamental incompleto (1ª a 4ª série)	42	5,12	
Ensino fundamental completo (4ª série concluída)	52	6,33	
Ensino fundamental incompleto (5ª a 8ª série)	123	14,98	
Supletivo 1º grau incompleto	8	0,97	
Ensino fundamental completo (8ª série concluída)	32	3,90	71,63%
Supletivo 1º grau completo	3	0,37	
Ensino Médio (2º grau) incompleto	144	17,54	
Ensino Técnico (nível médio) incompleto	5	0,61	
Supletivo (2º grau) incompleto	8	0,97	
Ensino Médio (2º grau) completo	291	35,44	
Supletivo (2º grau) completo	3	0,37	
Ensino Técnico (nível médio) completo	19	2,31	
Superior incompleto	33	4,02	
Superior completo ou mais	50	6,09	
	821	100,0	

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Antes de analisar as variáveis levantadas pela pesquisa do Instituto Lumen, conforme o recorte estabelecido neste estudo, é importante verificar como os resultados globais da pesquisa com os egressos apresenta um cenário favorável em termos do alcance dos cursos do PLANFOR, seja no que se refere à obtenção e/ou permanência no emprego, seja no que se refere à obtenção e/ou melhoria da renda. Ressalte-se que esta tem sido a tônica dos relatórios gerais do PLANFOR, em todo o país, desde sua implantação, quando apenas problemas de gerenciamento ou de alocação de recursos são destacados.

A avaliação dos egressos que serve de base a este estudo teve como preocupação central

*"...analisar as necessidades, interesses, motivações, expectativas e realizações das pessoas que participaram das atividades de qualificação/requalificação profissional ofertadas pelo Plano em Minas Gerais, no ano 2000. (LUMEN, 2000:10)*

Para tanto, o público alvo definido para essa avaliação foi a "clientela atendida pelo PEQ 2000", procurando, desta forma, cumprir os objetivos da avaliação, ou seja, discutir os impactos do Plano junto àqueles que realizaram as atividades de qualificação profissional oferecidas através do PLANFOR.

#### **4.2 - Perfil Geral dos Egressos<sup>9</sup>**

Em relação ao perfil sócio-econômico dos entrevistados, o relatório apresenta uma série de variáveis que possibilitam a caracterização geral dos egressos.

Em relação à variável sexo, verifica-se a predominância do sexo feminino (58,71%). Destas mulheres, 22,20% eram chefes de domicílio.

No que tange aos grupos etários, verifica-se uma concentração de egressos na faixa que vai dos 16 aos 24 anos (45,31%), resultado bastante diferente daquele encontrado para a PEA do Estado, onde o percentual de participação desta faixa etária é de 24,81%.

No que se refere à raça/cor, os dados indicam que 9,87% de pessoas pesquisadas se declararam negras e 40,93 se declararam pardas. É interessante observar que estes

---

<sup>9</sup> Procuramos neste capítulo fazer uma apresentação sucinta dos resultados obtidos pela Pesquisa de Análise do Impacto das Atividades de Qualificação/Requalificação Profissional na Vida dos Egressos do PEQ/MG 2000, realizada pelo Instituto de Pesquisa LUMEN da PUC-MG. Optamos pela apresentação dos resultados relacionados à discussão que propomos neste trabalho.

percentuais apresentam pouca diferença em relação aos percentuais encontrados naquele ano para a PEA, que são de 8,79% e 38,71%, respectivamente.

No que diz respeito à escolaridade, verificou-se que o PEQ-2000 deu prioridade a indivíduos de escolaridade equivalente ao ensino médio (35,44%). Comparando o percentual de entrevistados que estudavam antes do curso (20,71%) e que estudavam durante a entrevista (27,41%), percebemos que o contingente de egressos que buscavam um aumento da escolarização formal cresceu cerca de 7%.

Ainda no que se refere à escolaridade, um dado importante é o que diz respeito à percepção do egresso em relação à sua escolaridade: 70,52% deles se consideraram com escolaridade suficiente para encontrar trabalho; 74,30% consideraram que possuíam uma escolaridade que lhes servia de base suficiente para mudar de emprego e 89,12% acreditavam que possuíam base educacional suficiente para os trabalhos que realizavam.

No que tange à posição do egresso em relação ao chefe da família, verifica-se que, do total de entrevistados, 45,55% se enquadraram na categoria "filho ou enteado". A participação dos chefes de família, assim como de seus cônjuges, foi bem inferior: 26,92% e 23,63%, respectivamente.

Quanto à situação do treinando no mercado de trabalho, 75,15% dos entrevistados responderam que mantinham a mesma situação em que estavam ao iniciar o curso e 24,73% responderam que estavam em outra situação. Menos de 1% dos entrevistados não respondeu a esta questão.

Ainda no que diz respeito à situação do treinando no mercado de trabalho, verifica-se que 19,61% deles estavam

desempregados no momento da entrevista e que 12,79% nunca haviam trabalhado. Os egressos que estavam empregados com registro em carteira representavam 15,59% dos pesquisados e 12,55% eram servidores públicos estatutários.

No sub-capítulo 3.3., denominado "*Obtenção, manutenção e elevação de renda*", a pesquisa discute a situação dos egressos no que diz respeito à renda, comparando seus rendimentos à época da realização do curso e na data da realização da pesquisa.

No que se refere à renda mensal pessoal dos egressos, os dados obtidos indicam que, na semana anterior ao início da realização do curso, a renda média mensal era de 1,54 salários mínimos. Na época da realização da pesquisa, essa média havia passado para 2,66 salários mínimos.

Em relação à renda familiar mensal, também computada entre a semana que antecedeu a realização dos cursos e a época da realização da pesquisa, verifica-se que passou de 4,37 salários mínimos para 4,75 salários mínimos.

No sub-capítulo 3.3.3. denominado "*Obtenção e aumento de renda após a realização dos cursos*", apenas 38,73% dos entrevistados responderam terem tido aumento de renda. Indagados sobre a natureza do aumento obtido, 36,79% deles declararam a ocorrência do aumento no emprego onde já trabalhavam. Observa-se que 26,42% declararam o aumento de rendimentos pelo fato de terem conseguido um emprego, pois estavam desempregados à época do curso.

É interessante notar que daqueles que obtiveram aumento de renda após a realização do curso, apenas 15,89% atribuíram este aumento ao curso realizado; 19% dos egressos declararam que o aumento se devia "em parte" ao

curso. A maioria deles (64,80%) não atribuía ao curso o aumento de renda obtido.

O sub-capítulo 3.4.1., denominado "*Situação profissional dos egressos ocupados*", foi destinado, como o nome indica, apenas aos egressos que se encontravam trabalhando à época da pesquisa, o que atingiu 59,93% do total de entrevistados. Quanto a isto, cabe destacar o fato de que cerca de 40,0% dos egressos estavam desempregados nessa época. Considerando-se ainda que 78,24% dos egressos empregados declararam que o emprego não foi conseguido devido ao curso, evidencia-se a pouca eficácia do PLANFOR enquanto estratégia de obtenção/manutenção do emprego.

Em relação aos benefícios do curso na vida profissional dos egressos ocupados, a pesquisa apresenta um conjunto de dados que discute a manutenção e/ou permanência no emprego e também dados que apresentam as contribuições dos cursos realizados para o trabalho/atividades que os egressos desempenhavam na época.

Contraditoriamente, em relação ao item anterior, quando indagados se o curso havia trazido algum benefício para as suas vidas, 92,48% dos entrevistados declararam que sim. Dentre os benefícios citados, 33,19% dos egressos declararam terem conseguido melhor desempenho e eficiência no trabalho; 21,98% disseram ter melhorado o relacionamento com as pessoas e 20,88% declararam ter obtido melhor qualificação nas atividades que exerciam.

Em relação aos egressos desocupados, temos a seguinte situação na época da entrevista: 30,79% eram estudantes; 13,41% eram donas-de-casa; 6,10% eram aposentados e/ou pensionistas e 49,09% estavam desempregados. Aqui, apenas 0,61% dos egressos não respondeu.

Perguntados sobre as principais dificuldades para encontrar trabalho, os egressos desocupados apresentaram as seguintes respostas: 48,78% declararam que a principal dificuldade era a maior exigência do mercado de trabalho em relação à experiência profissional anterior; 30,18% apontaram o fato de o mercado de trabalho estar exigindo maior escolaridade; e 18,90% acreditavam que suas dificuldades se deviam às exigências de idade máxima e mínima para a realização das atividades profissionais.

Ainda entre os desocupados, foi perguntado se o curso realizado havia trazido algum benefício para as suas vidas. A maioria deles (86,28%) respondeu que sim. Entre os principais benefícios declarados podemos destacar: o curso aumentou as chances de conseguir trabalho (25,89%); adquiriram mais confiança (23,05%); obtiveram mais informações sobre como se orientar no mercado de trabalho (22,7%); e melhoraram seu relacionamento com as pessoas (19,5%).

No que tange às expectativas dos egressos quanto às possibilidades do curso, 62,03% dos entrevistados no último dia do curso declararam acreditar que este lhes possibilitaria o aumento de sua renda; 24,86% acreditavam que apenas parcialmente o curso possibilitaria um aumento de sua renda. Verifica-se ainda que 70,16% dos entrevistados à época do curso acreditavam que o curso lhes possibilitaria um novo emprego/ocupação.

Já em relação à montagem de um negócio próprio, 43,99% dos egressos acreditavam, no último dia de aula, que o curso daria esta possibilidade, face a 29,42% deles que não acreditavam.

Daqueles que estavam trabalhando e responderam ao questionário à época do curso, 60,49% achavam que o curso

contribuiria para a manutenção do emprego/ocupação que tinham na época. Vale destacar que, quando indagados sobre se o curso iria possibilitar a melhoria de seu desempenho profissional, 86,11% responderam que sim.

Em relação aos planos profissionais dos egressos, percebemos que 21,92% deles pretendiam continuar procurando emprego e 17,3% preparavam-se para um concurso público. Os egressos que ainda desejavam aprimorar-se na área de atuação profissional representavam 16,20%. No plano educacional, 27,56% dos egressos pretendiam começar ou continuar curso no sistema regular de ensino, enquanto 26,92% desejavam fazer outro curso profissionalizante na mesma área e 23,63% pensavam fazer um curso profissionalizante em outra área.

No que tange às sugestões dos treinandos para a melhoria dos cursos de qualificação profissional, podemos destacar: o aumento da carga horária do curso (26,62%); a oferta de mais opções de curso (22,66%); o aumento do conteúdo prático do curso (20,68%); o encaminhamento dos egressos para o mercado de trabalho (17,45%).

Quanto ao grau de instrução dos egressos do PEQ-2000, nota-se que, na média, este é elevado, já que mais de 70% deles têm escolaridade igual ou superior ao ensino fundamental completo. Destaque-se o segmento dos que possuem nível médio completo, que equivale a mais de 38% do total de egressos.

Tabela 04 - Escolaridade dos Egressos por grupos.

<b>Escolaridade</b>	<b>Freq.</b>	<b>%</b>	<b>Grupos</b>
Não alfabetizado/Nenhuma	2	0,24	28,37%
Alfabetizado	6	0,73	
Ensino fundamental incompleto (1ª a 4ª série)	42	5,12	

Ensino fundamental completo (4ª série concluída)	52	6,33	71,63%
Ensino fundamental incompleto (5ª a 8ª série)	123	14,98	
Supletivo 1º grau incompleto	8	0,97	
Ensino fundamental completo (8ª série concluída)	32	3,90	
Supletivo 1º grau completo	3	0,37	
Ensino Médio (2º grau) incompleto	144	17,54	
Ensino Técnico (nível médio) incompleto	5	0,61	
Supletivo (2º grau) incompleto	8	0,97	
Ensino Médio (2º grau) completo	291	35,45	
Supletivo (2º grau) completo	3	0,37	
Ensino Técnico (nível médio) completo	19	2,31	
Superior incompleto	33	4,02	
Superior completo ou mais	50	6,09	
	821	100,00	

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

O PLANFOR fixa, como grupos prioritários a serem atingidos, aqueles que

*"são mais vulneráveis econômica e socialmente, ou seja, mais pobres, **menos escolarizados** (grifos nossos), mais sujeitos à discriminação no mercado e, por tudo isso, com escassas oportunidades de qualificação profissional."* (Guia do PLANFOR 2000:17);

O Plano indica, ainda, como um público-alvo preferencial mulheres pobres e de baixa escolaridade, especialmente chefes de família (idem, p.19).

Então vejamos:

- a) apenas 28,37% possuem menos de 8 anos de escolaridade (0,24% de analfabetos, 12,18% com até a 4ª série do ensino fundamental completa e 15,95% na faixa de 5ª à 8ª série do ensino fundamental incompleta);
- b) 23,39% possuem, pelo menos, 8 anos de escolaridade (4,27 com o ensino fundamental/supletivo 1º grau completo e 19,12% com o ensino médio incompleto);
- c) 48,24% possuem pelo menos 11 anos de escolaridade (38,13% têm o Ensino Médio/Supletivo/Técnico concluído,



4,2% estão na faixa do ensino superior incompleto e 6,09% possuem curso superior completo.

Portanto, sinteticamente:

- a) até sete anos de escolaridade - 28,37 dos egressos;
- b) entre oito e dez anos de escolaridade - 23,39% dos egressos;
- c) com onze anos de escolaridade ou mais - 48,24% dos egressos.

Tomando-se a escolaridade como critério, observa-se, então, que a maioria dos egressos não é constituída pelo público-alvo definido para o PLANFOR. Os documentos oficiais do Programa determinam que a preferência para o acesso seja para "pessoas com até 7 anos de estudo, principalmente analfabetos absolutos ou funcionais (até 3 anos de estudo)"; entretanto, isto não ocorreu na implementação dos cursos, visto que os dados da pesquisa indicam que apenas 28,37% de egressos tinham até 7 anos de estudos e, destes, somente 0,24% eram analfabetos.

Desta forma, procuramos analisar as informações da pesquisa com os egressos desagregando os dados de forma a discriminar os resultados obtidos no grupo composto pelos 28,37% de egressos analfabetos e/ou com ensino fundamental incompleto, comparando-os com os resultados obtidos pelo conjunto de egressos de maior escolaridade (71,63%).

Com esta desagregação procuramos verificar se está confirma a hipótese de que o grupo de menor escolaridade não apresenta os mesmos resultados positivos encontrados para o conjunto dos egressos pesquisados. Supomos que estes resultados são bastante influenciados pelos dados relativos aos egressos de alta escolaridade. Segue adiante a apresentação das tabelas por grupos de escolaridade e resultados gerais.

### 4.3 - Apresentação e Análise das Tabelas por Grupos de Escolaridade.

A apresentação foi organizada segundo os seguintes blocos temáticos que se dividem em sub-capítulos:

- RENDA
- DADOS EDUCACIONAIS
- SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO
- MOBILIDADE
- IMPACTOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- BENEFÍCIOS DO CURSO NA VIDA PESSOAL DO EGRESSO
- IMPACTO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS EGRESSOS DESOCUPADOS
- PERCEPÇÕES ACERCA DO CURSO REALIZADO

#### 4.3.1 - RENDA

Esta seção é dedicada à análise da situação dos egressos no que diz respeito à renda. Aqui a situação do egressos no período de realização do curso é comparada com a situação na época da entrevista.

