

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA- DCP
ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS
PATRÍCIA BORGES REGO**

**O PROGRAMA PRÓXIMO PASSO E OS LIMITES DE INCLUSÃO
PRODUTIVA PROMOVIDA PELA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS
BENEFICIÁRIOS DO BOLSA FAMÍLIA**

**Belo Horizonte
2011**

Patrícia Borges Rego

**O PROGRAMA PRÓXIMO PASSO E OS LIMITES DE INCLUSÃO
PRODUTIVA PROMOVIDA PELA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS
BENEFICIÁRIOS DO BOLSA FAMÍLIA**

**Monografia apresentada ao Curso de
Especialização em Políticas Públicas
do DCP – FAFICH – da Universidade
Federal de Minas Gerais como
requisito de obtenção do título de
Especialista em Políticas Públicas
Orientador: Professora Natália
Guimarães Duarte Sátyro**

**Belo Horizonte
2011**

PATRÍCIA BORGES REGO

**O PROGRAMA PRÓXIMO PASSO E OS LIMITES DE INCLUSÃO
PRODUTIVA PROMOVIDA PELA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS
BENEFICIÁRIOS DO BOLSA FAMÍLIA**

**Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Políticas Públicas do
DCP – FAFICH – da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito de
obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas
Orientador: Professora Natália Guimarães Duarte Sátyro**

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Natália Guimarães Duarte Sátyro

Prof. Carlos Roberto Horta

**Aprovado em:
19/12/2011**

RESUMO

Este trabalho objetivou investigar os limites de inclusão produtiva promovida pela qualificação profissional destinada aos beneficiários do Programa de Transferência de Renda Bolsa Família. Para tanto, focalizou a experiência desenvolvida pelo poder público no âmbito do município de Belo Horizonte, cujo modelo visa à inclusão no mercado de trabalho formal na área da construção civil. Discutimos inicialmente as perspectivas teóricas acerca do trabalho, a crise que se abateu no interior das economias capitalistas pós 1980 e o perfil da desigualdade de renda no Brasil. Em seguida foi abordada a perspectiva do trabalho no âmbito das políticas públicas desenvolvidas no país, pela via das ações complementares aos programas de transferência de renda. Tal estudo teve como objeto a utilização do banco de dados dos egressos dos cursos de qualificação profissional do Programa Próximo Passo nos anos 2009 e 2010. Trata-se de uma pesquisa quantitativa com apreensão de dados qualitativos presentes no roteiro de entrevista realizado com os beneficiários egressos dos cursos.

Palavras-chave: trabalho; renda; políticas públicas; qualificação profissional; inclusão produtiva.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	7
2 – PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE TRABALHO.....	10
2.1 - O processo de industrialização no Brasil.....	10
2.1.1 – De 1930 a 1945: o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil.....	12
2.2 - Mudanças e dimensões da crise no mundo do trabalho.....	13
2.3 - Determinantes da desigualdade de renda no Brasil.....	16
3 – TRABALHO E POLÍTICAS PÚBLICAS.....	21
3.1 - Histórico das Políticas de Trabalho, Emprego e Renda no Brasil....	21
3.1.1 – A Qualificação Profissional.....	24
3.2 – Educação, trabalho e renda.....	28
4 – TRANSFERÊNCIA CONDICIONADA DE RENDA E INCLUSÃO SOCIAL: A PERSPECTIVA DO TRABALHO.....	31
4.1 - Os programas de transferência de renda remanescentes e o Programa Bolsa Família.....	31
4.2 - Programas complementares à transferência de renda para famílias beneficiárias.....	36
4.3 - A oferta de qualificação profissional no Programa Bolsa Família: perspectivas do PLANSEQ/ Próximo Passo em Belo Horizonte.....	40
5 – APONTAMENTOS DA AMOSTRA DO BANCO DE DADOS DOS BENEFICIÁRIOS EGRESSOS DOS CURSOS DO PROGRAMA PRÓXIMO PASSO- CONSTRUÇÃO CIVIL 2009 e 2010.....	45
5.1 – Do universo entrevistado.....	47
5.2 – Dos egressos entrevistados, segundo a inserção no mercado de trabalho.....	50
5.2.1 – Dos egressos inativos.....	50
5.2.2 – Dos egressos ativos.....	53
5.2.2.1 – Dos egressos inseridos na informalidade.....	55
5.2.2.2 – Dos egressos inseridos no mercado formal.....	58
5.2.3 – Da inserção na área da construção civil.....	60

5.2.4- Dos mecanismos de inserção produtiva.....	64
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
8- ANEXOS.....	75

I - Introdução

Foi a partir da década de 1980 que ocorreram no Brasil os primeiros impulsos do novo processo de reestruturação produtiva, mediante a adoção de novos padrões organizacionais e tecnológicos e novas formas de organização social do trabalho. Mediante a imposição por parte de grandes empresas transnacionais, observou-se a propagação e disseminação da microeletrônica e a utilização da informatização nos processos produtivos. Este período de reestruturação produtiva foi caracterizado pela retração de custos, realizada pela redução da força de trabalho, tendo como exemplos os setores automobilísticos, têxtil, bancário, dentre outros. Sinteticamente, pode-se dizer que a necessidade de elevação da produtividade ocorreu através da reorganização da produção, da redução do número de postos de trabalho, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, dentre outros elementos constitutivos do período. (ANTUNES, 2006, p.4)

Os anos da década seguinte conformaram-se num panorama de elevadas taxas de desemprego, concentradas nos segmentos de maior precariedade em sua inserção como mulheres, negros, jovens e pessoas com baixa escolaridade. As exigências no perfil de inserção laboral e a diminuição das oportunidades de trabalho, acentuaram no mercado a competitividade entre os trabalhadores, assim como evidenciaram suas características excludentes. Como consequência deste processo, segue -se a existência de grande parcela de trabalhadores em situação de informalidade, alternativa encontrada devido a insuficiência de empregos com carteira assinada.

De acordo com dados do Ipea (2007), foi diante deste cenário constituído por um mercado de trabalho marcado pelo elevado desemprego, alto patamar de informalidade e por rendas baixas e mal distribuídas que as políticas de emprego, trabalho e renda se organizaram a partir de meados da década de 1990. Segundo este instituto,

“pode-se afirmar que está em construção no país algo que se poderia chamar de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), isto é, um conjunto de programas de governo dirigidos ao mercado de trabalho nacional, tendo em vista os objetivos de: combater os efeitos do desemprego (por meio de transferências monetárias como previstas no seguro desemprego); requalificar a mão-de-obra e reinseri-la no mercado (por meio dos programas de qualificação profissional e de intermediação de mão-de-obra); estimular ou induzir a geração de novos postos de trabalho

por meio da concessão de crédito facilitado a empresas e/ou trabalhadores que busquem algum tipo de auto-ocupação associada/cooperativada”. (IPEA, 2007, p.193)

No que se refere à qualificação profissional, conforme Ipea, foi a partir de 1995, com a implantação do Plano Nacional de Qualificação Profissional do Trabalhador (Planfor) pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que este tipo de serviço passou a ter relevância no conjunto das políticas de emprego. O Planfor, que realizava planos estaduais de qualificação profissional mediante convênios entre as Secretarias Estaduais de Trabalho, foi substituído em 2003 pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), com planos executados pelos estados mas também com abertura aos municípios. (IPEA, 2007,p.202) As ações do PNQ, principal política pública de qualificação profissional e social do trabalhador no país, se desenvolvem através dos planos territoriais de qualificação (PlanTeQs), circunscritos a um território e articulados às políticas públicas locais, e pelos planos setoriais de qualificação (PlanSeQs), inscritos no orçamento a partir de 2005 como ações de caráter estruturante, setorial e emergencial. (IPEA, 2011,p. 215)

Uma questão favorável às ações dos PlanSeQs é ressaltada, por tratar-se de qualificação realizada de maneira focalizada, como por exemplo, a ação de qualificação profissional voltada aos beneficiários do Programa de Transferência de Renda Bolsa Família (PBF), o que possibilita maior articulação com outras ações do governo. A articulação do PlanSeQ com PBF deu origem no ano 2008 ao Programa Próximo Passo, constituindo-se numa ação complementar na área de geração de trabalho e renda.

Segundo Rosani Cunha (2009) as ações complementares do Programa Bolsa Família

“se constituem numa estratégia de intervenção articulada e integrada, entre diferentes áreas dos governos federal, estados e municípios e também da sociedade, que permita o desenvolvimento das capacidades das famílias ou o combate a vulnerabilidades específicas”. (CUNHA, 2009, p.341)

Enquanto ação complementar destinada aos beneficiários do PBF, o Próximo Passo possui como objetivos ampliar as oportunidades de inclusão ocupacional dos beneficiários do programa de transferência de renda e atender à demanda de mão-de-obra qualificada para as vagas criadas pelo crescimento econômico e inseri-los

no mercado de trabalho, mediante a oferta de cursos nas áreas da construção civil e turismo.

O presente trabalho parte da premissa de que a informalidade ocupacional é a que mais tem absorvido o público de baixa renda, beneficiário de programas e serviços sócio-assistenciais. Pretende-se, portanto, investigar as razões pelas quais os beneficiários egressos do Próximo Passo se inserem no mercado informal de trabalho, problematizando os limites da inclusão social de famílias beneficiárias, por meio da oferta de ações públicas de qualificação profissional no PBF.