T05 - Renda pessoal mensal (na época do curso)

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não tem renda pessoal mensal	17,14	26,40	23,88
Sim	81,43	72,27	74,76
Ns/Nr	1,43	1,33	1,36
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

T06 - Salário/Renda pessoal mensal atual

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não tem renda pessoal mensal	,71	,80	,78
Sim	97,86	98,13	98,06
Ns/Nr	1,43	1,07	1,17
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Comparando as tabelas T05 e T06, percebemos que na época do curso 23,88% dos participantes não possuíam renda pessoal mensal. Já na época da entrevista este percentual se reduziu para 0,78%. Desagregados por escolaridade, verificamos que os dois grupos apresentam comportamentos semelhantes: após o curso e à época da pesquisa quase 100% dos dois grupos de egressos possuíam renda pessoal mensal.

Para comparar a renda dos egressos de baixa e alta escolaridade optamos por agregar os valores nominais dos rendimentos em faixas de salário mínimo. Para tanto, tomamos os valores declarados na entrevista e convertemos para as faixas de renda utilizadas na tabela abaixo.

T07 - Salário / Renda Pessoal Mensal na Época da Realização do Curso.<sup>10</sup>

Faixa	baixa	alta	Total
	escolaridade	escolaridade	
	%	%	%
Até ½ SM	13,2	4,8	7,3
De ½ até 1 SM	28,1	16,6	20,0
De 1 a 2 SM	25,4	22,9	23,6
De 2 a 5 SM	25,4	28,8	27,8
De 5 a 10 SM	7,9	21,0	17,1
Mais de 10 SM	0,0	5,5	3,9
Não respondeu	0,0	0,4	0,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

<sup>10</sup> Para a caracterização destas faixas foi utilizado o valor do Salário Mínimo vigente no ano 2000, ano de realização dos cursos, ou seja, R\$151,00.

Em relação à Renda Mensal dos Egressos à época de realização do curso, percebemos que 66,7% dos egressos de baixa escolaridade se situam nas faixas de renda de 0 até 2 salários mínimos, enquanto os egressos de alta escolaridade concentram suas rendas nas faixas de 2 até mais de 10 salários mínimos (54,5%).

T08 - Salário / Renda Pessoal Mensal Atual<sup>11</sup>

<b>Faixa</b>	baixa escolaridade	alta escolaridade	Total
	%	%	%
Até ½ SM	11,7	6,0	7,5
De ½ até 1 SM	32,8	15,8	20,4
De 1 a 2 SM	23,4	35,1	31,9
De 2 a 5 SM	29,2	26,6	27,3
De 5 a 10 SM	2,9	13,6	10,7
Mais de 10 SM	0,0	3,0	2,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à renda mensal à época da pesquisa, percebemos que os egressos de baixa escolaridade continuam concentrados (67,9%) nas faixas de 0 a 2 salários mínimos, apresentando, inclusive, pequeno aumento percentual. Em contrapartida, diminuiu sensivelmente a participação dos egressos de alta escolaridade nas faixas superiores a 2 salários mínimos (de 54,3% para 43,2%), o que corresponde a uma perda de renda, já que, neste grupo, a participação nas faixas de 1 a 2 Salários Mínimos cresce de 44,3% para 56,9%.

Todavia, analisando a evolução da renda dos dois grupos, percebemos, apesar das perdas constatadas, um quadro mais positivo no grupo de alta escolaridade.

<sup>11</sup> Para a avaliação e comparação das rendas pessoais na época de realização da pesquisa foi utilizado como referência o salário mínimo vigente em 2001, ou seja, R\$ 180,00.

T09 - Renda familiar mensal (na época do curso)

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não tinha renda familiar mensal	3,43	1,36	1,95
Sim	95,71	95,07	95,25
Ns/Nr	,86	3,57	2,80
Total	100,0	100,0	100,0

T10 - Salário/Renda familiar mensal atual.

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não tem renda familiar mensal	3,00	,68	1,34
Sim	96,14	96,09	96,10
Ns/Nr	,86	3,23	2,56
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Comparando a posse de Renda Familiar mensal à época de realização do curso e no período de realização da pesquisa, percebemos um ligeiro aumento no percentual de ambas as categorias - baixa e alta escolaridade - dentre os egressos que possuíam este tipo de renda. Observa-se que os dois grupos apresentam componentes semelhantes, com percentuais bem próximos nas duas fases da pesquisa.

Na análise de renda mensal familiar distribuída por faixas de renda, os dados da tabela 11 indicam que à época de realização do curso, o grupo de alta escolaridade apresentava um perfil de renda familiar mensal superior ao do grupo de baixa escolaridade: 39,2% dos primeiros se situavam na faixa de 2 a 5 salários mínimos. Enquanto 38,2% tinham renda nas faixas superiores, apenas 22,3% se situavam nas faixas de renda mais baixas (de até  $\frac{1}{2}$  à faixa de 1 a 2 salários mínimos). Já no grupo de baixa escolaridade apenas 12,6% se situavam nas duas faixas mais altas e 45,3% estavam nas faixas de renda mais baixas.

T11 - Salário / Renda Familiar Mensal na Época da Realização Do Curso

<b>Faixa</b>	baixa escolaridade	alta escolaridade	Total
	%	%	%
Até ½ SM	0,9	0,5	0,6
De ½ até 1 SM	12,6	4,3	6,6
De 1 a 2 SM	31,8	17,5	21,6
De 2 a 5 SM	42,2	39,2	40,0
De 5 a 10 SM	10,8	26,5	22,0
Mais de 10 SM	1,8	12,0	9,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação à renda mensal familiar à época de realização do curso, os dados desagregados indicam que quase a metade dos egressos de ambos os grupos situam-se na faixa de 2 a 5 salários mínimos. Entretanto, comparando-se a distribuição dos dois grupos pelas faixas de renda familiar, observa-se que, no grupo de baixa escolaridade, a participação nas faixas de até 2 salários mínimos é superior a 40%, enquanto no grupo de alta escolaridade esta participação é de apenas 20,8%. Em contrapartida, nas faixas superiores a 5 salários mínimos, o grupo de baixa escolaridade participa apenas com 9,3%, enquanto o grupo de alta escolaridade apresenta 32,7% desta faixa.

T12- Salário / Renda Familiar Mensal Atual

<b>Faixa</b>	baixa escolaridade	alta escolaridade	Total
	%	%	%
Até ½ SM	2,2	0,5	1,0
De ½ até 1 SM	12,1	5,1	7,1
De 1 a 2 SM	29,9	15,2	19,4
De 2 a 5 SM	46,4	46,4	46,4
De 5 a 10 SM	8,9	21,2	17,7
Mais de 10 SM	0,4	11,5	8,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Assim, os dados desta variável permitem perceber que a renda familiar dos egressos de baixa escolaridade distribui-se majoritariamente antes e depois do curso, nas faixas de  $\frac{1}{2}$  até 5 salários mínimos, enquanto os de alta escolaridade concentram-se nas faixas de 2 a 5 e 5 a 10 salários mínimos.

T13 - Número de pessoas que contribuem para a renda familiar.

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
ATÉ 2	81,03	75,77	77,26
ENTRE 3 E 5	18,53	22,87	21,64
6 OU MAIS	,43	1,37	1,10
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere ao número de pessoas que contribuíam para a renda familiar, a tabela 13 demonstra que os dois grupos de egressos se compõem majoritariamente de indivíduos que possuem até duas pessoas que contribuem para a composição da renda familiar. Entretanto, os dados da tabela 14 indicam que o grupo dos egressos de baixa escolaridade é responsável pela manutenção de um maior número de dependentes, principalmente nas faixas de 6 a 10, e de mais de 10 pessoas que dependem da renda familiar declarada.

T14- Número de pessoas que dependem da renda familiar.

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
ATÉ 2	9,44	12,93	11,94
ENTRE 3 E 5	62,23	63,95	63,46
ENTRE 6 E 10	27,04	22,45	23,75
11 OU MAIS	1,29	,68	,85
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

T15 - Você teve algum aumento de renda após a realização do curso?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não	63,09	60,03	60,90
Sim, consegui o primeiro emprego	2,15	4,08	3,53
Sim, arrumei um emprego (na época do curso estava desempregado)	4,72	12,07	9,99
Sim, tive aumento de salário em um novo emprego	,43	2,72	2,07
Sim, tive aumento de salário no mesmo emprego	13,30	14,63	14,25
Sim, obtive renda com trabalho temporário	,86	1,19	1,10
Sim, obtive renda fazendo bicos	7,30	2,04	3,53
Sim, abri um negócio próprio	2,58	1,19	1,58
Conseguiu estágio	,00	,17	,12
Aumento concedido pelo estado para poupança de presos	,43	,00	,12
Arrumou outro emprego	,43	,17	,24
Aumento na pensão	,86	,17	,37
Arrumou um emprego com carteira assinada	,00	,34	,24
Começou a produzir e vender em horta comunitária	,43	,00	,12
Aumento da aposentadoria	,43	,00	,12
Passou a trabalhar com mais variedade de produtos	,43	,00	,12
Passou a prestar mais serviços	,43	,00	,12
Organizou melhor seu negócio	,00	,17	,12
Não desconto de seguro	,00	,17	,12
Reajuste do salário mínimo	,86	,00	,24
Aumentou clientela	,43	,17	,24
Aumentou produtividade	,43	,17	,24
Designação para preenchimento de vaga para 2º cargo	,00	,17	,12
NS/NR	,43	,34	,37
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à influência do curso na obtenção de aumento da renda, a tabela 15 indica que nos dois grupos a maioria dos egressos não teve qualquer aumento de renda. Apenas 14,25% deles tiveram algum aumento de renda no emprego que já tinham e, nesse caso, os percentuais dos dois grupos pesquisados são bastante próximos, enquanto 9,99% obtiveram simplesmente porque se empregaram. Neste segundo caso, é importante destacar que a participação dos



mais escolarizados é três vezes maior do que a dos egressos de baixa escolaridade (12,07% e 4,72%, respectivamente).

Comparando os resultados, percebemos poucos casos com diferenças significativas. Importante ressaltar que enquanto 4,72% dos egressos de baixa escolaridade aumentaram sua renda ao conseguir emprego, este percentual é de 12,07% junto aos egressos de alta escolaridade. Neste caso específico podemos verificar como o percentual dos egressos de alta escolaridade influencia o resultado total que é de 9,99%.

T16- De quanto foi este aumento ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Até R\$ 100,00	59,52	34,65	41,35
De R\$ 101,00 a R\$ 200,00	23,81	31,58	29,49
De R\$ 201,00 a R\$ 300,00	8,33	16,23	14,10
De R\$ 301,00 a R\$ 400,00	4,76	9,21	8,01
De R\$ 401,00 a R\$ 500,00	3,57	3,07	3,21
Mais de R\$ 500,00	,00	4,39	3,21
Ns/Nr	,00	,88	,64
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Questionados sobre o valor do aumento recebido, a grande maioria dos egressos de baixa escolaridade (59,52%) alegaram ser de até R\$100,00 enquanto apenas 34,65% dos egressos de alta escolaridade se enquadraram neste valor. Nas faixas que vão de R\$101,00 a R\$300,00 os egressos de baixa escolaridade somaram 47,81%.

T17- Você acha que este aumento em seus ganhos ocorreu por causa do curso que você realizou?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Totalmente	25,58	12,34	15,89
Em parte	13,95	20,85	19,00
Não	60,47	66,38	64,80
Ns/Nr	,00	,43	,31
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Como se pode constatar, 25,58% dos egressos de baixa escolaridade acham que o aumento em seus ganhos ocorreu "totalmente" por causa do curso realizado, contra apenas 12,34% dos egressos de alta escolaridade que afirmaram o mesmo. Novamente percebemos, neste caso, como o percentual dos egressos de alta escolaridade pesa sobre o resultado total (15,89%), impedindo uma análise do grupo de interesse.

A próxima tabela nos mostra como os egressos justificam o aumento da renda.

T18- A que você atribui o seu aumento de renda?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Reajuste do salário mínimo	23,44	17,96	19,26
Acordo coletivo/data base	12,50	9,22	10,00
Promoção	,00	6,31	4,81
Consegui o primeiro emprego	4,69	12,14	10,37
Consegui um emprego mas não foi devido ao curso	21,88	27,18	25,93
Mudança de emprego mas não foi devida ao curso	1,56	3,88	3,33
Trabalhos sazonais	9,38	1,94	3,70
Vende Confecções	,00	,49	,37
Aumento de clientela	6,25	1,46	2,59
Conseguiu estágio	,00	,49	,37
Correção de defasagem salarial	,00	1,46	1,11
Aumentou produção	4,69	,49	1,48
Montou próprio negócio	3,13	1,94	2,22
Época do ano (fim de ano)	1,56	,00	,37
Reajuste bolsa detento	1,56	,00	,37
Gratificação	,00	,49	,37

Ter feito curso de qualificação	1,56	1,46	1,48
Trabalho temporário	,00	,49	,37
Arrumou um emprego	,00	1,94	1,48
Melhorou desempenho	,00	1,46	1,11
Concluiu o 2º grau	,00	,49	,37
Aumento da aposentadoria	1,56	,00	,37
Passou a trabalhar com mais variedade de produto	1,56	,00	,37
Passou a prestar mais serviço	3,13	,00	,74
Aumento de tarifa de taxi	,00	,49	,37
Conseguiu outro emprego (2º emprego)	,00	1,94	1,48
Não desconto em seguro	,00	,49	,37
Conseguiu emprego devido ao curso realizado	1,56	,97	1,11
Designação para preenchimento de vaga 2º cargo	,00	,49	,37
Adquiriu mais conhecimento	,00	,49	,37
Houve aumento nas cotas	,00	,49	,37
Promoção	,00	,49	,37
Ns/Nr	,00	2,91	2,22
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

### Considerações sobre Renda

No contexto dos cursos de qualificação profissional promovidos pelo PLANFOR o termo eficácia se expressa

*"pelo benefício das ações de EP para os treinandos, traduzido em melhoria de chances de obtenção e manutenção do trabalho, geração ou **aumento de renda** (grifos nossos), elevação da produtividade e melhoria da qualidade de produtos e serviços, integração ou reintegração social, rompimento do círculo vicioso da pobreza e exclusão - entre outros aspectos".(GUIA DO PLANFOR, 2000)*

Desta forma, analisar a obtenção, manutenção e elevação da renda dos egressos do PEQ-2000 é imprescindível para a discussão que pretendemos realizar neste trabalho.

Em relação à renda dos egressos entrevistados é importante ressaltar que entre os dois períodos de

realização dessas entrevistas houve diminuição no número de pessoas que não recebiam renda pessoal mensal. Mas, como verificamos nas tabelas apresentadas neste sub-capítulo, tanto nas faixas de renda pessoal mensal quanto familiar, os egressos de baixa escolaridade possuem uma avaliação pior em relação aos egressos de alta escolaridade e, conseqüentemente, em relação aos dados gerais.

Neste caso específico, que se refere ao percentual de egressos que não possuíam renda, a desagregação dos dados nos mostra que o percentual de egressos de baixa escolaridade era inferior ao de egressos de alta escolaridade. O percentual de renda familiar mensal também é mais positivo para o grupo de alta escolaridade.

Já em relação à distribuição por Renda Familiar, percebemos que os egressos de baixa escolaridade apresentam pouca variação, mantendo-se concentrados nas faixas de 1 a 2 e de 2 a 5 salários mínimos. O número de pessoas que contribuem para a renda familiar também é inferior junto aos egressos de baixa escolaridade. Este número se inverte quando os egressos são questionados sobre o número de pessoas que dependem da renda familiar. Os egressos de baixa escolaridade possuem mais dependentes.

Quanto à obtenção de algum tipo de aumento de renda após o curso, os grupos de alta e de baixa escolaridade apresentam percentuais bastante próximos (63% e 60%) nas respostas negativas. O mesmo fenômeno ocorre entre aqueles que responderam afirmativamente: 13% e 10%, respectivamente.

Daqueles que receberam algum tipo de aumento, a maioria dos egressos de baixa escolaridade (59,52%) se concentra na faixa que vai até 100 reais, enquanto os

egresso de alta escolaridade se distribuem melhor nas faixas entre 100 e 300 reais.

Importante notar o percentual de 25,58% dos egressos de baixa escolaridade que acreditam que o aumento em seus ganhos ocorreu exclusivamente por causa do curso realizado. Acreditamos que este fato ocorra devido ao fato dos trabalhadores de baixa escolaridade terem pouco acesso a atividades de qualificação profissional. Neste caso, o curso realizado aparece como o único diferencial em sua trajetória profissional.

## 4.3.2 - DADOS EDUCACIONAIS

Nesta seção procuramos analisar o perfil educacional dos grupos de baixa e alta escolaridade. Verificamos como estes grupos estão se relacionando com a educação formal e o que estão procurando fazer para se qualificar para o mercado de trabalho.

T19- Está estudando no sistema regular de ensino ou fazendo um supletivo/cursinho pré-vestibular ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	25,32	28,23	27,41
Não	74,68	71,60	72,47
Ns/Nr	,00	,17	,12
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Questionados sobre se estão estudando no sistema regular de ensino ou fazendo supletivo/cursinho, 27,42% do total dos entrevistados responderam sim. Este percentual varia pouco quando são analisados separadamente os grupos de baixa e alta escolaridade.

T20- Está fazendo outro curso profissionalizante ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	1,29	7,82	5,97
Não	98,71	92,01	93,91
Ns/Nr	,00	,17	,12
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Daqueles que responderam estar fazendo outro curso profissionalizante, a maioria faz parte do grupo com alta escolaridade. Apenas 1,29% dos egressos de baixa escolaridade respondeu estar fazendo outro curso profissionalizante.

T21- Tem base escolar suficiente para encontrar trabalho ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	39,06	82,99	70,52
Não	59,23	15,82	28,14
Ns/Nr	1,72	1,19	1,34
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Indagados se possuem base escolar suficiente para encontrar trabalho, 82,99% dos egressos de alta escolaridade responderam SIM a esta questão. Dos egressos de baixa escolaridade, apenas 39,06% responderam afirmativamente. A maioria acredita não possuir base escolar suficiente para encontrar trabalho.

T22- Tem base escolar suficiente para o trabalho que realiza ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	80,65	92,59	89,12
Não	4,52	2,38	3,00
Ns/Nr	14,84	5,03	7,88
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação ao trabalho que realizam, 80,65% dos egressos de baixa escolaridade acreditam terem base escolar suficiente. Este percentual é de 92,59% entre os egressos de alta escolaridade.

T23- Tem base escolar suficiente para mudar de ocupação ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	52,26	83,33	74,30
Não	32,26	11,11	17,26
Ns/Nr	15,48	5,56	8,44
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Dos egressos de baixa escolaridade, 52,26% acreditam que possuem base escolar suficiente para mudarem de ocupação. Este percentual é de 83,33% entre os egressos de alta escolaridade.

### **Considerações sobre Dados Educacionais**

Ao analisar o perfil educacional dos egressos de baixa e alta escolaridade procuramos verificar como estes grupos estão se relacionando com a educação formal e o que estão procurando fazer para se qualificar para o mercado de trabalho.

Comparando-se os dados dos egressos que estão estudando no sistema regular de ensino ou fazendo supletivo/cursinho, observamos que o percentual relativo aos egressos de baixa escolaridade é menor; também é menor o percentual de egressos de baixa escolaridade que estão realizando algum tipo de curso profissionalizante. Em resumo, o grupo que mais precisa estudar e se qualificar é exatamente o que apresenta menor participação nas perguntas relativas à continuidade dos estudos.

Entretanto, estes egressos de baixa escolaridade revelam ter consciência da importância da educação formal e da qualificação para uma boa atuação no mercado de trabalho. Indagados se possuem base escolar suficiente para encontrar trabalho somente 39,06% deles responderam sim, dado que indica a percepção da maioria de que uma maior escolaridade contribui positivamente para o acesso ao emprego.



É importante observar que, em relação ao trabalho que realizam, 80,65% dos egressos de baixa escolaridade acreditam que possuem escolaridade suficiente para as atividades que desempenham. No grupo de alta escolaridade este percentual sobe para 92,59%. Tais valores podem revelar a crença de que estes egressos se situam em atividades profissionais que, na verdade, não apresentam maiores exigências de escolaridade.

Especialmente entre os egressos de baixa escolaridade, a grande maioria exerce atividades de baixa qualificação e que, por isso, exigem pouca ou nenhuma escolaridade formal. Esta percepção se confirma na variável seguinte: quando indagados se possuem base escolar suficiente para mudar de ocupação, enquanto 52,26% dos egressos de baixa escolaridade responderam sim a esta questão, no grupo de egressos de alta escolaridade este percentual sobe para 85,3%.

Percebemos por estes dados que os egressos de baixa escolaridade valorizam a qualificação profissional, mas sabem da importância e da necessidade da educação formal para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, o que explica a percepção de que suas chances de mobilidade ocupacional são bem menores do que aquelas apresentadas pela pesquisa.

### 4.3.3 - SITUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Nesta sub-seção procuramos apresentar a situação dos egressos de baixa escolaridade no mercado de trabalho, comparando-a com a situação do grupo de alta escolaridade.

T24- Situação atual no mercado de trabalho em relação à situação no final do curso:

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Estava, continuou e está trabalhando	45,49	41,84	42,87
Estava trabalhando, mas não está atualmente	3,43	4,76	4,38
Não estava trabalhando, mas está agora	11,59	19,90	17,54
Estava sem trabalhar e continua nessa situação	39,48	33,50	35,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Quanto à inserção no mercado de trabalho, 47,25% dos egressos estavam trabalhando na época da realização do curso. Neste aspecto, as categorias de baixa e alta escolaridade não apresentam diferenças significativas.

Dentre os egressos que estavam trabalhando à época do curso (47,25%) a tabela 24 mostra que mais de 40% dos integrantes dos dois grupos (alta e baixa escolaridade) conseguiram manter seus empregos, sendo pouco significativos os percentuais daqueles que se desempregaram (4,76% e 3,43% respectivamente). Já no que se refere aos que estavam desempregados à época do curso (52,74% do total) observa-se que, embora os egressos que continuam desempregados apresentem percentuais significativos (39,48% para os de baixa escolaridade e 33,5% para os de alta escolaridade), dentre os que conseguiram emprego após o curso a participação do grupo de alta escolaridade (19,9%) é bem superior ao de baixa escolaridade (11,59%).

## T25- Situação no mercado de trabalho

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
<b>Nunca trabalhou</b>	<b>9,87</b>	<b>13,95</b>	<b>12,79</b>
Beneficiário (a) do seguro desemprego há _____ meses	,00	,34	,24
<b>Desempregado (a) há _____ meses</b>	<b>19,74</b>	<b>19,56</b>	<b>19,61</b>
Segurado (benefício que não seja o seguro-desemprego)	,43	,68	,61
Aposentado(a)/ pensionista	3,86	1,87	2,44
Trabalhador(a) autônomo(a) com registro	,86	,85	,85
<b>Trabalhador(a) autônomo(a) sem registro</b>	<b>16,31</b>	<b>7,48</b>	<b>9,99</b>
Microempresário com registro/contribuição	,00	1,02	,73
Microempresário sem registro/contribuição	,86	,68	,73
Produtor(a) rural com registro/contribuição	,43	,17	,24
Produtor(a) rural sem registro/contribuição	3,00	,34	1,10
Empregado(a) assalariado(a) com registro em carteira	14,59	15,99	15,59
Empregado(a) assalariado(a) sem registro em carteira	6,44	9,52	8,65
Empregado(a) Doméstico(a) com registro em carteira	1,29	1,02	1,10
Empregado(a) Doméstico(a) sem registro em carteira	1,29	1,02	1,10
Profissional liberal sem empregado(s)	1,29	,17	,49
Estagiário(a) remunerado(a)	,43	1,53	1,22
Autogestionado/coogestionado	,00	,68	,49
<b>Servidor público estatutário (com ou sem estabilidade, militar)</b>	<b>3,86</b>	<b>15,99</b>	<b>12,55</b>
Servidor público com regime celetista (CLT)	1,29	3,74	3,05
Cooperado	,43	,34	,37
Arrendatário/parceiro agrícola	,86	,00	,24
Assentado da reforma agrária	1,29	,17	,49
Detento	,86	,00	,24
Trabalhador(a) não remunerado(a) - Aprendiz	,43	,17	,24
Trabalhador(a) não remunerado(a) - Dona-de-casa	10,30	2,72	4,87
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

A tabela 25 nos mostra a posição dos egressos em relação à ocupação efetivamente exercida/situação ocupacional. Comparando os dois grupos pesquisados os dados indicam que entre os egressos de alta escolaridade há uma participação mais significativa nas categorias "servidor público estatutário" e "nunca trabalhou". Já o grupo de baixa escolaridade apresenta participação mais marcante nas categorias "trabalhador(a) autônomo(a) sem registro" e "trabalhador não-remunerado/dona-de-casa". Observe-se o equilíbrio entre os dois grupos na categoria "desempregado(a) há \_\_\_ meses".

### **Considerações sobre Situação no Mercado de Trabalho**

No que se refere à situação dos egressos no Mercado de Trabalho, percebemos a desvantagem do grupo de baixa escolaridade em relação aos resultados gerais da pesquisa.

O primeiro aspecto a ser destacado é o relativo ao percentual de egressos que responderam estar desempregados à época do curso e que no momento da entrevista já estavam trabalhando. Conforme apresentado na tabela 24, há uma nítida vantagem para os egressos de alta escolaridade, o que demonstra uma maior facilidade deste grupo para concorrer aos postos de trabalho existentes. Isto se confirma no sub-grupo dos que estavam sem trabalhar e continuavam nesta situação, no qual os egressos de baixa escolaridade apresentam uma participação superior aos de alta escolaridade.

Ainda quanto à situação no mercado de trabalho, percebemos alguns contrastes importantes, além daqueles apresentados na descrição da tabela 39, como o grande

percentual de egressos de baixa escolaridade que trabalham em situação precária (sem registro, sem remuneração, detento, etc). Destacamos ainda a participação desses egressos em grupos tais como: "dona-de-casa", "aposentados/pensionistas" e também casos de "produtor rural sem registro", entre outros.

#### 4.3.4 - MOBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO<sup>12</sup>

Os dados de situação no mercado de trabalho estão organizados de modo a evidenciar a mudança de posição dos egressos entre a semana que antecedeu a realização dos cursos e o momento da pesquisa. Esta forma de apresentação dos dados permite que se avalie objetivamente a mobilidade ou estabilidade, no mercado de trabalho dos egressos das duas categorias de escolaridade pesquisados, bem como o desemprego desta população neste intervalo de tempo.

T26- Ocupação atual.

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
A mesma que exercia no final do curso	72,52	61,60	64,50
Outra, diferente da que exercia no final do curso	26,72	38,40	35,29
Ns/Nr	,76	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Dos egressos ocupados, 64,50% mantiveram a mesma ocupação entre a época da realização do curso e o momento da entrevista. Neste grupo se localiza a maioria (72,52%) dos egressos de baixa escolaridade. Dentre os 35,29% que exerciam outra ocupação, a participação dos egressos de alta escolaridade é bastante superior à do grupo de baixa escolaridade (38,4% e 26,7% respectivamente).

<sup>12</sup> Segundo o Dicionário da Educação Profissional (2000) o termo mobilidade designa o caráter daquilo que pode se mover ou ser movido, mudar de lugar, de posição, de aspecto ou expressão. Ele é utilizado para se referir aos diversos movimentos que envolvem os trabalhadores, inter ou entre empregos, ocupações, profissões ou carreiras. Esses movimentos podem abranger também mudanças hierárquicas. Fala-se, então, em mobilidade ascendente, descendente, horizontal, vertical. Os termos flutuação, variabilidade e versatilidade costumam vir juntos à análise dos movimentos que envolvem os trabalhadores. Esses também podem estar referidos à movimentação dos trabalhadores inter e entre setores econômicos ou regiões. Na sociologia do trabalho, a mobilidade é entendida como um dos fatores mais importantes na definição da carreira e do emprego.

T27- Tempo de atividade na ocupação atual (exclusive)

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Até 3 meses	6,11	14,36	12,17
Entre 3 e 6 meses	8,40	19,89	16,84
Entre 6 meses e 1 ano	18,32	10,22	12,37
Entre 1 e 2 anos	6,87	10,77	9,74
Entre 2 e 5 anos	14,50	16,85	16,23
<b>Mais de 5 anos</b>	<b>45,04</b>	<b>27,35</b>	<b>32,05</b>
Ns/Nr	,76	,55	,61
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação ao tempo em que exercem a ocupação, 32,05% dos egressos declararam realizar a atividade há mais de 5 anos. Neste segmento, a participação dos egressos de baixa escolaridade é bastante superior (45,04%) à dos egressos de alta escolaridade (27,35%). Mesmo levando em consideração o fato de os egressos de alta escolaridade estarem entrando recentemente no mercado de trabalho, a diferença nos percentuais dos períodos de atividade na ocupação atual sugere uma maior facilidade de mudança entre os egressos de alta escolaridade.

T28- Atualmente você trabalha em sua área profissional?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	84,62	67,77	72,21
Não	15,38	31,68	27,38
Ns/Nr	,00	,55	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Do total de egressos entrevistados, 72,21% encontravam-se no desempenho de sua profissão. Nesse grupo, o percentual de egressos de baixa escolaridade é significativamente maior do que o percentual dos egressos de alta escolaridade. Estes dados podem ser indicativos de uma maior estabilidade na área profissional para o grupo de

baixa escolaridade, ou uma maior dificuldade para a busca de outra profissão/ocupação.