O entendimento das razões pelas quais os egressos do Próximo Passo se inserem no mercado formal ou informal de trabalho, assim como as motivações e as representações sociais que perpassam pelo imaginário deste público, vinculadas às questões estruturais do país que levaram ao crescimento do segmento ocupacional informal, são questões relevantes, pertinentes e enriquecedoras para um melhor desenvolvimento de políticas públicas de geração de emprego e renda.

Para alcançar este objetivo será analisado o caso de Belo Horizonte. Trata-se de um estudo baseado em investigação empírica, mediante coleta de informações tratadas pelo banco de dados dos formandos do Próximo Passo, da Gerência de Articulação dos Programas de Transferência de Renda- GAPTR, órgão inserido na Secretaria Municipal de Políticas Sociais da PBH.

Este trabalho está dividido em quatro partes que se complementam. Na primeira parte serão feitas algumas considerações a respeito das perspectivas teóricas sobre o trabalho, expondo-se a dinâmica do processo de industrialização impulsionado pelas iniciativas do governo brasileiro, bem como a crise advinda da reestruturação produtiva, que conformou num cenário de novas formas de subtrabalho atualmente disseminadas pelo país. Na segunda parte, será abordado o tema trabalho enquanto objeto das políticas públicas no Brasil, com a intenção de focar a análise especialmente no Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda (SPTER). Na terceira será apresentado o Programa Bolsa Família e suas ações complementares de inclusão social. Na quarta parte serão apresentados alguns números obtidos pelo banco de dados dos egressos do Programa Próximo Passo, para logo em seguida expor algumas considerações referentes ao desenvolvimento desta política pública de qualificação profissional.

2 – Perspectivas teóricas sobre trabalho

O presente capítulo destina-se à abordagem de perspectivas teóricas sobre trabalho. Inicialmente será apresentado um histórico do processo de industrialização no Brasil, suas repercussões na estrutura populacional e de inserção produtiva, e o desenvolvimento da legislação trabalhista impulsionado a partir da década de 1930. Logo em seguida, será exposta a crise pela qual passou o país a partir da década de 1970, suas conseqüências para o mundo do trabalho numa dinâmica de reestruturação produtiva. Por último, serão explanadas algumas considerações acerca dos determinantes da desigualdade de renda no Brasil, fruto de determinações históricas e de representações sociais acerca de segmentos populacionais, conformando no atual cenário do mercado de trabalho brasileiro .

2.1 - O processo de industrialização no Brasil e o desenvolvimento dos direitos trabalhistas

A crise de 1929 e a Segunda Guerra Mundial configuraram-se na história como fomentos ao processo de industrialização e urbanização do Brasil, de acordo com Carvalho (2004). Segundo este autor, o país fortaleceu o processo de produção dos produtos industrializados, que antes importava, proporcionando alterações econômicas e sociais que desencadearam mudanças na ocupação do território brasileiro. (CARVALHO, 2004,p.29)

Ocorreram ainda modificações na produção de bens de consumo e surgimento de novas demandas no mundo do trabalho, como manifestações e organizações sindicais em defesa dos direitos dos trabalhadores. O advento da política de industrialização, facilitada pela velocidade do processo de urbanização da sociedade, modificou radicalmente a economia brasileira que era predominantemente agrícola. Conforme Carvalho (2004), a ocupação do território brasileiro, com a mudança das pessoas do campo para as cidades, requalificou o país décadas mais tarde como urbano e não mais rural, tendo em vista o aumento do número de indivíduos e famílias

que se mudaram para as cidades e deixaram a vida no campo. Parcelas consideráveis de trabalhadores ativos foram absorvidos na indústria, comércio e serviços, bem como contribuíram para o aumento do número de desempregados e subempregados nas grandes cidades, haja visto o contingente de trabalhadores não absorvidos pela economia formal. (CARVALHO,2004, p.29)

O Brasil - que desistira de seguir as correntes conservadoras defensoras de uma economia que se mantinha basicamente pela agricultura e à exportação de bens primários, principalmente após a Segunda Guerra Mundial - deu passos largos à implementação de uma política de expansão capitalista em seu território, através da industrialização.

Segundo Antunes (2006),

“o desenvolvimento do capitalismo brasileiro, hipertardiado quanto ao seu modo de ser, vivenciou, ao longo do Século XX, um verdadeiro processo de acumulação industrial, especialmente a partir do Getulismo. Pode, então, efetivar seu primeiro salto verdadeiramente industrializante, uma vez que as formas anteriores de indústria eram prisioneiras de um processo de acumulação que se realizava dentro dos marcos da agro-exportação do café, ao qual a indústria tinha o apêndice”. (ANTUNES, 2006, p.2)

A transformação na estrutura sócio-econômica do país, com o passar das décadas, desencadeou o aumento do número de trabalhadores urbanos, contribuindo significativamente para o aumento das relações assalariadas e, conseqüentemente, à diminuição do número relativo de produtores que trabalhavam por conta própria. Na agricultura o uso da tecnologia, que foi a instalação de procedimentos modernos de maquinários industriais, acelerou a expansão capitalista neste setor, colocando o trabalho manual e braçal para um segundo plano.

Este movimento, que passou pela crescente urbanização com mudanças de famílias e indivíduos do campo para as cidades, transformou as relações assalariadas econômicas, mediante a consolidação de direitos trabalhistas.

2.1.1 – De 1930 a 1945: o desenvolvimento dos direitos trabalhistas

O período de 1930 a 1945, sob a liderança de Getúlio Vargas, destacou-se pela crescente introdução de legislações sociais no país. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e em 1931 houve a criação do Departamento Nacional do Trabalho. Segundo Carvalho (2003, p.112), em 1932 foi decretada a jornada de oito horas no comércio e indústria, mesmo ano em que se regulamentou o trabalho feminino, mediante o estabelecimento de igualdade salarial para homens e mulheres. Conforme este autor, apesar da regulamentação do trabalho de menores existir desde 1930, esta somente se efetivou após dois anos, no mesmo ano em que foi criada a carteira de trabalho, importante documento de identificação do trabalhador brasileiro.

Carvalho (2003, p.113) ressalta que a Constituição de 1934 trouxe a competência governamental nos assuntos pertinentes à regulamentação das leis trabalhistas. Foram instituídos o direito de férias, a criação de um salário mínimo que possibilitasse ao trabalhador o atendimento às suas necessidades e de sua família e a criação da Justiça do Trabalho. Para este autor, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu pelo Decreto Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943, e impactou profundamente as relações entre empregados, patrões e Estado, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. É composta por 922 artigos e estabelece a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho, sendo considerada uma das maiores conquistas do trabalhador na proteção dos seus direitos.

A partir de 1933, deu-se início a criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensão de variados grupos, como marítimos, bancários, etc, transformando e ampliando as Caixas de Aposentadoria e Pensão, criadas na década anterior.

É importante ressaltar que nem todos os trabalhadores eram contemplados com toda esta legislação, ficando excluídos os autônomos, os trabalhadores domésticos e os do meio rural. Por não serem sindicalizados, não faziam jus às benfeitorias da política em questão, caracterizada enquanto privilégio de algumas categorias e não como direito adquirido. Segundo Carvalho (2003), a atuação do governo de Getúlio Vargas na área sindical era a de intervir nestas questões,

estrategicamente, embutindo sua filosofia de governo - baseada nos preceitos positivista e católico - nas regulamentações sobre o assunto.

“As relações entre capital e trabalho deveriam ser harmônicas, e cabia ao Estado garantir a harmonia, exercendo papel de regulação e arbitramento. A organização sindical deveria ser o instrumento da harmonia. O sindicato não deveria ser um órgão de representação dos interesses dos operários e patrões, mas de cooperação entre as duas classes e o Estado”. (CARVALHO, 2003, p. 115)

Não se pode negar que o período de 1930 a 1945 foi prenunciador de toda legislação social existente no país, na qual tiveram destaque as legislações do trabalho e da previdência. O que surgiu depois foi o aperfeiçoamento, racionalização e extensão desta legislação a um maior número de trabalhadores, dando continuidade ao processo de transformação das relações entre trabalhadores e empregadores.

2.2- Mudanças e dimensões da crise no mundo do trabalho

A partir do início da década de 1970, a sociedade vivenciou um período de crise estrutural do capital. Esta crise que se abateu no interior das economias capitalistas, de forma intensa e profunda, afetou o mundo do trabalho e modificou as estruturas produtivas vigentes, implementando um novo processo de reestruturação que almejava a recuperação do ciclo reprodutivo do capitalismo. Os elementos que constituíram esta crise são complexos e se desencadearam conjuntamente às mudanças ocorridas no interior do movimento operário e nas bases sindicais.