T29- Setor de atividade em que trabalha

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
O mesmo em que estava ao iniciar o curso	71,76	62,15	64,71
Outro, diferente de quando iniciou o curso	26,72	37,85	34,89
Ns/Nr	1,53	,00	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Os dados da tabela acima complementam os da tabela anterior. Para aqueles que estavam ocupados no momento da pesquisa foi perguntado se o setor de atividade em que trabalham é o mesmo no qual estavam ao iniciar o curso de qualificação profissional.

Verificamos que 64,71% dos ocupados permaneceram no mesmo setor entre os dois períodos mencionados. Desagregados nas categorias de alta e baixa escolaridade, os dados indicam uma maior participação (71,76%) do grupo de baixa escolaridade dentre aqueles que se mantinham no mesmo setor. A situação se inverte na segunda alternativa, quando a participação do grupo de alta escolaridade é superior (37,85%). No conjunto, novamente observamos uma menor mobilidade no grupo de baixa escolaridade.

T30- Setor de atividade em que trabalha

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
<b>Comércio, reparo de veículos, objetos pessoais e domésticos</b>	<b>11,45</b>	<b>20,72</b>	<b>18,26</b>
<b>Administração pública, defesa e seguridade social</b>	<b>5,34</b>	<b>22,38</b>	<b>17,85</b>
<b>Outros serviços coletivos, sociais e pessoais</b>	21,37	10,50	13,39
Educação	2,29	11,88	9,33
Transporte, armazenamento e comunicações	12,98	4,97	7,10
Saúde e serviços sociais	2,29	6,63	5,48



<b>Agropecuária, silvicultura e exploração florestal</b>	13,74	1,66	4,87
Indústria de transformação (exclui atividades artesanais)	3,82	5,25	4,87
<b>Serviços domésticos</b>	9,16	3,04	4,67
Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às em	1,53	5,25	4,26
<b>Construção civil</b>	6,87	2,21	3,45
Alojamento e alimentação	4,58	1,10	2,03
Turismo (abrangendo toda a cadeia de atividades do setor -	,00	2,21	1,62
Artesanato	3,05	,28	1,01
Atividades financeiras	,00	,83	,61
Indústria extrativista	,00	,55	,41
Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	,00	,55	,41
Cultura	,76	,00	,20
Ns/Nr	,76	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

O Relatório do Instituto Lumem (PUC-MG) já mencionava *"um certo desnível entre a formação profissional e o desempenho de funções no mercado de trabalho entre os egressos do PEQ-2000"*. Analisando somente os egressos de baixa escolaridade podemos perceber um desnível muito maior neste grupo de egressos.

O mesmo Relatório alega que *"afinado às tendências gerais das economias contemporâneas, o PEQ-2000 conferiu atenção especial àqueles inseridos no setor terciário da economia."* Como podemos perceber na tabela acima esta afirmação coincide com os números apresentados, pois parte expressiva dos respondentes trabalha no setor de comércio (18,26%); serviços públicos municipais, estaduais e federais (17,85%) e no setor de serviços coletivos, sociais e pessoais, que agrega 13,39% dos entrevistados.

Desagregando estes dados nas categorias de baixa e alta escolaridade, percebemos alguns contrastes importantes:

Na opção de comércio encontramos 20,72% dos egressos de alta escolaridade, face a apenas 11,45% dos egressos de baixa escolaridade. Na opção serviços públicos municipais, estaduais e federais a diferença é ainda mais marcante: 22,38% dos egressos de alta escolaridade se situam nesta opção, contra apenas 5,34% dos egressos de baixa escolaridade.

Os egressos de baixa escolaridade se concentram nas opções serviços coletivos, sociais e pessoais (21,37%); transporte, armazenamento e comunicações (12,98%); agropecuária, silvicultura e exploração florestal (13,74%) e construção civil (6,87%).

### **Considerações sobre Mobilidade**

Em relação à Mobilidade dos egressos do PEQ-2000, podemos destacar a menor mobilidade dos egressos de baixa escolaridade. Isto se verifica em uma maior permanência tanto nas ocupações, quanto no setor de atividade. Da mesma forma, os dados refletem maior tempo de exercício da ocupação atual. Considerando que o nível de qualificação dos recursos humanos constitui hoje um fator relevante no que se refere à obtenção de ganhos de competitividade e produtividade nas empresas, destaca-se então a necessidade de fomentar a adaptação da população ativa às mudanças tecnológicas e organizacionais, melhorando, por um lado, a qualidade de emprego e, por outro, a adequação entre a oferta e a procura de trabalho.

Neste contexto, os egressos de baixa escolaridade apresentam nítida desvantagem por não possuírem os conhecimentos e as competências necessárias à elevação de seus níveis de qualificação e à inserção em programas de formação continuada. E isto explica, por sua vez, as dificuldades para mudar de ocupação e de setor de

atividade. Trata-se de trabalhadores cujos horizontes profissionais estão restritos às ocupações mais simples e que, por isso, demandam menos qualificação formal.

#### 4.3.5 - IMPACTOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Esta parte da análise refere-se aos entrevistados que se encontravam inseridos no mercado de trabalho. Procuramos discutir uma série de dados referentes à situação profissional dos egressos ocupados, bem como os benefícios que o curso trouxe para a manutenção no mercado de trabalho, comparando as categorias de escolaridade que nos interessam.

É importante ressaltar que os egressos ocupados representam 59,93% do total de egressos.

T31- Há quanto tempo você está no atual emprego/ocupação?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Menos de um ano	31,54	42,15	39,35
Entre 1 e 2 anos	10,00	11,29	10,95
Entre 2 e 5 anos	15,38	15,15	15,21
Mais de 5 anos	43,08	31,40	34,48
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Quando indagados sobre há quanto tempo já desempenhavam a atual profissão/ocupação, detectou-se que 34,48% dos entrevistados ocupavam os atuais postos de trabalho há mais de cinco anos, enquanto outros 15,21% o faziam há mais de dois anos. No resultado geral também percebemos um expressivo percentual de egressos que ocupavam seus respectivos postos de trabalho há menos de 1 ano (39,35%).

Observando os dados desagregados por escolaridade, verificamos que a maioria (42,15%) dos egressos de alta escolaridade tinha obtido seu emprego há menos de um ano. Entre os egressos de baixa escolaridade esse percentual é

de 31,54%. Essa situação se inverte quando se trata dos egressos que estavam em seus empregos há mais de 5 anos: a participação do grupo de baixa escolaridade se eleva para 43,0, enquanto no grupo de alta escolaridade esse índice cai para 31,4%. Nas duas outras faixas encontramos percentuais bastante próximos para os dois grupos pesquisados.

T32- É o seu primeiro trabalho/emprego?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	18,46	28,65	25,96
Não	80,77	71,35	73,83
Ns/Nr	,77	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à obtenção do primeiro emprego, observamos na tabela 32 que o grupo de alta escolaridade apresenta percentual superior (28,65%) ao do grupo de baixa escolaridade.

T33- Como conseguiu esse trabalho?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Por intermédio de parentes/amigos	40,77	38,84	39,35
Por iniciativa própria	37,69	20,11	24,75
Inscreveu-se em concurso/seleção para estágio/emprego	8,46	25,90	21,30
Montou o próprio negócio	6,92	3,58	4,46
Por meio de negociação direta com empresa para recruta.	1,54	3,03	2,64
Por meio da entidade executora do curso	1,54	1,93	1,83
Por meio de agência de emprego privada	,77	1,38	1,22
Foi encaminhado por intermédio do Sine/PSIU	,77	,83	,81
Por meio de coop./associação produtora/micro-empresa	,77	,55	,61
Por meio de consulta aos jornais	,00	,55	,41
Convocado p/ chefe	,00	,55	,41
Alistamento Militar (Exercito)	,00	,55	,41
Enviando Currículo	,00	,55	,41
Por meio de sindicatos	,00	,28	,20
Através da ASPROM	,00	,28	,20

Anúncio em Rádio	,00	,28	,20
Assentado	,77	,00	,20
Cartaz	,00	,28	,20
Ns/Nr	,00	,55	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Os dados apresentados nesta tabela indicam ainda que a maioria dos egressos (39,35%) conseguiu o atual emprego por intermédio de parentes e amigos. Para 24,75% deles, o emprego foi conseguido por iniciativa própria, e 21,30% inscreveram-se em concursos/seleção para estágio e ou emprego.

Comparando-se a participação dos grupos de baixa e de alta escolaridade é interessante observar, nesta tabela, que os percentuais se equivalem na maioria das respostas dadas. Todavia, quando a forma de aquisição de emprego passa por algum tipo de concurso ou seleção, verificamos uma grande diferença em favor dos egressos de alta escolaridade. Isto se deve ao fato de que esses egressos apresentam melhores condições de atender às exigências crescentes das empresas, em termos de níveis de escolaridade. Para os trabalhadores de mais baixa escolaridade restam as opções "por iniciativa própria" e/ou "por indicação de amigos ou parentes", ou seja, alternativas desestruturadas de conseguir trabalho.

T34- O trabalho atual que você desempenha foi conseguido devido ao curso?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	13,08	9,92	10,75
Não	86,92	89,81	89,05
Ns/Nr	,00	,28	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Os dados da tabela 34 confirmam a realidade explicitada na tabela 33. Quando indagados se o trabalho que exercem atualmente foi conseguido devido ao curso, a maioria (89,5%) respondeu negativamente. Neste quesito não houve diferença de participação entre os egressos de alta e baixa escolaridade.

T35- Atualmente você trabalha em sua área profissional?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	84,62	67,77	72,21
Não	15,38	31,68	27,38
Ns/Nr	,00	,55	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Indagados se atualmente trabalham em sua área profissional<sup>13</sup>, 72,21% dos egressos ocupados responderam afirmativamente. Aqui percebemos uma diferença entre os egressos de alta e baixa escolaridade: 84,62% dos egressos de baixa escolaridade declararam estarem trabalhando em sua área profissional, enquanto entre os egressos de alta escolaridade este percentual cai para 67,77%.

<sup>13</sup> Cabe aqui uma sugestão para próximas avaliações de Programas de Qualificação: o que os entrevistados entendem por "sua área profissional". Surge esta indagação pelo fato de um maior percentual dos egressos de baixa escolaridade terem declarado que trabalham em sua área profissional, ou seja, acreditamos que consideram as atividades que exercem "áreas profissionais", mesmo que estas atividades não exijam qualificação específica.

T36- A atividade que você exerce atualmente é a mesma para a qual foi capacitado no curso de qualificação profissional?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	46,15	39,12	40,97
Outra, porém na mesma área do curso	13,08	16,80	15,82
Não	40,77	44,08	43,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Analisando a tabela acima, percebemos que grande parte dos egressos exerce atividades na mesma área ou em áreas afins àquela do curso de qualificação/requalificação realizado através do PEQ-2000: 40,97% dos egressos exercem a mesma atividade para a qual foram qualificados, enquanto outros 15,82% afirmaram realizar atividades afins ao curso. Por outro lado, destacamos que 43,20% realizam atividades sem relação alguma com o cursos realizados.

Comparando as categorias de escolaridade, verificamos que o percentual de egressos de baixa escolaridade que declararam estar exercendo as atividades para as quais foram qualificados (46,15%) é superior ao de egressos de alta escolaridade que assinalaram a mesma opção. Cabe ressaltar, todavia, que não são desprezíveis, nos dois grupos, os percentuais daqueles que exercem atividades que não estão ligadas à área do curso de qualificação profissional realizado: 40,77% dos egressos de baixa escolaridade e 44,0% dos de alta escolaridade.



T37- Você fez alguma tentativa para trabalhar na área do curso que realizou?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	39,62	35,63	36,62
Não	60,38	63,75	62,91
Ns/Nr	,00	,63	,47
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Aos egressos que se encontravam atuando no mercado de trabalho em funções diferentes daquelas para as quais foram treinados, foi perguntado se realizaram esforços no sentido de desempenhar as funções aprendidas.

Detectamos que a maioria destes entrevistados (62,91%) não realizou nenhuma tentativa de trabalhar na área do curso realizado. Comparando as categorias de escolaridade observamos que os índices são bastante próximos, com um discreto predomínio do grupo de baixa escolaridade dentre aqueles que fizeram algum esforço para trabalhar na área do curso realizado.

T38- Qual o principal motivo de não trabalhar na área do curso?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Faltam vagas no merc. de trab. Nessa área	22,64	26,25	25,35
Já trabalha em outra área	13,21	16,25	15,49
Exigência do merc. de trab. quanto à exper.	7,55	13,75	12,21
Ainda não existe trabalho na área	7,55	8,13	7,98
O aprendizado não foi suficiente	11,32	6,25	7,51
Encontrou oferta/situação melhor	5,66	6,88	6,57
Não tem interesse em trab. na área do curso	1,89	4,38	3,76
Falta de oportunidade (s/e)	3,77	1,88	2,35
Há muita concorrência	,00	2,50	1,88
Não tem disponibilidade	3,77	1,25	1,88
Ofertas não compensam/salários são baixos	1,89	1,25	1,41
Falta de recursos financeiros	3,77	,63	1,41
É doente	,00	1,25	,94
Não tem o equipamento ( ferram., máq.,etc.)	1,89	,63	,94
Não tem indicação (Pistolão)	,00	1,25	,94
Fez o curso para aperfeiçoamento na área	3,77	,00	,94

Exigência do mercado quanto a escolaridade	1,89	,63	,94
Foi convocado para servir exercito	,00	,63	,47
Desonestidade de pessoas do meio	1,89	,00	,47
É menor de idade	1,89	,00	,47
Não tem como comprovar que fez o curso	,00	,63	,47
Encontrou emprego em outra área	,00	,63	,47
Não tem curso de Informática	,00	,63	,47
Ns/Nr	5,66	4,38	4,69
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere ao motivo pelo qual não trabalham na área do curso realizado, os dados da tabela 38 destacam, principalmente, a falta de vagas na área da qualificação (25,35%), o fato de já trabalhar em outra área (15,49%) e as exigências do mercado de trabalho (12,21%). Desagregados por categorias de escolaridade, os dados indicam um comportamento bastante semelhante entre os grupos de alta e de baixa escolaridade. Todavia, é interessante observar, no grupo de baixa escolaridade, que 11,32% dos egressos assinalaram que "o aprendizado não foi suficiente", contra apenas 6,25% dos egressos de alta escolaridade que assinalaram esta opção. Por outro lado, no grupo de alta escolaridade, a questão de experiência profissional foi bem mais significativa: 13,75% destes egressos assinalaram esta opção, contra apenas 7,55% dos egressos de baixa escolaridade.

Quanto a estes números, o Relatório do Instituto Lumen destaca que

*"Este dado é preocupante, pois sugere que alguns cursos não são construídos a partir das demandas e/ou potencialidades mercadológicas."*  
(LUMEN, 2000:62)

### **Considerações sobre Impactos da Qualificação Profissional**

No que se refere aos Impactos da Qualificação para os egressos do PEQ-2000 que se encontram inseridos no mercado

de trabalho (59,93%) podemos perceber a diferença entre os grupos de baixa e alta escolaridade em vários aspectos.

Inicialmente, observamos que a maioria dos egressos de baixa escolaridade continua exercendo as atividades que já realizavam anteriormente. Se por um lado isto é positivo, pelo fato de não terem perdido seus empregos (um dos objetivos do Programa), por outro percebe-se que este grupo continua desenvolvendo atividades que não exigem maior qualificação específica. Estão empregados com as mesmas "qualificações" que possuíam antes dos cursos realizados.

Em relação à forma de obtenção do emprego, as diferenças entre os grupos de baixa e alta escolaridade se acentuam ainda mais, com desvantagem para o primeiro grupo. Quando a forma de aquisição de emprego passa por algum tipo de concurso ou seleção, verificamos uma grande diferença em favor dos egressos de alta escolaridade. Isto se deve ao fato de cada vez mais as empresas e instituições exigirem maiores níveis de escolaridade formal de seus funcionários. Isto demonstra claramente que não basta um conjunto de qualificações específicas se estas não estiverem associadas ou acompanhadas da educação formal.

Os dados indicam ainda que estes trabalhadores de baixa escolaridade se tornam dependentes de processos menos formais de seleção/ingresso no mercado de trabalho, o que significa estarem fora do alcance das instituições encarregadas das funções de intermediação e encaminhamento para emprego.

Dentre os motivos destacados para não estarem trabalhando na área do curso, grande parte dos egressos de baixa escolaridade alegou que isto se devia à falta de vagas na área de qualificação e à insuficiência do aprendizado. A escassez de vagas na área da qualificação,

como demonstrado anteriormente, evidencia a falta de um maior planejamento dos cursos, buscando atender às reais demandas do mercado de trabalho.

Por outro lado, os motivos destacados pelos egressos de baixa escolaridade sugerem ainda que este é um grupo que necessita de um atendimento mais específico, seja para a inserção no mercado de trabalho em melhores condições que as atuais, seja para o exercício de atividades autônomas de geração de renda, que de fato conduzam a uma melhoria da qualidade de vida e trabalho.

#### 4.3.6 - BENEFÍCIOS DO CURSO NA VIDA PESSOAL DOS EGRESSOS

Nesta parte procuramos apresentar os principais resultados referentes aos benefícios alcançados em suas vidas pessoais pelos egressos dos cursos do PEQ-2000 em Minas Gerais. Num primeiro momento, discutiremos os benefícios que os cursos trouxeram em relação à manutenção e/ou permanência no trabalho/emprego. Posteriormente trabalharemos as contribuições geradas pelos cursos na vida pessoal dos egressos.

É importante ressaltar que para esta análise utilizamos somente os egressos que estavam ocupados no período da entrevista.

T39- O curso trouxe algum benefício para sua vida?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	91,54	92,84	92,49
Não	8,46	7,16	7,51
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Do total de egressos ocupados, 92,49% afirmam que o curso trouxe algum benefício para a sua vida. Quando analisamos separadamente as categorias pesquisadas, este alto percentual se repete, tanto para os egressos de alta quanto de baixa escolaridade.

T40- Está mais qualificado para o trabalho ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	83,08	82,09	82,35
Não	16,15	17,91	17,44
Ns/Nr	,77	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Do total de entrevistados nesta etapa da pesquisa, 82,35% afirmaram que estavam mais qualificados para o trabalho. Também aqui o alto percentual de respostas positivas se repete quando analisamos separadamente as categorias de baixa e alta escolaridade.

T41- Adquiriu condições de trabalhar em funções diferentes?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	66,15	66,39	66,33
Não	33,08	33,06	33,06
Ns/Nr	,77	,55	,61
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à aquisição de condições para trabalhar em funções diferentes, os percentuais de respostas positivas decrescem significativamente em relação às duas perguntas anteriores, ainda que estas respostas afirmativas tenham sido assinaladas pela maioria (66,33%) dos entrevistados. Nas duas categorias de escolaridade cerca de um terço dos egressos não se sente em condições de trabalhar em outras ocupações/funções.

T42- Aprendeu a utilizar outros equipamentos ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	66,92	58,13	60,45
Não	32,31	41,60	39,15
Ns/Nr	,77	,28	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere ao contato com novos equipamentos, os dados da tabela 42 indicam que a maioria dos egressos (60,45%) respondeu positivamente à questão. Analisando as categorias de escolaridade observamos que o grupo de baixa

escolaridade apresenta uma participação bastante superior (66,9%) à do grupo de alta escolaridade.

T43 - Aumentou a produtividade e a qualidade do trabalho ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	69,23	69,97	69,78
Não	29,23	29,20	29,21
Ns/Nr	1,54	,83	1,01
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Entre os entrevistados ocupados, verificamos que quase 70% declararam ter aumentado a produtividade no trabalho que realizam em decorrência dos cursos realizados. Também aqui a participação do grupo de alta escolaridade e de baixa escolaridade foi bastante semelhante.

T44 - Ficou mais motivado para o trabalho ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	90,77	87,33	88,24
Não	8,46	12,40	11,36
Ns/Nr	,77	,28	,41
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere a uma maior motivação para o trabalho após a realização do curso, os percentuais de respostas positivas encontrados na tabela 44 são bastante elevados, seja no grupo como um todo, seja nas categorias de escolaridade. Estes dados podem estar revelando a importância dos efeitos subjetivos do curso, que superam os efeitos mais objetivos, ligados a questões concretas do exercício profissional.

## T45 - Adquiriu mais iniciativa ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	91,54	88,98	89,66
Não	7,69	11,02	10,14
Ns/Nr	,77	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

O aumento da iniciativa após a realização do curso é assinalado por cerca de 90% dos egressos. Os percentuais das duas categorias de escolaridade também se situam neste patamar, evidenciando que o curso teve este mesmo impacto nos dois grupos de egressos.

## T46 - Melhorou a capacidade de trabalhar em grupo ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	87,69	87,60	87,63
Não	11,54	12,40	12,17
Ns/Nr	,77	,00	,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à capacidade de trabalhar em grupo, os dados da tabela 46 apresentam comportamento semelhante aos da tabela anterior. Pouco mais de 10% do total de egressos, bem como do total das categorias de escolaridade, responderam negativamente a esta questão.

## T47 - Aprendeu a reduzir custos, erros, perdas de materiais/insumos, acidentes de trabalho, etc.?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	85,38	76,31	78,70
Não	12,31	23,69	20,69
Ns/Nr	2,31	,00	,61
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.



Quanto à redução de custos, erros, insumos, etc, 78,7% dos egressos ocupados responderam afirmativamente. Desagregados por categorias de escolaridade, os dados mostram que no grupo de baixa escolaridade o impacto do curso foi significativamente maior, já que 85,38% dos egressos desta categoria responderam sim, face a 76,3% dos egressos de alta escolaridade que marcaram a mesma opção de resposta.

As tabelas abaixo apresentam dados relativos aos benefícios que o curso trouxe para o trabalho que os egressos ocupados desenvolvem. Aqui não foram avaliados os egressos desocupados.

T48 - O curso trouxe algum benefício para sua vida?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	83,65	87,56	86,32
Não	16,35	12,44	13,68
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Observando os dados da tabela 48, podemos verificar que dos egressos ocupados, 86,32% consideram que o curso de qualificação trouxe algum benefício para suas vidas. Comparando-se as duas categorias de escolaridade, verificamos que os egressos de alta escolaridade apresentam uma participação pouco maior que a do outro grupo.

T49 - Que benefícios o curso trouxe para a sua vida?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Consegui melhor desempenho e eficiência no trabalho	10,63	11,10	10,98
Melhorei o relacionamento com as pessoas	7,76	7,37	7,47
Obtive maior Qualificação na atividade que já exerço	6,32	7,37	7,09
Obtive informações de como me orientar no mercado de trabalho	3,45	6,56	5,75

Adquirir mais confiança em mim	8,33	4,74	5,68
Obtive orientações para decidir sobre meu projeto de vida	4,89	4,94	4,93
Introduziu-me em conhecimentos: Técnicos/Teóricos/Práticos	4,31	4,14	4,18
Aumentei a auto-estima	2,87	3,63	3,44
Conheci mais pessoas	4,31	3,03	3,36
Obtive uma profissão valorizada pelo mercado	4,60	2,72	3,21
Consegui condições de montar um negócio próprio	3,74	2,83	3,06
Tenho mais capacidade de resolver os problemas do dia-a-dia	1,15	3,53	2,91
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Técnicos/Teóricos/Práticos	2,01	2,83	2,61
Consegui mais informações sobre os direitos do cidadão e do	1,72	2,62	2,39
Tive condições de ser bem sucedido em concurso/seleção	0,57	2,83	2,24
Introduziu-me em conhecimentos: Teóricos	1,15	2,42	2,09
Melhorei o relacionamento com a família	3,74	1,41	2,02
Melhorei meu salário/renda	2,30	1,61	1,79
Introduziu-me em conhecimentos: Práticos	2,87	1,41	1,79
Tive mais capacidade de compreender a realidade social e política	1,15	1,82	1,64
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Práticos	2,87	1,01	1,49
Consegui ser mais valorizado onde trabalho	1,44	1,11	1,19
Ganhei estímulos para retomar os estudos	2,59	0,71	1,19
Melhorei as condições de vida da família	2,01	0,91	1,19
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Teóricos	0,29	1,51	1,19
Consegui manter-me no emprego atual	1,44	1,01	1,12
Consegui uma atividade remunerada	0,86	1,11	1,05
Tive melhores condições de participar de associações e sindicatos	1,44	0,81	0,97
Consegui dar mais utilidade ao tempo ocioso	1,15	0,91	0,97
Introduziu-me em conhecimentos: Teóricos/Práticos	1,15	0,81	0,90
Obtive uma profissão qualquer	0,86	0,81	0,82
Obtive emprego imediato	0,86	0,81	0,82
Mudei de ocupação/profissão	0,57	0,91	0,82
Consegui me encaixar numa vaga de emprego existente	0,57	0,81	0,75
Aumentaram minhas chances de conseguir trabalho	0,00	1,01	0,75
Preparei-me para ingressar em outros cursos: Do sistema profissionalizante	0,00	1,01	0,75
Introduziu-me em conhecimentos: Técnicos	0,00	0,91	0,67
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: (s/e)	0,29	0,71	0,60
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Teóricos/Práticos	0,57	0,61	0,60
Introduziu-me em conhecimentos: (s/e)	0,00	0,71	0,52
Preparei-me para ingressar em outros cursos	0,57	0,40	0,45
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Técnicos	0,29	0,50	0,45
Introduziu-me em conhecimentos: Técnicos/Teóricos	0,29	0,50	0,45

Introduziu-me em conhecimentos: Técnicos/Práticos	0,86	0,30	0,45
Obtive promoções (melhor cargo/posto/função)	0,00	0,50	0,37
Tenho possibilidade de trabalhar por conta própria	0,29	0,20	0,22
Preparei-me para ingressar em outros cursos: Do sistema de	0,29	0,10	0,15
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Técnicos/Teóricos	0,00	0,20	0,15
Aperfeiçoei-me em conhecimentos: Técnicos/Práticos	0,29	0,10	0,15
Preparei-me para ingressar em outros cursos: Do sistema de	0,29	0,10	0,15

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Os dados da tabela 49 evidenciam uma multiplicidade de "benefícios" citados, o que determina a pulverização da participação do conjunto de egressos, assim como das duas categorias de escolaridade. O que podemos destacar é que cerca de 10% dos egressos consideraram como benefício o alcance de melhor desempenho e eficiência no trabalho. No grupo de alta escolaridade destacam-se, além deste, a melhoria de relacionamento com as pessoas e uma maior qualificação na atividade que já exercia. No grupo de baixa escolaridade podemos citar a aquisição de mais autoconfiança e também a melhoria do relacionamento com as pessoas.

É importante destacar que os benefícios mais diretamente ligados à profissionalização/qualificação propriamente dita (acesso a novos conhecimentos teóricos e práticos, aperfeiçoamento profissional, melhoria salarial, obtenção de emprego, aumento das chances de conseguir trabalho, etc) apresentaram percentuais pouco significativos, que variaram de 5% a menos de 1%.

## **Considerações sobre Benefícios do Curso na Vida Pessoal do Egresso**

Em relação à vida pessoal, observamos que, de modo geral, os egressos consideram que os cursos de qualificação do PEQ-2000 tiveram um impacto positivo em suas vidas. Quando comparados os egressos de baixa e alta escolaridade, observa-se que os percentuais de respostas positivas são bastante semelhantes nos dois grupos.

A quase totalidade dos egressos pesquisados (92,49%) afirmou que o curso trouxe algum benefício para a sua vida. Responderam também estarem mais qualificados para o trabalho. Mais de metade deles (66,33%) declararam ter adquirido condições de trabalhar em funções diferentes.

A única diferença significativa aparece quando os egressos são indagados se aprenderam a utilizar outros equipamentos. Neste caso, os egressos de baixa escolaridade se beneficiaram mais.

No que se refere ao aumento da produtividade no trabalho que realizam em decorrência dos cursos realizados, a participação dos dois grupos de escolaridade foi bastante semelhante. Verificamos também que os egressos de baixa escolaridade se sentiram mais motivados para o trabalho a partir da realização do curso, se comparados aos de alta escolaridade.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Analisando os dados relativos ao PEQ\_2000 de Minas Gerais relativos aos benefícios para a vida pessoal dos egressos gostaria de relatar uma experiência pessoal que tive ao realizar entrevistas face-a-face com egressos de qualificação profissional no estado do Rio de Janeiro no ano de 1999. Mesmo sendo uma pesquisa de caráter quantitativo que realizávamos naquele estado, em um formato muito parecido com esta que analisamos para este trabalho de dissertação, pude perceber, no contato com os egressos daquele estado poucas melhorias reais na sua vida profissional. Quase nenhuma melhoria na renda e mobilidade aconteceu na vida daquelas pessoas. O que nos impressionou foi a satisfação que aquelas pessoas deixavam transparecer por terem realizado o curso. A auto-estima elevada estava estampada nos sorrisos das pessoas entrevistadas.

#### 4.3.7 - IMPACTO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS EGRESSOS DESOCUPADOS

Nesta parte, analisamos as questões referentes à situação dos egressos desocupados de baixa e alta escolaridade. Para isso, utilizamos as entrevistas daqueles que nunca trabalharam; requerentes do seguro desemprego; beneficiários do seguro desemprego; desempregados; aposentados/pensionistas e donas-de-casa.

Os resultados são apresentados a seguir:

T50- Situação dos desocupados?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sou estudante, nunca trabalhei	20,19	35,56	30,70
Sou dona-de-casa, nunca trabalhei fora	25,00	7,56	13,07
Já estou aposentado/pensionista	8,65	4,89	6,08
Estou desempregado	44,23	51,56	49,24
Ns/Nr	1,92	,44	,91
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Dos egressos que estavam desocupados, 49,24% estavam desempregados, 30,70% eram estudantes, 13,07% eram donas-de-casa e 6,08% aposentados/pensionistas.

Desagregando esses resultados, percebemos que, dentre os egressos de baixa escolaridade, apenas 20,19% eram estudantes e nunca haviam trabalhado. Esse percentual sobe para 35,56% entre os egressos de alta escolaridade.