Segundo Antunes (2001), um elemento fundamental para se entender o enfraquecimento do movimento operário é a ocorrência do desmoronamento do Leste europeu e de grande parte dos países que se arriscaram numa transição ao socialismo, tendo-se propagado no interior do mundo do trabalho a idéia do fim do socialismo. Esta disseminação trouxe, como consequências do fim do chamado “bloco socialista”, o rebaixamento dos direitos e das conquistas sociais dos trabalhadores nos países capitalistas centrais. Outro ponto central para se entender a crise no mundo do trabalho é o estabelecimento de um processo político e ideológico de social-democratização da esquerda cuja atuação é subordinada à

ordem do capital com repercussões diretas na classe trabalhadora. Este processo ocasionou mudanças na atuação do sindicalismo de esquerda, que passou a recorrer, com grande frequência, à institucionalidade e burocratização, características da social-democracia sindical. (ANTUNES, 2001, p.39)

Acrescenta-se a expansão dos ideários neoliberais, a partir do final da década de 70, com a conseqüente crise do Welfare State, que passou a determinar nos países capitalistas, os programas a serem implementados.

De acordo com Antunes, (2001),

“o projeto neoliberal passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do Estado, políticas fiscais e monetárias sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional”. (ANTUNES, p.40)

O nascimento do neoliberalismo, datado logo após a Segunda Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte, representou uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de bem-estar social. O ajuste neoliberal e sua conseqüente hegemonia ideológica ataca os mecanismos de mercado, por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política. Alguns estudiosos consideram que o neoliberalismo é um movimento em constante desenvolvimento, ainda inacabado. Em se tratando do sucesso da ideologia neoliberal, Horta relembra Perry Anderson, que acredita que “política e ideologicamente, todavia, o neoliberalismo alcançou êxito num grau com o qual seus fundadores provavelmente jamais sonharam, disseminando a simples idéia de que não há alternativas para os seus princípios, que todos, seja confessando ou negando, têm que se adaptar às suas normas”. (HORTA, 2003, p.1, *apud* ANDERSON, 1995, p.23)

O neoliberalismo termina por atuar de forma inconsciente nos indivíduos, na construção de suas subjetividades, culminando em comportamentos competitivos, no qual sempre perpetuará a existência de um vencedor e um perdedor, numa eterna relação de desigualdade entre os sujeitos e grupos.

De acordo com Antunes (2001),

“particularmente nas últimas décadas, como resposta do capital à crise dos anos 70, intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, através do avanço tecnológico, da constituição das formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, no qual se

destaca, para o capital, especialmente, o modelo “toyotista” ou modelo japonês” (ANTUNES, 2001, p.41)

Entende-se o fordismo e o taylorismo como formas pela qual a indústria e o processo de trabalho se consolidaram ao longo deste século, onde seus elementos constitutivos se davam pela produção em massa, pela linha de montagem da produção de produtos mais homogêneos e pela produção em série. O controle dos tempos e dos movimentos cronometrados se davam pelo taylorismo, bem como pela fragmentação de funções e separação entre os processos de elaboração e execução do trabalho. Por toyotismo tem-se como traços constitutivos básicos, a produção conduzida diretamente pela demanda, sendo esta diversificada e pronta para suprir o consumo. Nesta dinâmica, têm-se o consumo enquanto fator primordial para a determinação do que será produzido e posteriormente comercializado.

Diante deste contexto de transformações na estrutura e no modo de produção capitalista, segue-se juntamente um processo de precarização estrutural do trabalho, com exigências de desmontagem da legislação trabalhista. A flexibilização da legislação trabalhista traz consigo mecanismos que elevam a exploração do trabalho humano, sob a proliferação de variadas formas de trabalho voluntário, terceirizado ou subcontratado.

No Brasil, segundo Pochmann (2002), “os principais sinais de desvalorização do trabalho ocorreram nos dois mandatos do governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e dizem respeito ao fenômeno do desassalariamento e da precarização das vagas criadas entre 1995 e 2002” (POCHMANN, 2002, p.48). Para este autor, o processo do desassalariamento representou, neste período, uma novidade no Brasil, especialmente se comparado à evolução ocupacional ao longo do século XX, indicando uma mudança substancial na estrutura ocupacional no país. Acredita ainda que, apesar da ocorrência da criação de novas vagas nos anos 2000 e 2002, estas foram insuficientes para repor as perdas ocorridas nos anos anteriores. A maior parte das vagas que foram abertas no mercado de trabalho não foram assalariadas, mas ocupações sem remuneração, por conta própria, enquanto os empregos assalariados que surgiram não possuíam registro na carteira.

“Na toada temporal, os sentidos atuais do trabalho confirmam a permanência de uma sociedade pouco fundada no assalariamento regular e regulamentado. A estratégia auto-ocupacional permanece ativa, afirmando-se cada vez mais pela necessidade de sobreviver em pleno capitalismo

selvagem, sempre avesso a reformas civilizatórias”. (POCHMANN, 2002, p.48)

Em decorrência destas transformações no processo de produção capitalista, podem ser citados importantes fatores:

- crescimento elevado das formas de subproletarização do trabalho;
- crescimento do trabalho feminino, em escala mundial, suprimindo espaços caracterizados pela precarização;
- exclusão de trabalhadores jovens e de idade mais avançada;
- intensificação da superexploração do trabalho, expandindo-se o trabalho de imigrantes e o trabalho infantil;
- desemprego estrutural.

O cenário atual é composto por uma classe trabalhadora fragmentada, heterogênea e mais complexificada. Os novos conhecimentos tecnológicos, se associados às exigências de mercado, requisitam trabalhadores multifuncionais, motivados e com habilidades laborais diversificadas. Em alguns setores esta classe trabalhadora se especializou, elevou sua qualificação, intelectualizou-se. Em outros se tornou desqualificada e precarizada, na qual grande parcela compõe o desemprego estrutural.

O presente subitem procurou abordar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, com a implementação de novos arranjos no processo produtivo e a adoção de políticas pautadas em ditames internacionais. Esta reestruturação engendrou um mercado de trabalho composto por segmentos precarizados, produtor de relações de desigualdades entre os indivíduos. O subitem seguinte abordará questões concernentes aos determinantes da desigualdade de renda no Brasil.

2.3– Determinantes da desigualdade de renda no Brasil

Para o entendimento acerca dos determinantes que promovem a desigualdade de distribuição de renda no Brasil, faz-se necessário uma análise das relações de produção e reprodução social existentes, considerando-se que todas as inovações e progressos apresentados pelos indivíduos no meio produtivo são

reflexos e conseqüências de suas vivências, oportunidades e condições de vida, bem como pelo modo como se estruturam.

À maneira como são estruturadas e organizadas as relações de produção e reprodução entre os seres humanos, dá-se o nome de divisão social do trabalho. A divisão social do trabalho pode ser entendida enquanto o modo como as diferentes sociedades distribuem o trabalho entre os seus membros. Refere-se às variadas formas como os seres humanos produzem e reproduzem suas vidas, determinando funções para as variadas categorias de trabalho.

Uma forma particular desta construção social expressa pelas sociedades é a chamada divisão sexual do trabalho. O termo “divisão sexual do trabalho” tem sido utilizado em contextos de estudos de gênero, expressando os diferentes papéis e funções que são atribuídas a homens e mulheres no processo produtivo. Segundo Carlotto (2011, p.131), pensar o trabalho como uma prática social sexuada justifica-se pelo fato de que as atividades executadas em sociedade não são homogêneas. Conforme esta autora, as atividades executadas possuem características e significados diversificados, quando inseridas no contexto das relações entre os homens, atribuindo competências a cada um dos gêneros.

Segundo esta autora, as práticas sociais da mulher historicamente se estruturaram em torno da imagem maternal e conjugal, vinculando suas atividades laborais ao espaço doméstico, à produção de cuidados com os membros do grupo familiar, numa relação de desvalorização se comparadas às funções do homem. Portanto, a construção do sujeito feminino, enquanto ser produtivo, manteve-se atrelada à posição de inferiorização de valores sociais, diante de atividades de pouca significação econômica. Os cuidados familiares e a reprodução foram transformados em naturais, quase que “instintivos” a este gênero, relegando as atividades econômicas executadas no espaço público, a cargo do gênero masculino, destinando às mulheres à esfera doméstica de pouca ou nenhuma visibilidade histórica. (CARLOTO, 2011, p.132).

A divisão social do trabalho pode ser pensada enquanto discriminatória e, muitas vezes, injusta entre os seres humanos, por estabelecer papéis e funções, conforme os padrões sociais existentes, relegando a determinados segmentos – como para as mulheres, os trabalhos referentes aos cuidados domésticos - funções e atividades condizentes à sua representação no imaginário social.

“A divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade, e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por esse conjunto de representações do feminino”. (CARLOTO, 2011 *apud* Brito e Oliveira, 1998, p. 252).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é tema que merece, na atualidade, destaque, haja vista a existência de múltiplos fatores relacionados a esta inserção produtiva que as submetem a posições inferiorizadas. Podem ser citados os salários menores que os dos homens e a jornada dupla de trabalho – dentro e fora do seu domicílio – enquanto fatores que as expõem a situações de riscos e vulnerabilidades sociais decorrentes do mercado de trabalho. São manifestações que podem auxiliar na explicação da pobreza feminina, apesar deste fenômeno não se manifestar unicamente para este segmento, conforme se observará em seguida.