---

Um caso nos impressionou bastante. Um jovem de 24 anos, que trabalhava como faxineiro em um hotel fazenda, havia feito curso para recepcionista. Passado o curso e mais um ano ele ainda continuava faxineiro, mas apresentava uma satisfação enorme pois somente tinha estudado até a quarta série e o certificado do curso era o primeiro diploma que havia recebido em sua vida. Uma pena que estas informações de caráter qualitativo não colaborem com as análises dos resultados, pois acredito serem importantíssimas no sentido de avaliar melhor os dados coletados pelas pesquisas.

Importante também a diferença entre o percentual de donas-de-casa que nunca haviam trabalhado fora: 25,0% delas se situavam no grupo de baixa escolaridade e apenas 7,56% no grupo de alta escolaridade.

T51- Você já teve algum emprego com carteira assinada anteriormente?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	60,00	57,48	58,24
Não	40,00	42,52	41,76
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Quando perguntados sobre algum emprego anterior com carteira assinada, 58,24% dos egressos desocupados responderam afirmativamente. Os dados desagregados por nível de escolaridade evidenciam uma situação bastante semelhante entre os dois grupos pesquisados.

T52 - Quanto tempo permaneceu no último emprego (com ou sem carteira assinada)?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Menos de um ano	47,27	47,24	47,25
Entre 1 e 2 anos	18,18	25,20	23,08
Entre 2 e 5 anos	18,18	13,39	14,84
Mais de 5 anos	16,36	13,39	14,29
Ns/Nr	,00	,79	,55
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Para aqueles que já haviam trabalhado alguma vez, 47,25% dos entrevistados alegaram terem permanecido no emprego por menos de um ano. Comparando-se os grupos de alta e baixa escolaridade percebemos que os egressos de baixa escolaridade demonstram um pouco mais de estabilidade nos empregos obtidos: 34,54% dos egressos desse grupo ficaram entre 2 e 5 anos, e mais de 5 anos no emprego, face a apenas 26,78% do grupo de alta escolaridade que se encontram nesta situação.

T53- Atualmente você realiza trabalhos eventuais ou sazonais (bicos) ou voluntários?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não	50,96	61,33	58,05
Sim	49,04	38,67	41,95
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à realização de trabalhos eventuais, 58,05% dos egressos responderam negativamente. Na distribuição por nível de escolaridade podemos observar que os egressos de baixa escolaridade são os que mais recorrem a esta estratégia de sobrevivência.

T54- Tipos de trabalhos eventuais/bicos

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Trabalho voluntário	1,96	10,34	7,25
Faxineira Diarista	5,88	6,90	6,52
Vendedor Ambulante	7,84	4,60	5,80
Servente de Pedreiro	5,88	4,60	5,07
Bordadeira	3,92	4,60	4,35
Cabeleireira	3,92	4,60	4,35
Artesão	3,92	4,60	4,35
Costureira	5,88	2,30	3,62
Trabalhador rural	3,92	3,45	3,62
Manicure	5,88	2,30	3,62
Balconista	1,96	3,45	2,90
Sacoleira	3,92	1,15	2,17
Digitação	,00	3,45	2,17
Aulas particulares	,00	3,45	2,17
Serviços Gerais	1,96	2,30	2,17
Trabalhos manuais	1,96	2,30	2,17
Cobrador	,00	3,45	2,17
Segurança	,00	2,30	1,45
Lavadeira	3,92	,00	1,45
Distribuição de Panfletos	1,96	1,15	1,45
Estagiário	,00	2,30	1,45
Garçom	1,96	1,15	1,45
Pintor de obra	,00	2,30	1,45
Doceira	1,96	1,15	1,45
Decoração de festa	1,96	1,15	1,45
Secretária	,00	2,30	1,45
Pedreiro	3,92	,00	1,45
Jornaleiro	1,96	1,15	1,45
Embalador	,00	1,15	,72

Sapateiro	,00	1,15	,72
Divulgação de eventos	,00	1,15	,72
Caprinocultor	,00	1,15	,72
Confecção de peças íntimas	1,96	,00	,72
Vigia/Guardador de carro	1,96	,00	,72
Acompanhante de idoso	1,96	,00	,72
Auxiliar de produção de banda de música	1,96	,00	,72
Desmontagem de computador	1,96	,00	,72
Manutenção de rede de água	,00	1,15	,72
Mesário de julgamento de ovinos	,00	1,15	,72
Abate de frango	,00	1,15	,72
Horticultor	1,96	,00	,72
Auxiliar de instalador de telefone	,00	1,15	,72
Educador	,00	1,15	,72
Ajudante de caminhão	1,96	,00	,72
Presidente de Entidade	1,96	,00	,72
Ajudante de laboratório	,00	1,15	,72
Quitandeira	1,96	,00	,72
Bilheteiro	1,96	,00	,72
Salgadeira	,00	1,15	,72
Assentador de piso	1,96	,00	,72
Babá	,00	1,15	,72
Ns/Nr	1,96	3,45	2,90
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Dentre os trabalhos eventuais citados, os mais expressivos se referem a trabalho voluntário, com um percentual de 7,25%, seguido de faxineira (6,52%) e vendedor ambulante (5,80%).

Desagregando os dados nas categorias baixa e alta escolaridade, verificamos algumas características importantes, como o fato de a quase totalidade do trabalho voluntário ser realizado por egressos de alta escolaridade. Outro ponto que deve ser mencionado é o relativo às diferentes atividades eventuais que desenvolvem. Observando-se a predominância de cada um dos grupos no rol de atividades listadas, chegamos à seguinte distribuição<sup>15</sup>:

<sup>15</sup> As atividades foram separadas de acordo com o percentual. A atividade citada nas duas categoria apenas era registrada na categoria onde ela participava com maior percentual.



<b>baixa escolaridade</b>	<b>alta escolaridade</b>
Vendedor Ambulante	Trabalho voluntário
Servente de Pedreiro	Bordadeira
Costureira	Cabeleireira
Trabalhador rural	Artesão
Manicure	Balconista
Sacoleira	Sacoleira
Trabalhos manuais	Digitação
Lavadeira	Aulas particulares
Distribuição de Panfletos	Serviços Gerais
Garçom	Trabalhos manuais
Doceira	Cobrador
Decoração de festa	Segurança
Pedreiro	Estagiário
Jornaleiro	Pintor de obra
Confecção de peças íntimas	Secretária
Vigia/Guardador de carro	Embalador
Acompanhante de idoso	Sapateiro
Aux.de prod. banda de música	Divulgação de eventos
Desmontagem de computador	Caprinocultor
Horticultor	Manutenção de rede de água
Ajudante de caminhão	Mesário de julgam. de ovinos
Presidente de Entidade	Abate de frango
Quitandeira	Aux. de instalador de tel.
Bilheteiro	Educador
Assentador de piso	Ajudante de laboratório
	Salgadeira
	Babá

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

O quadro acima indica que o grupo de baixa escolaridade recorreu principalmente às atividades mais precárias, dentre as quais se destacam as de ambulante, servente de pedreiro, costureira e trabalhador rural. Na categoria de alta escolaridade predominaram as atividades de trabalho voluntário, bordadeira, cabeleireira e artesão.

T55- Antes do curso você procurava trabalho?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	

Não	61,54	65,33	64,13
Sim	38,46	34,67	35,87
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Fazendo ainda uma análise do período da realização do curso avaliado, procurou-se verificar a quantidade de egressos desocupados que procuravam emprego. Dentre eles, 64,13% procuravam trabalho antes da realização do curso, percentual este que varia pouco quando analisamos os grupos de escolaridade separadamente.

T56 - Após o curso você procurou trabalho?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não	61,54	67,56	65,65
Sim	38,46	32,44	34,35
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à procura de trabalho após a realização do curso, os dados da tabela 56 mostram uma situação bastante semelhante à da tabela anterior: embora a maioria dos egressos (65,65%) não tenha procurado emprego, dentre os que procuraram a participação do grupo de baixa escolaridade é maior (38,46%).

T57- Atualmente você procura trabalho efetivamente?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Não	52,88	57,33	55,93
Sim	47,12	42,67	44,07
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

A situação anteriormente descrita também se repete, no que se refere ao fato do egresso estar ou não procurando emprego à época da pesquisa. De novo, apesar de pouco menos da metade desses egressos (44,07%) responderem

afirmativamente, a participação dos egressos de baixa escolaridade (47,12%) é superior à do outro grupo (42,67%).

T58- Por que você não está procurando trabalho?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Está estudando/vai estudar	12,24	39,58	30,34
Cuida da família	12,24	8,33	9,66
É aposentado	10,20	5,21	6,90
Desistiu de procurar, não existe trabalho	8,16	5,21	6,21
Não está interessado	10,20	4,17	6,21
Está à espera de vaga/nomeação	6,12	5,21	5,52
Cuida de casa	6,12	4,17	4,83
Não tem recursos para procurar	8,16	2,08	4,14
Não sabe como/onde procurar	2,04	4,17	3,45
Problema de saúde	8,16	1,04	3,45
Gravidez	,00	4,17	2,76
Ns/Nr	2,04	3,13	2,76
Devido a idade	,00	3,13	2,07
Não tem experiência	2,04	1,04	1,38
Deficiente	4,08	,00	1,38
Pretende fazer concurso público	,00	2,08	1,38
Mora em acampamento	2,04	1,04	1,38
Não tem disponibilidade	2,04	1,04	1,38
Está cumprindo pena	2,04	,00	,69
Falta de documento	,00	1,04	,69
Está montando um negócio	,00	1,04	,69
Está decidindo em qual área atuar	,00	1,04	,69
Vai viajar	,00	1,04	,69
Não tem certificado do curso	2,04	,00	,69
Salários são baixos para quem tem filho	,00	1,04	,69
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Analisando os motivos dos egressos desocupados não estarem procurando trabalho, verificamos o alto percentual daqueles que declararam estar estudando (30,34%). Analisando separadamente os egressos de baixa e alta escolaridade percebemos que este percentual elevado se deve principalmente ao fato de cerca de 40% dos egressos de alta escolaridade terem assinalado esta alternativa. Entre os

egressos de baixa escolaridade este percentual é de apenas 12,24%.

Os dados da tabela 58 indicam, no conjunto, que os egressos de baixa escolaridade enfrentam maiores dificuldades para a procura de emprego, entre as quais podemos destacar, em ordem: cuida da família (12,24%), é aposentado (12,20%), não está interessado (12,24%), desistiu de procurar (8,16%), não tem recursos para procurar (8,16%) e problemas de saúde (8,16%).

Quando questionados sobre a forma como procuram emprego, detectamos os seguintes resultados para os grupos de baixa e de alta escolaridade:

T59- Procura emprego nos anúncios de jornais/rádios

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	45,45	61,24	56,52
Não	54,55	38,76	43,48
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação à procura de emprego utilizando anúncios de jornais e rádios, verificamos que embora mais da metade dos egressos pesquisados lancem mão deste recurso, a participação dos egressos de baixa escolaridade (45,45%) é bastante inferior à dos egressos de alta escolaridade (61,24%), confirmando uma realidade já detectada no grupo de egressos ocupados.

T60- Procura emprego nas agências públicas SINE/PSIU?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	50,91	55,04	53,80
Não	49,09	44,96	46,20
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Quando se trata da procura de emprego nas agências públicas, os dados da tabela 60 indicam que pouco mais da metade (53,8%) dos egressos desocupados recorrem a este tipo de serviço público. Quando desagregados por nível de escolaridade, observamos que a participação dos dois grupos é bastante semelhante ao resultado geral encontrado.

T61- Procura emprego em agências particulares de recolocação profissional

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	32,73	43,41	40,22
Não	67,27	56,59	59,78
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Os dados da tabela 61 se referem à procura de emprego em agências particulares de recolocação profissional. Neste caso, os dados gerais do grupo de egressos desocupados indicam que cerca de 60% deles não utilizam este tipo de serviço privado. Desagregados por nível de escolaridade, esses dados indicam que mais de dois terços dos egressos de baixa escolaridade (67,27%) não utilizam estes serviços. No grupo de alta escolaridade este fenômeno se repete, mas com um percentual menor, embora ainda bastante significativo (56,59%).

T62 - Procura emprego através de conhecidos/amigos/familiares

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	92,73	98,45	96,74
Não	7,27	1,55	3,26
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que diz respeito à procura de emprego através de conhecidos, amigos e familiares, os dados da tabela 62 evidenciam que este é o recurso mais utilizado pelos egressos desocupados: 96,74% deles responderam afirmativamente à questão. Desagregados por nível de escolaridade os dados indicam que, nos dois grupos, mais de 90% dos egressos se valem desta estratégia de procura/obtenção de emprego, com discreta diferença em favor do grupo de alta escolaridade.

T63 - Divulga o currículo pessoal

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	49,09	76,74	68,48
Não	50,91	23,26	31,52
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Quanto à divulgação do currículo pessoal, cerca de 70% dos egressos responderam afirmativamente. Entretanto, os dados indicam uma diferença significativa entre os grupos de alta e baixa escolaridade (49,09% e 76,74%, respectivamente responderam "sim" à questão). Comparados à tabela anterior, os dados podem estar sinalizando para o fato de que embora a quase totalidade dos egressos desocupados recorram à indicação de amigos e parentes para a obtenção do emprego, para o grupo de alta escolaridade a alternativa de divulgação do currículo também se mostra como um caminho bastante viável, o que não acontece nas mesmas proporções com o grupo de baixa escolaridade.

T64- Inscreve-se em concurso/seleção para estágio e/ou emprego

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	43,64	65,12	58,70
Não	56,36	34,88	41,30
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere à obtenção de empregos através de concursos e outros processos de seleção, os dados obtidos indicam que pouco menos de 60% dos egressos desocupados recorrem a esta estratégia. Todavia, comparando os grupos por nível de escolaridade, observamos que menos da metade dos egressos de baixa escolaridade (43,64%) recorrem a ela, enquanto no grupo de alta escolaridade este percentual sobe para 65,12%. Estes dados confirmam a situação já verificada entre os egressos ocupados.

T65 - Você tem interesse em voltar a procurar trabalho?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	71,43	81,25	77,93
Não	28,57	16,67	20,69
Ns/Nr	,00	2,08	1,38
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Para os egressos desocupados que não estavam procurando trabalho, indagou-se o interesse em voltar a procurá-lo. Apesar da expressiva maioria (77,93%) responder afirmativamente a esta questão, é importante observar que, dentre os egressos de baixa escolaridade, um percentual significativo (28,57%) não tem interesse em voltar a procurar trabalho, o que os situa na categoria do Desemprego Oculto pelo Desalento<sup>16</sup>.

### **Síntese dos Impactos da Qualificação Profissional para Egressos Desocupados**

Conforme pudemos observar nos dados das tabelas relativas aos resultados da pesquisa junto ao grupo de

<sup>16</sup> O DIEESE considera desemprego oculto pelo desalento, o tipo de desemprego de pessoas que, desencorajadas pelas condições do mercado de trabalho ou por razões circunstanciais, interromperam a procura, embora ainda queiram trabalhar.

egressos desocupados, aproximadamente a metade deles se encontrava fora do mercado de trabalho à época da entrevista. Destes, praticamente a maioria (49,24%) estava desempregada; os que eram estudantes e nunca haviam trabalhado representavam 30,7% do grupo e nele predominavam os egressos de alta escolaridade (35,56%) contra apenas 20,19% de egressos de baixa escolaridade. Outro segmento significativo foi aquele composto por donas-de-casa que nunca haviam trabalhado (13,07%), dentre as quais predominavam as mulheres de baixa escolaridade.