Diversos grupos que se encontram presentes na sociedade passam por situações de discriminação. É fato que o ato de discriminar submete pessoas ou grupos que fogem a determinada norma ou regra a situações que terminam por lhes sujeitar a humilhação, inferiorização ou sensação de menos-valia, bem como propiciam o confronto ou a impassibilidade perante as relações assim afetadas. A discriminação é uma prática comum nas sociedades, “a diferença fundamental é o grau”. (SOARES, 2000, p. 5). Pode, contudo, submeter indivíduos e segmentos populacionais a situações prejudiciais ao desenvolvimento pessoal e social, relegando a estes respostas aos infortúnios conforme suas capacidades e recursos disponíveis.

Podem ser citados como fatores discriminatórios, de acordo com Soares (2000, p.5), as diferenças oriundas da cor da pele, da opção sexual, do sexo, da religião, da origem social, do local de moradia, faixa etária, dentre outros. Conforme este autor, o mercado de trabalho é um campo que bem exemplifica a discriminação que gera desigualdade, sendo prejudicial ao desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos e que em muito pode comprometer o desenvolvimento econômico de um país. Em se tratando de fatores relacionados à discriminação e desigualdade no campo produtivo, faz-se necessário atentar e identificar os principais determinantes

da desigualdade de renda no Brasil, que se destaca pela elevada disparidade nesta distribuição.

Ferreira (2000, p.135) destaca que, em termos genéricos, as causas de uma distribuição desigual de renda devem pertencer a cinco grupos conceitualmente distintos de fatores, que interagem nas perspectivas de mercados de trabalho, instituições de educação e formação do domicílio. O primeiro grupo diz respeito à existência de características natas dos indivíduos, como a raça, o gênero, a inteligência e/ou a riqueza inicial. O segundo é a existência de diferenças conforme as características individuais que são adquiridas, como o nível educacional e a experiência profissional, dentre outras. O terceiro se refere aos mecanismos pelos quais o mercado de trabalho, que é o principal canal de transformação das características individuais em renda, age sobre os dois grupos citados, transformando-as em variações de rendimento do trabalho. Este grupo se subdivide em outros três distintos, sendo: por discriminação – as características observáveis que podem gerar discriminação, como raça e gênero; por segmentação – diferença de rendimentos entre postos de trabalho distintos, como o mercado formal e informal ou regiões diversificadas; por projeção – retorno às características observáveis do trabalhador no posto do trabalho. O quarto grupo refere-se ao grupo de mercados de fatores de produção, os mercados de capital. O quinto e último grupo incluem as decisões de formação de domicílio, como número de filhos, coabitação ou separação domiciliar, dentre outros.

Dentre os vários fatores explicativos da reprodução da desigualdade de renda no Brasil, o autor procurou evidenciar a influência do efeito da educação na qualidade de vida dos indivíduos, especialmente quanto à sua distribuição desigual nos diversos níveis de renda e divisões sócio-espaciais, bem como seus resultados negativos sobre o desenvolvimento da economia do país. Propõe um modelo político-econômico de distribuição de riqueza, em que a natureza do sistema educacional seria determinante, no sentido de diminuir a desigualdade da distribuição da renda, considerando-se os diversos efeitos diretos e indiretos da educação no progresso de um país.

O estudo realizado por Soares (2000) evidenciou a discriminação existente no mercado de trabalho brasileiro mediante a decomposição de rendimentos auferidos por homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

Acredita que se for dividido o processo que leva um indivíduo a ter um salário alto ou baixo em três etapas, sendo formação, inserção e definição salarial, verifica-se que os perfis de discriminação contra homens negros e mulheres brancas são diferentes. Neste caso, as mulheres brancas sofrem na última etapa, os homens negros nas duas primeiras. Apesar de serem igualmente ou mais qualificadas que os homens brancos e trabalharem em setores idênticos, suas remunerações compreendem um diferencial de 35% a menos. Para os homens negros, o diferencial de remuneração gira em torno de 5 a 20% menos que os homens brancos, além de sofrerem nas etapas de formação e inserção. Para este autor, “o restante do preço da cor é pagamento pela discriminação sofrida durante os anos formativos - é na escola, e não no mercado de trabalho que o futuro de muitos negros é selado”. (SOARES, 2000, p. 23)

Os resultados indicaram que enquanto o diferencial de remuneração das mulheres brancas se explica exclusivamente por um diferencial salarial puro, os homens negros devem seus rendimentos menores pela diferença na qualificação, apesar de também sofrerem com a discriminação na renda e na inserção laboral. As mulheres negras sofrem os diferenciais de salário puro das mulheres brancas, mais o diferencial de salário puro dos negros, mais um diferencial devido à inserção, mais um diferencial devido à qualificação. (SOARES, 2000, p.4)

A importância de se atentar para grupos em situação de vulnerabilidade e risco social permite a constatação de que estes se encontram em situação de desvantagem, no que se refere ao desenvolvimento humano e social. Para as políticas públicas, os resultados de pesquisas e apontamentos realizados no dia a dia devem indicar a construção de ações afirmativas de inserção dos segmentos mais vulneráveis, minimizando assim as consequências da histórica discriminação social existente no país.

3 – Trabalho e Políticas Públicas

Neste capítulo será apresentado inicialmente um histórico das políticas públicas de trabalho, emprego e renda implementadas no Brasil, com a finalidade de expor os principais programas e serviços que compõem o atual Sistema Público de Trabalho, Emprego e Renda e seus pressupostos básicos. O conteúdo seguinte exporá a relação existente entre educação e trabalho, ressaltando-se os recentes investimentos no ensino educacional acompanhados da expectativa de retorno ocupacional.

3.1 – Histórico das Políticas de Trabalho, Emprego e Renda no Brasil

Basicamente é possível identificar nos últimos anos no Brasil três períodos relativos à evolução macroeconômica, com peculiaridades distintas em cada momento. Segundo Ipea (2007, p.194), o período de 1995 a 1998 foi marcado pela estabilização dos preços por meio da abertura comercial, juros altos e aumento do desemprego e queda da renda real¹. O período de 1999 a 2003 caracterizou-se por baixas taxas de crescimento, estagnação da renda real e estabilização da taxa de desemprego. De 2004 em diante, apresentou-se crescimento médio elevado e recuperação do emprego assalariado formal.

Mediante as transformações no perfil ocupacional e no mercado de trabalho brasileiro, que conformam um cenário caracterizado por elevadas taxas de desemprego, informalidade ocupacional e por baixas rendas, as políticas públicas de trabalho, emprego e renda estabeleceram-se, a partir de meados da década de 1990, na busca pela integração das políticas voltadas a: garantia de renda aos trabalhadores (como o abono salarial e o seguro-desemprego), intermediação e qualificação profissional e geração de trabalho e renda. (Ipea, 2007,p.200)

¹ É a renda deflacionada, isto é, Renda Nominal descontada a taxa de inflação (Dicionário de Economia).

Todeschini (2005, p.17) enfatiza que é possível dizer que os serviços públicos de emprego no Brasil se constituíram de forma fragmentada e espaçada no tempo. A exemplo disto, tem-se a distância existente entre a criação e implantação do Sistema Nacional de Emprego - SINE, em meados da década de 1970, e da criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT². Em 1988, o art. 239 da Constituição Federal criou o Programa do Seguro-Desemprego instituindo também o FAT, regulamentado pela Lei nº 7998 de janeiro de 1990, estabelecendo as bases para uma conexão entre as políticas existentes.

O financiamento das principais ações de emprego e renda é proveniente de recursos do FAT, sendo estas estruturadas basicamente em torno dos programas de Seguro-Desemprego e do Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER. O Programa do Seguro-Desemprego contempla as ações de pagamento do benefício do seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, qualificação e requalificação profissional, enquanto o PROGER atua na democratização do acesso ao crédito produtivo³.

Os recursos do FAT são originados pelas contribuições do Programa de Integração Social – PIS e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, programas atualmente unificados e sob o nome de PIS-PASEP. Seus recursos são provenientes do pagamento de empresas, entidades privadas e órgãos públicos que são contribuintes. Em suma, os estabelecimentos que possuem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica são contribuintes do PIS-PASEP. A gestão do FAT é viabilizada através de um órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário e que possui em sua composição representantes de trabalhadores, de empregadores e do governo, intitulado Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT. Este conselho possui as atribuições de elaborar diretrizes dos programas e de alocação de recursos, além de acompanhar, fiscalizar as políticas a ele concernentes.⁴

² O Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT é um fundo especial, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

³ Informações disponíveis em www.mte.gov.br/sine/oquee.asp. Acesso em 13/10/2011.

⁴ Idem

Conforme informações do MTE, o Programa do Seguro-Desemprego é responsável pelo tripé básico das políticas de emprego, sendo:

- Benefício do seguro-desemprego - assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude de dispensa sem justa causa;
- Intermediação de mão-de-obra - busca recolocar o trabalhador no mercado de trabalho;
- Qualificação social e profissional (por meio do Plano Nacional de Qualificação - PNQ) - qualificação social e profissional de trabalhadores/as, certificação e orientação do/a trabalhador/a brasileiro/a, com prioridade para as pessoas discriminadas no mercado de trabalho por questões de gênero, raça/etnia, faixa etária e/ou escolaridade.

Grande parte destes serviços encontra-se atualmente disponibilizados no SINE. Segundo Todeschini (2005, p.17), embora houvesse recomendação por parte da Organização Internacional do Trabalho –OIT⁵ no final da década de 1940, o SINE somente foi implantado no Brasil na década de 70. Instituído pelo Decreto n.º 76.403 de outubro de 1975, tem como Coordenador e Supervisor o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria de Políticas de Emprego e Salário. A principal finalidade do SINE (e este durante muitos anos limitou-se a esta função) na época de sua criação, era promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o país. Previa também o desenvolvimento de ações com a finalidade de 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".

⁵ OIT é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Tem representação paritária de governos dos 182 Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

A partir da criação do Programa do Seguro-Desemprego, passou-se a entender por 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 que é operacionalizada pela Caixa Econômica Federal - CEF. (IPEA, 2007, p.202)

Com a Constituição 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 Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

3.1.1 – A Qualificação Profissional

De acordo com o Ipea (2007, p.202), o serviço de qualificação profissional passou a ter relevância entre as políticas públicas no país após o advento do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor a partir de 1995. O Planfor, instituído no Governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), era elaborado e se apoiava em convênios com as Secretarias Estaduais de Trabalho, seguindo uma tendência no cenário internacional que visa à educação profissional como uma estratégia de combate ao desemprego. Foi substituído em 2003 pelo Plano Nacional de Qualificação – PNQ, vigente até os dias de hoje com planos executados pelos estados mas com abertura também aos municípios. Esta entrada se deu após a percepção de que o combate ao desemprego necessita da integração das políticas municipais com as federais.

O Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER iniciou-se em 1995 e objetiva estimular o desenvolvimento econômico e social do país por meio da democratização do crédito produtivo e do apoio aos investimentos de longo prazo a micro e pequenas empresas, profissionais liberais, informais, autônomos, aos recém-formados e às cooperativas e associações de produção. A operacionalização

das linhas de crédito é realizada de forma descentralizada, por intermédio da rede de agências bancárias dos agentes financeiros credenciados. (IPEA, 2011, p.218).

Ainda em 2003, teve início o Programa Primeiro Emprego para Juventude, visando à promoção do ingresso do jovem no mundo do trabalho por meio da qualificação profissional, estímulo financeiro às empresas contratantes, realização de parcerias para contratação de aprendizes e apoio à constituição de empreendimentos coletivos pelos jovens.

Segundo informações do Ipea (2011, p.221), o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPO foi criado em 2004, propondo o incentivo à geração de trabalho e renda entre os microempreendedores populares, bem como disponibilizar recursos para o microcrédito produtivo orientado e oferecer apoio técnico às instituições de microcrédito produtivo orientado, objetivando o fortalecimento institucional destas para a prestação de serviços aos empreendedores populares. Por Microcrédito Produtivo Orientado entende-se como o crédito concedido para o atendimento das necessidades financeiras de pessoas físicas e jurídicas empreendedoras de atividades produtivas de pequeno porte, utilizando metodologia baseada no relacionamento direto com os empreendedores locais (“agentes de crédito”) onde é executada a atividade econômica.

Segundo informações do MTE⁶, “o Programa Economia Solidária em Desenvolvimento marcou a introdução de políticas públicas específicas para a economia solidária em âmbito nacional, em um contexto de novas realidades do mundo do trabalho que demandam do poder público respostas para relações de trabalho distintas do emprego assalariado”. Constitui-se numa alternativa ao capitalismo pelo fato dos próprios trabalhadores assumirem coletivamente a gestão de seus empreendimentos econômicos, bem como uma forma de solucionar a falta de trabalho e renda no país. Sua implementação se deu em 2004, seis meses após a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária dentro do Ministério do Trabalho e Emprego. Diversos empreendimentos foram implementados no país e todas as ações encontram-se com o atual desafio de consolidarem-se economicamente, promovendo acesso ao capital e abertura de linhas de crédito acessíveis à sua realidade.

⁶ Disponível em: http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog_apresentacao.asp. Acesso em 13/10/2011

Aqui nos interessa em especial descrever as ações implementadas pelo PNQ, pois posteriormente serão analisados alguns de seus efeitos como política pública, mediante uma amostragem composta por 254 egressos do Planseq.

Conforme o art. 2º da Resolução nº 333/2003 do CODEFAT, “o PNQ deve contribuir para promover integração das políticas e para a articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil e, em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação, com vistas a contribuir para:

I – A formação integral (intelectual, técnica, cultural e cidadã) dos/as trabalhadores/as brasileiros/as;

II – Aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;

III – Elevação da escolaridade dos trabalhadores/as, por meio da articulação com as Políticas Públicas de Educação, em particular com a Educação de jovens e adultos;

IV – Inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações;

V – Aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade ou aumento da probabilidade de sobrevivência do empreendimento individual e coletivo;

VI – Elevação da produtividade, melhoria dos serviços prestados, aumento da competitividade e das possibilidades de elevação do salário ou da renda;

VII – Efetiva contribuição para articulação e consolidação do Sistema Nacional de Formação Profissional, articulado ao Sistema Público de Emprego e ao Sistema Nacional de Educação”.(Resolução nº 333/2003 do CODEFAT)

As ações do PNQ são implementadas de forma descentralizada, por meio de:

1 - Planos Territoriais de Qualificação (em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos);

2 - Projetos Especiais de Qualificação (em parceria com entidades do movimento social e organizações não-governamentais);

3 - Planos Setoriais de Qualificação (em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos municipais e estaduais).

De acordo com o MTE, o objetivo dos Planos Territoriais é atender demandas por qualificação identificadas com base na territorialidade. Os Projetos Especiais, por sua vez, destinam-se ao desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional e os Planos Setoriais buscam o atendimento de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação.



Conforme Ipea (2011, p.216), no âmbito do PNQ, as ações dos Planseqs ganharam espaço a partir de 2008, passando a concentrar grande parte dos convênios e recursos destinados à qualificação profissional. Consta-se um ponto favorável aos Planseqs: a qualificação é realizada de forma focalizada, possibilitando maior articulação com outras ações do governo, como por exemplo a articulação com o Programa de Aceleração do Crescimento – PAC, o PBF, dentre outros.

Como vimos, a atual política de emprego e renda desenvolvida no país procura contemplar as várias facetas do mercado de trabalho atualmente em evidência, considerando que: o PNQ visa a inserção de trabalhadores no mercado formal de trabalho; o PROGER visa estimular linhas de crédito a pequenos empreendedores; e o Programa de Economia Solidária atua com base na gestão de empreendimentos coletivos e solidários.

Pretendeu-se neste subitem descrever as políticas que compõem o atual Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) propostas pelo MTE. A intenção foi a de mostrar o desenvolvimento das políticas de emprego e renda no decorrer dos anos, bem como seus pressupostos mais relevantes que atuam na perspectiva do combate ao desemprego.

3.2 – Educação, trabalho e renda

Se por um lado é importante mapear as políticas de emprego e renda desenvolvidas no país, é igualmente relevante identificar os efeitos e as variáveis que perpassam a conjuntura teórica e gerencial em que estas são executadas. O objetivo desta seção é identificar algumas destas nuances.

Frente às modificações que marcaram nas últimas décadas a estrutura ocupacional brasileira, bem como os recentes investimentos no ensino educacional brasileiro - partindo-se do princípio de que a educação ainda é um dos principais mecanismos de mobilidade social e redução das desigualdades de oportunidades - há a necessidade de se discutir os reais retornos advindos deste cenário vivido no país, bem como a relação existente entre educação e trabalho.

Helal (2007) destaca que a relação entre educação e trabalho tem sido explorada por muitos autores em diversas áreas, mas são os economistas que têm produzido mais estudos sobre este tema. A abordagem econômica neoclássica propôs há muito uma explicação teórica para o mercado de trabalho. Tal abordagem ficou conhecida como “teoria do capital humano”. Para seus teóricos, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade. (HELAL, 2007, p.194)

Esta teoria é defensora da idéia de que quanto maiores forem os investimentos em educação, maiores serão os retornos salariais dos indivíduos, ou seja, quanto maior o estoque de capacidades adquiridas pelos seres humanos no decorrer de suas vidas, maiores serão os seus ganhos de produtividade no mercado. Entende-se por capacidades adquiridas a escolaridade, o treinamento, experiência de trabalho, condições de saúde e nutrição, dentre outras. Helal (2007, p.195) ressalta que esta é uma visão restrita acerca do assunto por ignorar elementos estruturais e sociais que possam estar associados ao acesso ao emprego e à determinação dos rendimentos monetários dos indivíduos.

Juntamente à teoria do capital humano, outras idéias são defendidas por estudiosos sobre a relação entre capital humano e mercado de trabalho. A exemplo

disso, tem-se os processos seletivos com custos reduzidos nos quais se estimam, em grande medida, os profissionais detentores de diplomas, títulos e certificados, elevando a expectativa por parte das organizações. Nesta lógica, a educação é utilizada como medida de capacidade individual pelas empresas como um indicador de produtividade no momento da seleção de novos empregados, reduzindo os custos de outras avaliações. (HELAL, 2007, p.195, *apud* THUROW, 1975, p.88) Outra idéia defendida é a de que a educação interfere na renda dos indivíduos por contribuir em seu processo de disciplinamento, característica valorizada pelas instituições empregadoras. (HELAL, 2010, p.26 *apud* BOWLES e GINTIS, 2000).