Em relação ao tempo de permanência no último emprego, os dados indicam uma maior estabilidade no grupo de baixa escolaridade, que apresenta, nas faixas "de 2 a 5 anos" e "mais de 5 anos", uma participação superior à do grupo de alta escolaridade. Em contrapartida, são os egressos de baixa escolaridade que mais recorrem a trabalhos eventuais (bicos) ou sazonais. Sob este aspecto, as atividades listadas pelos egressos pesquisados indicam que o grupo de baixa escolaridade recorre majoritariamente a trabalhos mais simples e que demandam menos qualificação e menor escolaridade formal.

No que se refere à procura de emprego antes da realização do curso, os egressos pesquisados, de alta ou de baixa escolaridade, apresentam comportamentos semelhantes. Entretanto, quando se trata de busca de emprego após o curso, esses comportamentos são diferenciados: o grupo de alta escolaridade tem uma participação maior nas respostas afirmativas, o que pode ser explicado pelo fato de, no grupo de baixa escolaridade, se situar uma parcela significativa de egressos que já estavam trabalhando, e um grupo também significativo de donas-de-casa que na verdade nunca haviam procurado emprego e tinham dificuldades em fazê-lo.



Em relação aos motivos de não estarem procurando emprego, as respostas dadas pelos egressos desocupados indicam uma participação significativa de estudantes, que se concentram majoritariamente no grupo de alta escolaridade. No grupo de baixa escolaridade predominam motivos ligados às dificuldades típicas dos adultos trabalhadores de baixa renda, incluindo as próprias limitações financeiras para a busca de emprego, as condições de saúde, etc.

Quanto à forma como procuram emprego, novamente revelam-se diferenças fundamentais entre os grupos de alta e baixa escolaridade. Estes últimos se mostram mais dependentes de estratégias não-formais de acesso a emprego - notadamente a indicação de parentes e amigos. No grupo de alta escolaridade, embora esta também seja uma estratégia relevante, os dados indicam que trata-se de egressos que têm condições de lançar mão de outros recursos, inclusive os processos formais de recrutamento e seleção (concursos, estágios), além da divulgação de currículos pessoais. Este é um quadro que se confirma diante do fato de que os processos formais de seleção normalmente dizem respeito a ocupações mais complexas, que requerem maior qualificação e maiores níveis de escolaridade formal.

#### 4.3.8 - PERCEPÇÕES ACERCA DO CURSO REALIZADO

Nesta parte do Relatório, são apresentados os principais resultados obtidos através da pesquisa junto aos egressos do PEQ-2000 e também na ficha de avaliação final sobre diversos aspectos do curso. Discutimos aqui dados sobre as dificuldades experimentadas pelos egressos ao longo da qualificação, bem como o conhecimento dos egressos sobre programas públicos de obtenção de qualificação, trabalho e renda, tendo como questão principal os impactos nos grupos de egressos de baixa e alta escolaridade.

T66- Você pratica os conhecimentos que aprendeu no curso realizado?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Muito	35,19	25,85	28,50
Eventualmente	18,88	25,85	23,87
Pouco	26,18	25,51	25,70
Nada	19,74	22,79	21,92
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere ao uso dos conhecimentos adquiridos, as respostas dos egressos distribuem-se de maneira equilibrada entre as alternativas apresentadas, com ligeiro predomínio dos que afirmaram usar "muito" aqueles conhecimentos (28,5%). Todavia, desagregados por nível de escolaridade, os dados indicam que o grupo de baixa escolaridade utiliza mais os conhecimentos adquiridos.

Nesta parte da pesquisa, os egressos tiveram a oportunidade de responder a várias questões que avaliaram as possíveis dificuldades encontradas para a realização dos cursos, como veremos a seguir:

T67- Teve dificuldade com a parte teórica do curso ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	20,78	10,46	13,39
Não	79,22	89,37	86,49
Ns/Nr	,00	,17	,12
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação à parte teórica, percebemos que a maioria (86,49%) dos egressos respondeu negativamente. Todavia, os dados por grupo de escolaridade evidenciam que no grupo de baixa escolaridade 20,78% dos egressos encontraram dificuldades com os conteúdos do curso, enquanto no grupo de alta escolaridade esse percentual cai para 10,46%.

T68- Teve dificuldade com a parte prática do curso ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	16,37	15,58	15,81
Não	83,19	84,42	84,06
Ns/Nr	,44	,00	,13
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Em relação à parte prática, os egressos de baixa e alta escolaridade apresentam desempenhos praticamente iguais e bastante aproximados do resultado geral do conjunto dos egressos pesquisados.

T69- Teve dificuldades em relação ao horário do curso?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	11,59	13,44	12,91
Não	88,41	86,56	87,09
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

O horário de realização do curso não foi problema para a maioria dos egressos. Neste caso, os dados também não apresentaram diferenças significativas entre os grupos de baixa e alta escolaridade.

T70- Teve dificuldade de encontrar tempo para estudar?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	18,88	13,61	15,10
Não	81,12	86,39	84,90
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Neste item, a maioria dos egressos afirmou não ter encontrado dificuldades (84,9% do total pesquisado). Entretanto, dentre aqueles que encontraram alguma dificuldade, observamos discreto predomínio dos egressos de baixa escolaridade.

T71- Teve dificuldade de entender o(s) monitor(es) ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	7,30	6,12	6,46
Não	92,70	93,88	93,54
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

T72- Teve dificuldade na relação com o(s) monitor(es) ?

Resposta	Escolaridade		Total
	baixa	alta	
Sim	3,00	1,36	1,83
Não	97,00	98,64	98,17
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

Tanto o entendimento quanto o relacionamento com os monitores não foi apresentado como problema para a quase totalidade dos egressos. Neste caso, a diferença entre os percentuais encontrados para os egressos de alta e baixa escolaridade é pouco significativa.

T73- Teve dificuldades financeiras para fazer o curso?

Resposta	Escolaridade		Total
	Baixa	alta	
Sim	8,15	4,59	5,60
Não	91,85	95,41	94,40
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Avaliação egressos PEQ/MG 2000. LUMEN PUC/MG.

No que se refere às dificuldades financeiras, os dados da tabela 73 revelam um quadro semelhante aos da tabela 70: a quase totalidade dos egressos pesquisados (94,4%) negou ter tais dificuldades. Entre aqueles que responderam afirmativamente (5,6%) observamos um discreto predomínio do grupo de egressos de baixa escolaridade.

#### **Considerações sobre Percepções acerca do Curso Realizado**

Nesta seção, a desagregação dos dados entre os egressos de baixa e alta escolaridade nos revela alguns aspectos fundamentais para a compreensão da problemática deste modelo de qualificação profissional.

Em relação ao uso dos conhecimentos adquiridos no curso, o grupo de baixa escolaridade apresenta respostas mais positivas do que o grupo de alta escolaridade.

Quanto às possíveis dificuldades para a realização do curso, embora a maioria dos egressos afirme não tê-las enfrentado, é entre os egressos de baixa escolaridade que encontramos a maior parte das respostas afirmativas, tanto em relação aos conhecimentos teóricos quanto aos conhecimentos práticos. Os egressos de baixa escolaridade também apresentaram um pouco mais de dificuldade em encontrar tempo para estudar, o que já era de se esperar, visto que em sua maioria já desenvolviam algum trabalho, o que reduz o tempo para estudo.

Poucos egressos alegaram dificuldades financeiras para realizar o curso, mas ainda assim é importante destacar que é no grupo de egressos de baixa escolaridade que encontramos a maioria das respostas afirmativas.

## SÍNTESE E CONCLUSÕES

O processo de reestruturação produtiva que marcou o final do século XX tem sido analisado como um fato irreversível na visão de estudiosos do tema. O que ainda se discute são as transformações decorrentes deste processo, seus impactos negativos e as melhores estratégias para superá-los.

Dos vários aspectos já levantados, podemos destacar a globalização da economia, que aumenta a concorrência internacional e acarreta profundas alterações na organização e na gestão do trabalho, afetando diretamente a vida de milhões de pessoas que dependem direta ou indiretamente dos resultados destas transformações.

No caso brasileiro, percebemos que este processo é bastante heterogêneo, com um grande grupo de empresas ainda apoiadas basicamente nas práticas taylorista/fordistas, enquanto outras procuram uma maior flexibilidade na organização do trabalho e da produção, para melhor integração a esse novo cenário. É um fato importante do ponto de vista do mercado de trabalho, visto que, embora num movimento de modernização, estas empresas ainda agregam um grande número de profissionais semi-qualificados em seus quadros funcionais.

Verificamos então um cenário de ações diversificadas, em que um grupo de empresas recorre à redução dos gastos

com pessoal utilizando mecanismos já bastante conhecidos, como as demissões, a terceirização de etapas da produção, a reengenharia, etc., enquanto outras se voltam para as novas exigências do mercado mundial, como a elevação dos níveis de qualidade, a introdução de inovações tecnológicas e a qualificação/requalificação de pessoal.

Acrescente-se a isto o fato de no Brasil o desemprego estar associado a um processo de industrialização que não foi acompanhado por um conjunto mais amplo de transformações, como a resolução dos problemas fundiários e o desenvolvimento de um Estado de Bem-estar Social suficiente para o atendimento das demandas da sociedade brasileira. Estas questões se tornaram mais agudas com a crise econômica das décadas de 80 e 90 que, aliadas ao fato de possuímos uma força de trabalho com baixos níveis de escolaridade, colocaram os jovens e adultos trabalhadores em uma situação extremamente desvantajosa na luta por melhores condições de sobrevivência.

A partir deste conjunto de fatos e problemas relacionados à questão da reestruturação produtiva e novas necessidades do mercado de trabalho, procuramos verificar neste estudo em que medida as atividades de qualificação realizadas no âmbito do PLANFOR e destinadas à qualificação profissional dos grupos mais vulneráveis estão atingindo seus objetivos, principalmente no que se refere aos trabalhadores, jovens e adultos de baixa escolaridade.

Como vem ocorrendo desde a implantação dos PEQ's, os resultados globais da pesquisa realizada em 2001 com os egressos apresenta um cenário favorável em termos do alcance dos cursos do PLANFOR, seja no que se refere à obtenção e/ou permanência no emprego, seja no que se refere à obtenção e/ou melhoria da renda.



Nestas avaliações são destacados apenas os problemas de gerenciamento ou de alocação de recursos. Diante disto, realizamos a desagregação dos dados gerais em dois segmentos organizados por nível de escolaridade e, com este recorte, procuramos demonstrar, através de várias tabelas comparativas, os diferentes resultados que estes dois grupos apresentam em relação aos cursos de qualificação profissional e o quanto ainda devemos caminhar no sentido de atingir resultados positivos com os grupos vulneráveis, mais especificamente aquele considerado de baixa escolaridade. Com esta estratégia metodológica, podemos verificar o seguinte:

- Em relação à renda, os egressos de baixa escolaridade apresentaram, nos dois momentos da pesquisa, resultados piores do que os egressos de alta escolaridade. No que se refere à renda mensal, tanto pessoal quanto familiar, os egressos de baixa escolaridade se concentram nas faixas mais baixas de rendimento. Além disso, este grupo também apresentou menor participação nos casos em que os egressos obtiveram algum tipo de aumento após a realização do curso.

- No que se refere aos aspectos educacionais, percebemos que, dentre os egressos que estão estudando no sistema regular de ensino ou fazendo supletivo/cursinho, a participação dos de egressos de baixa escolaridade é menor do que a registrada para o grupo de alta escolaridade. Também é menor o percentual de egressos de baixa escolaridade que estão realizando algum tipo de curso profissionalizante.

Importante destacar que os egressos de baixa escolaridade têm consciência da importância da educação formal e da qualificação para uma boa atuação no mercado de

trabalho: mais da metade deles consideram que a base escolar que possuem não é suficiente para encontrar trabalho, enquanto mais de 80% dos egressos de alta escolaridade responderam afirmativamente a esta questão. Pode-se concluir que os egressos de baixa escolaridade percebem a necessidade de um maior nível de escolaridade para se manterem no mercado de trabalho e/ou desenvolverem outras atividades profissionais.

Quando indagados se possuem base escolar suficiente para mudar de ocupação, os egressos de baixa escolaridade novamente explicitam sua situação de desvantagem, já que cerca da metade deles respondeu negativamente a esta questão; dentre os egressos de alta escolaridade este percentual foi de apenas 16,4%.

- Também no que se refere à situação dos egressos no Mercado de Trabalho, a desvantagem do grupo de baixa escolaridade é nítida. Os dados da pesquisa indicam que os egressos de alta escolaridade têm maiores facilidades na competição pelos postos de trabalho existentes.

Quanto à situação no mercado de trabalho, percebemos alguns contrastes importantes, além daqueles apresentados na descrição da tabela 39, como o grande percentual de egressos de baixa escolaridade que trabalham em situação precária (sem registro, sem remuneração, detento, etc).

- No que se refere à Mobilidade dos egressos, percebemos que ela é bem menor dentre os egressos de baixa escolaridade. O que caracteriza este fato é uma maior permanência tanto nas ocupações quanto no setor de atividade. As respostas obtidas permitem concluir que os egressos de baixa escolaridade apresentam nítida

desvantagem por não possuírem a escolaridade e os conhecimentos necessários à mudança de atividade e elevação de seus níveis de qualificação. Permanecendo esta situação, este conjunto de trabalhadores tende a enfrentar dificuldades cada vez maiores para trocar de atividade, ou até mesmo se manter nas atividades que já realizam.

- No que se refere aos impactos causados pela qualificação profissional ofertada pelo PLANFOR junto aos egressos dos cursos, chegamos as seguintes conclusões:

A maioria dos egressos de baixa escolaridade continua exercendo as atividades que já realizavam anteriormente. Isto é visto como ponto positivo, pois, apesar de não conseguirem outras atividades, pelo menos não perderam as atividades que já realizavam. Em relação à forma de aquisição de emprego, percebemos a desvantagem do grupo de baixa escolaridade em vários aspectos.

Quando a forma de aquisição de emprego passa por algum tipo de concurso ou seleção, verificamos uma grande diferença em favor dos egressos de alta escolaridade. Os egressos de baixa escolaridade ainda conseguem emprego utilizando recursos informais (amigos, ouviu falar, etc). A falta de escolaridade formal os distancia das instituições encarregadas das funções de intermediação e encaminhamento para emprego. A falta de planejamento dos cursos também dificulta que os egressos desempenhem as atividades para as quais foram qualificados e essas dificuldades são maiores para os egressos de baixa escolaridade.

- Em relação à vida pessoal dos egressos, percebemos que os cursos de qualificação do PEQ-2000 tiveram um impacto

positivo em suas vidas, tanto para os egressos de baixa quanto para os de alta escolaridade.