Outra questão ressaltada por Helal (2010) é que no Brasil a estrutura ocupacional não tem acompanhado a ampliação educacional dos trabalhadores ocorrida nos últimos anos, pois não foram criados cargos suficientes que equivalessem ao ganho de escolaridade. Esta ampliação do nível educacional não garantiu os retornos esperados, ocorrendo a existência de muitos trabalhadores diplomados pelo ensino superior que não conseguem uma oportunidade ocupacional equivalente à sua formação. É importante ainda lembrar que juntamente aos investimentos em educação acompanha-se a expectativa de um bom emprego para os desempregados, ou de uma melhor oportunidade àqueles que se encontram ocupados, onde a empregabilidade é o pano de fundo existente nesta relação. (HELAL, 2010, p.27)

A inserção da política de emprego e renda no Brasil, com destaque para a qualificação profissional, destinou-se ao preparo do trabalhador para que este se mantivesse, fosse inserido ou reinserido no mercado de trabalho, adotando-se os princípios da empregabilidade.

Para Lavinias (2001) o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Para a autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não empregáveis encontra-se no seu grau de aptidão para um determinado trabalho. (HELAL, 2007, *apud* LAVINAS, 2001, p.3) Conforme esta autora, o termo empregabilidade pode ser visto como a capacidade de adaptação da mão de obra frente às novas exigências do mundo do trabalho, ou seja, a possibilidade de um indivíduo estar ocupado. Ajusta-se bem a outros conceitos como modernização do processo produtivo, globalização,

competitividade e reestruturação industrial, sendo defendido por alguns autores como um termo inserido no contexto neoliberal. Esta alegação remete à transferência da responsabilidade pelo emprego do Estado e da sociedade ao trabalhador, tornando-se como condição essencial para a permanência, reinserção e inserção no mercado de trabalho a formação e a qualificação profissional dos trabalhadores. (HELAL, 2010, p.27, *apud* Carrieri e Sarsur, 2002) A questão do emprego é situada no indivíduo que passa a ter o desafio de cumprir metas e estar constantemente adequado para colocar-se à frente dos processos competitivos das instituições.

De acordo com Siman (2005), outras duas situações devem ser consideradas em relação à empregabilidade no país. Basicamente, se por um lado os investimentos em educação não causaram efeitos positivos sobre o desemprego, por outro lado produziu novas conformações onde as empresas utilizam-se cada vez mais de mão-de-obra qualificada para executar atividades simples. Outra situação remete ao fato de que a modernização do processo produtivo com introdução de novas formas de organização e de gestão não gera impactos positivos nos índices de emprego, independente do grau de qualificação profissional do indivíduo. Para a autora, nas duas situações observa-se o aumento da exclusão dos trabalhadores, potencializando a desigualdade de oportunidades no meio produtivo. (SIMAN, 2005, p. 24)

Conforme Siman (2005),

“a idéia de fundamentar a política de qualificação profissional a partir do conceito de empregabilidade, não se sustentou no caso brasileiro, a não ser como uma justificativa retórica do governo cuja linha política era francamente neoliberal. Ou seja, o conceito de empregabilidade foi construído sobre a base da Teoria do Capital Humano que explica as diferenças de renda como função das diferenças entre os indivíduos, isto é, das características da oferta de força de trabalho”. (SIMAN, 2005, p. 25)

A autora explana a respeito da política de qualificação profissional implantada na década de 90 e em desenvolvimento no país, que tomou como princípio orientador a empregabilidade. Tal política tem mostrado como pouco efetiva a probabilidade de inserção ocupacional pela via do treinamento para trabalhadores com baixa instrução educacional. Neste contexto, cria-se a falsa idéia de que a razão para o trabalhador não estar empregado é a falta de qualificação, por isso a

qualificação profissional se constituiria na melhor forma de se conquistar uma vaga de trabalho.

Em síntese, as transformações capazes de assegurar elevação nos índices educacionais e de renda da população que se encontra excluída ou incluída precariamente no mercado de trabalho são um grande desafio. Conforme Pochmann (2004, p.390) sugere, “a expansão da escolaridade deve ser vista não apenas do ponto de vista da produtividade, mas especialmente da cidadania.” Contudo, é necessário transformar a relação educação e trabalho numa relação virtuosa, capaz de promover melhores oportunidades aos indivíduos.

4 – Transferência condicionada de renda e inclusão social: a perspectiva do trabalho

Neste capítulo será apresentado um panorama sobre os programas de transferência de renda implementados pelo país, com o objetivo de analisar em qual contexto de política pública são inseridas ações complementares que objetivam a promoção dos sujeitos envolvidos. Em seguida será abordado o desenvolvimento dos Programas Complementares à transferência de renda, e por último será apresentada a qualificação profissional no PBF com o Programa Próximo Passo.

4.1 – Os programas de transferência de renda remanescentes e o Programa Bolsa Família (PBF)

Anteriormente à Constituição de 1988, a concepção do sistema de proteção social no Brasil manteve-se atrelada à idéia de que benefícios e serviços de proteção social serão disponíveis para aqueles que paguem por eles. A Constituição

de 1988 pode ser considerada como um marco da garantia de direitos de cidadania no Brasil, bem como um ponto de partida para a construção de uma rede de proteção social no país. Dentre os conteúdos mais significativos podemos destacar a garantia dos direitos de cidadania e de responsabilização do Estado, a afirmação do compromisso com a democracia direta via canais de participação popular no controle da gestão pública, e a construção de um novo pacto federativo que enfatiza a descentralização e o fortalecimento dos municípios.

Em seu art. 3º são definidos os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, como o de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, incumbência repassada a todas as esferas de governo. Deste modo, deve-se considerar o caráter federativo do Estado diante das análises acerca das políticas públicas desenvolvidas no Brasil, como o compartilhamento de responsabilidades dos entes federativos.

Baseando-se nessas premissas, a partir de meados dos anos 90, as políticas públicas de transferência de renda passaram a se constituir numa das alternativas de ação do poder público brasileiro. Foram várias as experiências que serviram de referência para o aperfeiçoamento e ampliação dos programas, desencadeando no atual formato do PBF, dentre elas:

- 1995: transferência de renda condicionada à educação em Campinas, Ribeirão Preto e Distrito Federal;
- 1996: Programa Bolsa Escola de Belo Horizonte;
- 1996: Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI, em âmbito nacional;
- 1996: Benefício de Prestação Continuada – BPC, em âmbito nacional;⁷

⁷ “O Benefício de Prestação continuada da Assistência Social - BPC foi instituído pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742, de 7/12/1993. O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, que integra a Proteção Social Básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS e para acessá-lo não é necessário ter contribuído com a Previdência Social. É um benefício individual, não vitalício e intransferível, que assegura a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Em ambos os casos, devem comprovar não possuir meios de garantir o próprio sustento, nem tê-lo provido por sua família. A renda mensal familiar *per capita* deve ser inferior a ¼ (um quarto) do salário mínimo vigente”. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc>> Acesso em: 23 de novembro de 2011.

- 1998: Programa Nacional de Garantia de Renda Mínima (MEC);
- 2001: Bolsa Escola e Bolsa Alimentação em âmbito nacional;
- 2002: Auxílio Gás em âmbito nacional;
- 2003: Cartão Alimentação em âmbito nacional. (CUNHA, 2009, p.335)

Até outubro de 2003, o Brasil possuía quatro programas federais de transferência de renda. O primeiro a ser criado foi o Peti e era altamente focalizado, com atendimento destinado a crianças e adolescentes de 7 a 15 anos que trabalhavam ou estavam sob o risco de trabalhar, em atividades danosas à saúde. Este benefício era composto de duas partes, sendo uma bolsa de R\$25,00 para crianças das regiões rurais e R\$40,00 de áreas urbanas, além de um orçamento suplementar para os municípios para que estes estendessem a jornada escolar às crianças beneficiárias e também a outras. A contrapartida do Peti era a frequência escolar de 75% ao ano e o órgão responsável era a Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS).

Em 2001 foi criado o Bolsa Escola para o atendimento de crianças de 6 a 15 anos que obtivessem frequência escolar de 85% ao ano. O valor da bolsa era de R\$15,00 por criança para o limite de até 3 por família. O responsável pelo Bolsa Escola era o Ministério da Educação. Neste mesmo ano foi criado o Bolsa Alimentação, a cargo do Ministério da Saúde, cujas contrapartidas eram a vacinação de crianças, o aleitamento materno e a realização de exames pré-natais em gestantes.

O Cartão Alimentação foi criado em 2003, transferia R\$50,00 às famílias cuja renda per capita fosse inferior a meio salário mínimo, restringindo o seu uso para a aquisição de alimentos.

As políticas de transferência de renda acima citadas e implementadas pelo governo federal eram vinculadas a segmentos populacionais e políticas setoriais específicas. Cada programa possuía uma agência executora e a articulação entre elas praticamente inexistia, mas a partir de 2003, as questões acerca do combate à fome, à pobreza e à desigualdade passaram a se constituir enquanto agenda de destaque e de coordenação do governo. Os programas de transferência de renda ganharam centralidade, articulando as dimensões econômica e social, incorporando

a visão da redução da pobreza e da desigualdade com impacto a longo prazo para as futuras gerações.

O PBF foi criado em outubro de 2003 como o principal programa de combate à pobreza no Brasil. Pode ser entendido como a unificação dos programas Bolsa Escola, Bolsa Alimentação, Cartão Alimentação e Auxílio Gás, com modificação na concepção de atendimento isolado dos membros do grupo família para o atendimento e cobertura de toda a família. É um programa de transferência de renda com condicionalidades, disposto na Lei nº 10.836 de 9 de janeiro de 2004, com tratamentos diferenciados às famílias pobres e extremamente pobres. As informações cadastrais das famílias são mantidas no Cadastro Único para Programas Sociais, e para receber o benefício são levadas em consideração a renda mensal per capita da família e o número de crianças e adolescentes até 17 anos.

O Cadastro Único foi criado em 2001 e é a base de dados para registro das informações socioeconômicas das famílias com renda mensal de até meio salário mínimo por pessoa. Por meio dele é realizada a seleção dos beneficiários para o PBF, dentre outros programas do Governo Federal. Contudo, o processo de identificação dos beneficiários do PBF é complexo para o Governo Federal. Considerando-se esta uma federação descentralizada, o desenho e o financiamento do programa ficam a cargo do Governo Federal, e os estados e municípios se responsabilizam por outros gerenciamentos, como o monitoramento das contrapartidas das famílias e a identificação e cadastramento do público alvo.

A gestão do programa fica a cargo do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) que trabalha com quatro tipos de benefícios:

- Benefício Básico - R\$ 70, pagos apenas a famílias extremamente pobres, com renda per capita igual ou inferior a R\$ 70;
- Benefício Variável - R\$ 32, pagos pela existência na família de crianças de zero a 15 anos – limitado a cinco crianças por família;
- Benefício Variável Jovem Vinculado ao Adolescente (BVJ) -R\$ 38, pagos pela existência na família de jovens entre 16 e 17 anos – limitado a dois jovens por família;

- Benefício Variável de Caráter Extraordinário (BVCE) -valor calculado caso a caso, em casos quando os valores pagos às famílias migradas dos programas remanescentes para o PBF era maior que no Bolsa Família.

Esses valores são o resultado do reajuste anunciado em 1º de março e vigoram a partir dos benefícios pagos em abril de 2011.

Considerando-se os princípios definidos em sua lei de criação, CUNHA (2009) define este programa a partir da articulação de três dimensões, sendo:

- alívio imediato da pobreza, por meio da transferência direta de renda;
- contribuição para a redução da pobreza entre as gerações, por meio do cumprimento das condicionalidades;
- articulação com outras políticas públicas, de forma a desenvolver as capacidades das famílias beneficiárias.

Segundo Cunha (2009, p.138), o alívio imediato da pobreza, primeira dimensão apontada, é hoje o resultado mais perceptível e mensurável do PBF, garantido por meio do acesso da família à renda. Vários estudos demonstram que o Brasil tem reduzido a pobreza, a extrema pobreza, a desigualdade e a fome e o PBF possui papel preponderante neste resultado. Também mostram que as famílias utilizam o benefício principalmente para a compra de alimentos.

A segunda dimensão apresentada refere-se a contribuição para a redução da pobreza entre as gerações por meio do cumprimento das condicionalidades, que podem ser entendidas como um contrato entre as famílias e o poder público. As responsabilidades das famílias fazem parte de uma agenda na área da saúde, educação e assistência social, vislumbrando-se que estas possam desfrutar futuramente de maior bem estar. Na área da educação condiciona-se a matrícula e a frequência mínima de 85% das crianças e adolescentes de 6 e 15 anos, e de 75% dos jovens de 16 e 17 anos integrantes das famílias beneficiárias. Na área da saúde condiciona-se o acompanhamento da vacinação e do desenvolvimento das crianças de até 6 anos de idade, e da gravidez, parto e puerpério. Na área da assistência social, deve ser assegurado o compromisso das famílias de que não serão expostas ao trabalho infantil as crianças integrantes do grupo familiar.

A terceira dimensão do PBF está associada à pobreza enquanto fenômeno complexo e multidimensional, ou seja, que esta não seja percebida unicamente como escassez de renda das famílias e que seu combate não se refira apenas ao repasse de recursos financeiros para as famílias beneficiárias pelo governo.

Para a efetivação dos objetivos do PBF via integração de ações e serviços que desenvolvam as capacidades das famílias beneficiárias, a lei de criação do programa denominou tais políticas de Programas Complementares, que serão apresentados no subitem seguinte.

4.2 – Programas complementares à transferência de renda para famílias beneficiárias⁸

De acordo com o Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), um dos eixos de atuação do PBF é a articulação de ações organizadas e regulares direcionadas às famílias beneficiárias do PBF e àquelas inscritas no CadÚnico. Estas ações chamadas de Programas Complementares promovem às famílias beneficiárias oportunidades e condições para superar a pobreza e a vulnerabilidade social de forma sustentável. Possui como objetivo potencializar os efeitos proporcionados pelas transferências condicionadas de renda na redução das desigualdades, no intuito de se promover um salto qualitativo capaz de conduzir as famílias situações de redução da pobreza, para outra situação de superação sustentada de qualquer forma de vulnerabilidade.

Abrange diferentes áreas como acesso ao conhecimento e ampliação da escolaridade, geração de trabalho e renda, acesso a bens e serviços culturais, garantia dos direitos sociais (documentação civil, segurança, etc.), desenvolvimento local, dentre outras. São exemplos dessas ações os programas para alfabetização e aumento de escolaridade, qualificação e inserção profissional, formação de microempreendimentos, concessão de microcrédito, estratégias de apoio à

⁸ Este subcapítulo é um resumo da cartilha “Cartilha Programas Complementares”, disponível em http://www.mds.gov.br/programabolsafamilia/programas_complementares. Acesso em 05/10/2011.

aquisição, construção ou reforma de unidade habitacional, produção e acesso à cultura e emissão de documentos de identificação civil.

Os Programas complementares se dividem em:

- Específicos – formulados para atender às famílias inscritas no Cadastro Único, em especial as beneficiárias do PBF;
- Já existentes – formulados para atender demandas gerais da sociedade, mas que possam ser direcionados e priorizados para beneficiários do PBF.

Os Programas Complementares possuem como legislação de referência a Lei 10.836 de 09/01/04, que cria o Programa Bolsa Família e determina a execução e gestão do programa “de forma descentralizada, por meio da conjugação de esforços entre os entes federados”; o decreto 5.209 de 17/09/04, que define como competência dos estados e dos municípios o estabelecimento de parcerias para ofertar programas complementares, prevendo a celebração de termos de cooperação entre a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios, visando a formulação de “programas e políticas sociais orientadas ao público beneficiário do BF, que contribuam para a emancipação sustentada das famílias beneficiárias”; o decreto 6.393 de 12/03/08 que estabelece o Compromisso Nacional pelo Desenvolvimento Social, que define como competência da União oferecer aos estados e ao Distrito Federal apoio para o “desenvolvimento de políticas complementares ao Programa Bolsa Família”.

As ações dos Programas Complementares são desenvolvidas com base em quatro pressupostos:

- Focalização: direcionamento o investimento público aos grupos populacionais mais pobres e vulneráveis;
- Transversalidade: articulação dos três níveis de governo e da sociedade civil;
- Intersetorialidade: formalização de parcerias, para a complementaridade das ações do poder público;
- Planejamento: diagnóstico das demandas, potencialidades locais, bem como o planejamento das formas de acesso das famílias mais pobres e vulneráveis às oportunidades culturais, econômicas e sociais.

Os programas complementares são planejados em 3 etapas, sendo diagnóstico, planejamento e execução e acompanhamento dos resultados.

O diagnóstico inicia-se pelo levantamento de dados socioeconômicos da população a ser atendida e envolvem condições de habitação e saneamento, perfil etário e composição familiar, renda, situação de emprego, etc. Torna-se possível, de tal modo, identificar em linhas gerais as situações de vulnerabilidades a serem atendidas. O planejamento leva em conta o perfil dos beneficiários, suas vulnerabilidades e habilidades, além das ações e serviços em desenvolvimento. É imprescindível que os programas complementares explorem as vocações econômicas e culturais de cada localidade. O acompanhamento dos resultados possibilita a melhoria dos processos por meio da identificação de pontos fortes e fracos, desenvolvendo e aperfeiçoando métodos de trabalho, o que é essencial para o monitoramento da ação e o melhor direcionamento de sua execução.

Para o bom desenvolvimento dos Programas Complementares faz-se necessário a constituição de atividades integradas, reunindo e inter-relacionando ações de diferentes esferas de governo na busca por alternativas específicas de sustentação destas ações. O PBF se insere neste contexto pois, a partir da estratégia de combate à pobreza e promoção social das famílias, possui o desafio de articular os agentes políticos envolvidos (três níveis de governo e sociedade civil) para que estes se encarreguem das responsabilidades compartilhadas. Como exemplo tem-se o PBF em suas ações complementares que articulam os níveis federal, estadual e municipal, assim como ações nas áreas da cultura, esporte, saúde e educação, dentre outras.