A quase totalidade dos egressos pesquisados afirmou que o curso trouxe algum benefício para a sua vida. A diferença significativa que gostaríamos de citar ocorre quando indagados se aprenderam a utilizar outros equipamentos. Neste caso, os egressos de baixa escolaridade se sentiram mais beneficiados. Nas demais questões as respostas foram bastante positivas, com um sentimento generalizado de satisfação.

- Junto aos egressos desocupados, percebemos que aproximadamente a metade deles se encontrava fora do mercado de trabalho à época da entrevista. No que se refere à procura de emprego antes da realização do curso, os egressos pesquisados, seja de alta ou de baixa escolaridade, apresentam comportamentos semelhantes.

No que se refere aos motivos de não estarem procurando emprego, no grupo de baixa escolaridade predominam os motivos ligados às dificuldades típicas dos adultos trabalhadores de baixa renda, incluindo as próprias limitações financeiras para a busca de emprego, as condições de saúde, etc.

Em relação à forma como procuram emprego, novamente se revelam diferenças fundamentais entre os grupos de alta e baixa escolaridade. Estes últimos se mostram mais dependentes de estratégias não-formais de acesso a emprego - notadamente a indicação de parentes e amigos. Os dados indicam que os egressos de alta escolaridade que têm condições de lançar mão de outros recursos, inclusive os processos formais de recrutamento e seleção, que normalmente dizem respeito a ocupações mais complexas, que

requerem maior qualificação e maiores níveis de escolaridade formal.

- Em relação ao uso dos conhecimentos adquiridos no curso, o grupo de baixa escolaridade apresenta respostas mais positivas do que o grupo de alta escolaridade.

Quanto às possíveis dificuldades para a realização do curso, é também entre os egressos de baixa escolaridade que encontramos o relato de dificuldades em relação aos conhecimentos teóricos e práticos. Os egressos de baixa escolaridade também apresentaram um pouco mais de dificuldade em encontrar tempo para estudar.

Poucos egressos alegaram dificuldades financeiras para realizar o curso, mas mesmo assim é importante destacar que é no grupo de egressos de baixa escolaridade que encontramos a maioria das respostas afirmativas.

Como podemos verificar, a comparação entre os dois grupos evidencia, na maioria das vezes, que os egressos de alta escolaridade apresentam resultados mais positivos. Isso demonstra que o PLANFOR, enquanto mecanismo de qualificação/requalificação profissional que objetiva atender aos segmentos da sociedade considerados mais vulneráveis às transformações econômicas, não consegue ser eficaz junto ao seu público-alvo. Cabe aqui também ressaltar que os resultados obtidos pelos egressos de alta escolaridade (71,63% do total de egressos) fazem com que os resultados gerais apresentem os números muito parecidos com os dados deste grupo. Os egressos de baixa escolaridade (28,37%) são eclipsados, ou seja, seus resultados quase nada interferem nos resultados globais da pesquisa.

### **Considerações finais**

Durante a sua existência o PLANFOR vem sendo avaliado no que se refere ao seu grau de eficiência, eficácia e efetividade social. Grande parte destas pesquisas apontam para resultados positivos na consecução de seus objetivos, metas e diretrizes.

Mas, ao analisarmos mais profundamente estas Pesquisas (no caso, o PEQ- 2000 de Minas Gerais) percebemos que os resultados apontam para uma realidade bastante diferenciada, na qual vários dos objetivos e diretrizes do Programa ou não são atendidos, ou o são de forma pouco significativa, comprometendo definitivamente a idéia de que este seja um programa de sucesso ou uma efetiva solução para as questões que motivaram sua criação.

Estes resultados são menos positivos ainda quando pesquisamos o recorte proposto por este trabalho, ou seja, ao analisarmos os egressos de baixa e alta escolaridade verificamos um quadro pouco positivo exatamente para aqueles que constituem, formalmente, o público-alvo do programa.

Paralelamente a isto, e procurando explicações para este fenômeno, se analisarmos o PLANFOR enquanto Política Pública podemos perceber alguns fatores que contribuem para o insucesso de suas ações.

Nos últimos anos o PLANFOR vem otimizando seus gastos com a educação profissional, promovendo a ação integrada/articulada de diferentes órgãos que já atuam na área, diminuindo os custos por aluno e tentando evitar o desperdício de recursos alocados no conjunto das atividades de qualificação profissional desenvolvidas no país. A

redução da carga horária dos cursos piorou ainda mais a qualidade dos mesmos, que já era duvidosa quanto aos objetivos propostos.

No que tange às qualificações oferecidas, verificamos, entre outros problemas, o predomínio de cursos de curta duração, a oferta de qualificação em ocupações na maioria dos casos superadas, de baixa remuneração e com mercado de trabalho saturado, etc. A falta de um estudo mais aprofundado sobre o mercado de trabalho explica, em grande parte, o fato da grande maioria dos egressos não ter conseguido se empregar na ocupação para a qual se qualificaram. Isto demonstra claramente a dificuldade dos PEQ,s em analisar a demanda de profissionais de acordo com as reais necessidade do mercado.

Importante também destacar a falta de relação entre os cursos realizados e o atual cenário tecnológico em que estamos inseridos. Considerando os objetivos mais amplos do PLANFOR, ligados à necessidade de conferir ao trabalhador uma qualificação sólida o suficiente tanto para ingressar quanto para permanecer neste mercado de trabalho em constante transformação e cada vez mais exigente de profissionais tecnicamente qualificados, percebemos claramente que o conjunto de cursos oferecidos (garçom, cabeleireiro, artesão, mecânico, etc) não atende a este cenário, tanto do ponto de vista da empregabilidade quanto da capacidade empreendedora, visto que dificilmente os egressos de cursos rápidos de 40 horas de duração atingiriam estes objetivos.

Em relação à clientela do PLANFOR, que inicialmente estaria dirigido a indivíduos de pouca escolaridade, como verificamos neste trabalho, uma pequena parcela dos egressos do Plano se enquadra nesta categoria e para aqueles que se enquadram os resultados são pouco

satisfatórios. É importante fazer a ressalva de que o próprio relatório do Instituto Lumem da PUC MINAS identifica este problema:

*"Também fazem parte da clientela preferencial de atendimento do Plano as pessoas com até ensino fundamental incompleto. Ou seja, aquelas que tem até sete anos de estudo. Nota-se portanto, dificuldades para atingir esta clientela, uma vez que enquanto 63,82% da PEA se insere nesta clientela, apenas 28,37% da amostra dos egressos beneficiados pelo PEQ 2000 apresentavam escolaridade equivalente ou inferior a sete anos de estudo". (LUMEM, 2000:30)*

Sob este aspecto, é importante salientar que, no caso da clientela de baixa escolaridade, os documentos que tratam das diretrizes do PLANFOR afirmam que a ela faltaria o instrumento básico para inserção/permanência no mercado de trabalho, que seria a escolaridade formal. Entretanto, é interessante observar que o PLANFOR também não atende de maneira mais consistente a clientela de escolaridade mais alta. Em outras palavras, o PLANFOR não atende satisfatoriamente às pessoas atendidas, na perspectiva de oferecer uma qualificação mais ampla e mais sólida. A tônica está em ações quase que emergenciais, em cursos rápidos.

O que percebemos é uma contradição entre eficiência e eficácia. Enquanto as metas quantitativas (tais como: a alocação de recursos, o número de alunos, os conteúdos, os prazos e os custos) são atingidas, garantindo a eficiência do programa, verificamos que a eficácia fica relegada a segundo plano, talvez por ser mais difícil de ser obtida com o modelo de qualificação proposto.

Do ponto de vista do desenvolvimento de habilidades básicas, habilidades de gestão e habilidades específicas, o que percebemos é que o pouco tempo dos cursos mal permite



ao treinando o desenvolvimento de habilidades específicas ("saber fazer"), muito menos habilidades básicas e de gestão que estariam relacionadas ao "saber pensar". É importante lembrar que estas são habilidades que têm uma relação direta com a questão da escolaridade.

Também é importante observar que, apesar de caracterizar como prioritária a clientela de baixa escolaridade, o PLANFOR não considera os cursos de complementação da escolaridade formal como cursos de qualificação profissional.

Mesmo não se tratando de uma análise exaustiva, o que demandaria outros esforços analíticos e estatísticos, o trabalho aqui apresentado permite que cheguemos a algumas conclusões, no que se refere à atuação do PLANFOR e à necessidade de criação de mecanismos eficientes para a formação de recursos humanos para atender às transformações que ocorrem na economia e conseqüentemente no mundo do trabalho. Primeiramente, é fundamental uma reformulação na estrutura educacional e de formação profissional que possibilite uma integração destas modalidades de educação para a formação pretendida e adequada aos novos tempos.

Deve-se promover paralelamente às avaliações quantitativas, estudos de caráter qualitativo que possam aprofundar mais as questões relativas aos benefícios dos cursos para os egressos. Seria importante desenvolver estudos que orientem um planejamento adequado de cursos e qualificações oferecidas. A constante evolução tecnológica acarreta mudanças em produtos, processos e serviços, e exigem qualificações que sobrevivam a estas transformações.

Também percebemos que o PLANFOR, da forma como foi concebido e operacionalizado, se caracterizou como um programa emergencial. A efetividade esperada dependia de

ações que o PLANFOR não conseguiu desenvolver nos seus anos de existência. A estratégia do PLANFOR não possibilitou ao seu público-alvo um processo contínuo de qualificação. O fato da maioria de suas ações ter um caráter pontual e um baixo nível de articulação gerou uma série de situações esdrúxulas, como casos onde o treinando se inscrevia, no mesmo município, em dois cursos diferentes e recebia o mesmo conteúdo nos dois. Também foram registrados casos em que os treinandos, ao invés de receberem conteúdos técnicos específicos para o curso de hotelaria, por exemplo, participavam de aulas de orientação política ministradas por sindicatos que se apresentavam como entidades executoras.

Por fim, percebemos que o modelo de qualificação profissional proposto pelo PLANFOR está aquém das necessidades dos trabalhadores e da sociedade brasileira. Acreditamos ser inviável um modelo que separa qualificação profissional de educação formal. Grupos de baixa escolaridade, mesmo participando deste modelo de qualificação, permanecem em situação desprivilegiada em relação a outros grupos de maior escolaridade. Acreditamos ser de extrema importância, neste momento de transição no Governo Federal e renovação nos quadros públicos federais, que estas questões sejam apresentadas para que os equívocos sejam reparados e soluções sejam encontradas para a questões sobre educação, qualificação profissional e geração de trabalho e renda no Brasil.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ASSIS, Marisa de. **A educação e a formação profissional na encruzilhada das velhas e novas tecnologias.** In: FERRETI, Celso João *ET al.* (org.). **Tecnologias, Trabalho e Educação.** Petrópolis: Vozes, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **GUIA DO PLANFOR/Minas Gerais 2001.** Brasília: MTE/SPPE/DEQP, 2001.

CASTIONI, Remi. **Da Qualificação à Competência: dos fundamentos aos usos - O PLANFOR como dissimulador de novos "conceitos" em educação.** Tese de Doutorado em Educação pela UNICAMP. Campinas, 2002. Mimeo.

FOGAÇA, Azuete, EICHENBERG, Luiz Carlos. **Educação básica e competitividade.** In VELLOSO, João Paulo dos Reis e ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de (Orgs.). **Educação e Modernidade.** Editora Nobel. São Paulo, 1993.

FOGAÇA, Azuete, SALM, Cláudio. **Modernização industrial e a questão dos recursos humanos.** In *ECONOMIA E SOCIEDADE Revista do Instituto de Economia da UNICAMP*, Campinas, v.01, n.01, agosto de 1992.

FOGAÇA, Azuete. **Sobre educação e economia: um estudo sobre a automação flexível e a recuperação da inteligência na produção.** Rio de Janeiro: UFRJ; Faculdade de Educação, Tese de Doutorado em Educação.

\_\_\_\_\_. **A educação e a reestruturação produtiva no Brasil.**  
In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.) Reforma do estado e Políticas de Emprego no Brasil. Editora Unicamp. Campinas, 1998.

FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** (2ª Ed.) Petrópolis: Vozes, 1998.

GENTILI, Pablo. **Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora.** In FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. 2º Ed. Editora Vozes. Petrópolis, 1998.

HENRIQUE, Wilnês. **A educação e os trabalhadores.** Co-edição Desep/DNTE. Scritta Editorial. São Paulo, 1992.

HENRIQUE, Wilnês. **Crise econômica e ajuste social no Brasil.** In OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.) Reforma do estado e Políticas de Emprego no Brasil. Editora Unicamp. Campinas, 1998.

KUENZER, Acácia Zeneida. **O ensino médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito.** Revista Educação e Sociedade. v.21 n.70 Campinas, 2000.

LUMEN - INSTITUTO DE PESQUISA. **Análise dos Impactos das Atividades de Qualificação/Requalificação Profissional na Vida dos Egressos do PEQ/MG - 2000.** PUCMINAS / SETASCAD / MTE / CODEFAT.

MARKERT, Werner. **Novas competências no mundo do trabalho e suas contribuições para a formação do trabalhador.** In: Trabalho e Crítica - ANPED. Editora UNISINOS, 2000.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Transformações econômicas recentes e transformações no mundo do trabalho.** In OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.). Economia e Trabalho: Textos Básicos. Ed. Unicamp. Campinas, 1998.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. **O que há de novo na educação profissional no Brasil.** In: Trabalho e Educação. Publicação do Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação - FaE/UFMG. 2001

OLIVEIRA, Dalila Andrade, DUARTE, Marisa R. T (orgs.). **Política e Trabalho na Escola - Administração dos Sistemas Públicos de Educação Básica.** Ed. Autêntica. Belo Horizonte, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (org.). **Gestão Democrática da Educação.** Ed. Vozes. Petrópolis, 1998.

PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Ministério da Educação (2000).  
on line: [www.mec.gov.br/PNE](http://www.mec.gov.br/PNE).

POCHMANN, Márcio. **As políticas de geração de emprego e renda: experiências internacionais recentes.** In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.) Reforma do estado e Políticas de Emprego no Brasil. Editora Unicamp. Campinas, 1998.

\_\_\_\_\_. **Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil.** In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.) Economia e Trabalho: Textos Básicos. Editora Unicamp. Campinas, 1998.

SALM, Cláudio, FOGAÇA, Azuete. **Qualificação e competitividade.** In VELLOSO, João Paulo dos Reis e

ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de (Orgs.). *Modernidade e Pobreza*. Editora Nobel. São Paulo, 1994.

SALM, Cláudio. **Educação e treinamento de mão-de-obra: o papel do SENAI na reestruturação industrial**. In VELLOSO, João Paulo dos Reis e ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de (Orgs.). *Educação e Modernidade*. Editora Nobel. São Paulo, 1993.

\_\_\_\_\_. **Novos requisitos educacionais do mercado de trabalho**. In OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.). *Economia e Trabalho: Textos Básicos*. Ed. Unicamp. Campinas, 1998.

SILVA, José Ferreira da. **Globalização e educação: exigências e tendências**. *Revista Pro-Posições*. Vol. 08 n°03. Unicamp. Campinas, 1999.