Consideram-se quatro categorias de organização dos Programas Complementares:

- 1- acesso ao conhecimento – programas associados à alfabetização de jovens e adultos, elevação dos níveis de escolaridade, educação técnica e profissional;
- 2- acesso ao trabalho e à renda – programas associados à capacitação e qualificação profissional, intermediação de mão de obra, acesso ao microcrédito;
- 3- melhoria das condições habitacionais e da infra-estrutura – programas associados à melhoria da qualidade da habitação e serviços básicos

- 4- direitos de cidadania – programas associados ao exercício dos direitos civis e políticos dos cidadãos e aos serviços de proteção social básica de Assistência Social.

No que se refere ao acesso a trabalho e renda, os programas complementares articulados em nível federal estão descritos no quadro a seguir:

Programa	Categoria	Objetivo	Agente Executor
<u>Próximo Passo</u>	Acesso a trabalho e renda	Qualificação profissional nas áreas da construção civil e turismo	MTE
<u>Programa de Qualificação Profissional Continuada – Acreditar</u>	Acesso a trabalho e renda	Qualificação e inserção profissional em obras da construtora	Construtora Norberto Odebrecht
Prominp	Acesso a trabalho e renda	Reforço escolar para seleção para cursos de qualificação profissional	Governos estaduais e municipais
<u>Programa Nacional da Agricultura Familiar (PRONAF B)</u>	Acesso a trabalho e renda	Desenvolvimento rural e fortalecimento da agricultura familiar	MDA
<u>Crediamigo e Agroamigo</u>	Acesso a trabalho e renda	Concessão de crédito orientado e acompanhado para população rural	BNB
<u>Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado</u>	Acesso a trabalho e renda	Concessão de crédito orientado e acompanhado	MTE

Fonte: MDS⁹

Diante da necessidade de se promover qualificação profissional e intermediação de mão-de-obra e tendo em vista tratar-se de um programa com execução em todas as regiões do país, o Próximo Passo promoveu articulação com o Programa de Aceleração do Crescimento – PAC e com o Minha Casa Minha Vida. Simultaneamente associou-se esforços na preparação profissional dos beneficiários do PBF, para que estes aproveitem ainda as oportunidades que surgirem com a Copa do Mundo de 2014.

Neste processo instituem-se parcerias com o empresariado da construção civil e do turismo, na perspectiva de inserção dos egressos dos cursos de qualificação profissional do Próximo Passo nas vagas de emprego criadas pelo desenvolvimento econômico. Esta articulação se faz necessária, a partir do entendimento de que a qualificação profissional por si só não garante uma vaga de

⁹ Disponível em http://www.mds.gov.br/programabolsafamilia/programas_complementares/programas-federais. Acesso em 05/10/2011.

trabalho. Este tem sido um dos desafios deste programa em sua execução no município de Belo Horizonte. No subitem seguinte será apresentado o Programa Próximo Passo, com ênfase nas etapas de sua implementação no município de Belo Horizonte, abordando alguns dos desafios com que se depararam os gestores locais.

4.3 – A oferta de qualificação profissional no Programa Bolsa Família: perspectivas do PLANSEQ/ Próximo Passo em Belo Horizonte

No subitem anterior foram apresentadas as ações complementares voltadas às famílias beneficiárias do PBF e às inscritas no CadÚnico, ações estas que almejam a promoção de oportunidades e condições de superação da pobreza do público atendido. Pretende-se agora apresentar a ação do Próximo Passo, ação complementar executada pelo governo federal que objetiva o acesso ao trabalho e a renda, dando enfoque à experiência praticada em Belo Horizonte.

O PLANSEQ/ Próximo Passo - Plano Setorial de Qualificação e Inserção Profissional para os Beneficiários do Programa Bolsa Família constitui-se num programa complementar na área de geração de trabalho e renda. Essa ação é resultado da parceria entre o MTE e o MDS. O MTE coordena o Próximo Passo no âmbito do PNQ, com o objetivo de ampliar as oportunidades de inclusão ocupacional dos beneficiários do programa de transferência de renda, atender à demanda de mão-de-obra qualificada para as vagas criadas pelo crescimento econômico e inseri-los no mercado de trabalho. O público alvo são beneficiários com idades entre 18 e 60 anos, com, pelo menos, a 4ª série do ensino fundamental completa. O programa é desenvolvido em todas as regiões do país, sendo ofertados cursos nas áreas da construção civil e turismo.

Em Belo Horizonte, o PLANSEQ/ Próximo Passo ocorreu sob diferentes gestões, no âmbito do PNQ. Inicialmente, nos anos de 2008 a 2009, foram realizados cursos nas áreas da construção civil e turismo, mediante a gestão do governo federal. As empresas que operaram os cursos de qualificação profissional neste município foram as seguintes:

- Construção civil: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai e União Multidisciplinar de Capacitação e Pesquisa – Unicapes;

- Turismo: Associação para Organização e Administração de Eventos, Educação e Capacitação – Capacitar.

Os cursos eram ofertados dentro da divisão de arcos ocupacionais, que os decompunha em dois cursos para cada um. Como exemplo, tem-se o curso Construção de Edifícios I que era composto pelas formações de pedreiro e azulejista; o curso Construção de Edifícios II contemplava as formações de pintor e gesso; o curso Instalações abrangia as formações de encanador e eletricitista.

A partir de 2009, um novo convênio foi firmado entre governo federal e município. Conforme o edital público publicado (CHAMAMENTO PÚBLICO SMPS Nº 002/2009)¹⁰ em 2009 “o Programa Municipal de Qualificação - PMQ 2009 no âmbito do Plano Setorial de Qualificação – PlanSeQ da Construção Civil destina-se a potencializar os resultados das ações de qualificação social e profissional promovidas pelo Município, mediante critérios de definição de cursos em conformidade com a vocação econômica da região e com a demanda social, visando à elevação da qualificação, à unificação da proposta pedagógica dos cursos e à seleção de Instituições executoras e de alunos.”

A instituição selecionada após este chamamento público foi o Senai, estando habilitada técnica e juridicamente para a execução dos cursos na área da construção civil. Os convênios firmados com as empresas Capacitar e Unicapes foram suspensos (após serem detectadas irregularidades na execução dos contratos e nos cursos), dando-se continuidade somente a parceria firmada com o Senai, na perspectiva do Programa Municipal de Qualificação. Assim, a implementação do Próximo Passo em Belo Horizonte efetivou-se pela Gerência de Programas de Transferência de Renda (GPTR) em parceria com a Gerência de Coordenação dos Programas de Emprego e Capacitação de Mão-de-obra (GGEM), ambas pertencentes a Secretaria Municipal de Políticas Sociais (SMPS).

Ao contrário do convênio exposto anteriormente, os cursos sob a ótica do PMQ abarcavam uma única formação, sendo: carpinteiro, pedreiro de alvenaria, pedreiro de acabamento, eletricitista predial, bombeiro hidráulico, azulejista, auxiliar administrativo, auxiliar de escritório, pintor de parede, almoxarife e armador. É

¹⁰ Disponível em <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=998786>

importante salientar que além de receber a qualificação profissional, o aluno não perderia o benefício ao participar do treinamento. Os dois convênios constituíam-se de cursos gratuitos, com duração de 200 horas (aproximadamente dois meses e meio), fornecendo aos participantes materiais didáticos, lanche e vale transporte.

Em parceria com as demais políticas setoriais, como assistência social, educação, saúde, entre outras, são articuladas ações de mobilização com as famílias beneficiárias a fim de intensificar a divulgação dos cursos, bem como atentar às oportunidades de inserção profissional em crescimento na capital mineira.

Conforme Teixeira (2010, p.7) “a estratégia de mobilização adotada pelas redes intersetoriais da PBH levou em consideração as características da cidade e sua divisão administrativa”, composta por nove regionais. O trabalho de mobilização e sensibilização dos beneficiários, objetivando-se a montagem de turmas para os cursos, foi estruturado em três eixos. Primeiramente tentou-se uma parceria com a Companhia Urbanizadora de Belo Horizonte – URBEL, para mobilização e execução dos cursos nas áreas do Programa Vila Viva¹¹, Orçamento Participativo da Habitação- OPH¹² e demais obras de urbanização dentro de vilas e favelas. Esta parceria não se consolidou, tendo em vista dificuldades encontradas no decorrer do processo. Podem ser citados os desafios com a montagem das turmas nos territórios atendidos pelas políticas descritas, que deveriam ser compostas por 22 alunos. Ademais, algumas áreas não possuíam espaços físicos adequados (sala com 22 cadeiras com apoio para escrita, banheiro, cozinha, quadro didático) para a execução das aulas teóricas e, mesmo que estas fossem realizadas em outro local, não haveria adesão o suficiente para que se conseguisse montar uma turma.

O segundo eixo constituiu-se na articulação com os Centros de Referência da Assistência Social (CRAS); escolas, Centros de Saúde e demais programas e serviços sociais. Nesta perspectiva, pensou-se na proximidade e no atendimento de famílias beneficiárias do PBF como forma de se promover o acesso às informações sobre os cursos.

¹¹ O Vila Viva engloba obras de saneamento, remoção de famílias, construção de unidades habitacionais, erradicação de áreas de risco, reestruturação do sistema viário, urbanização de becos, implantação de parques e equipamentos para a prática de esportes e lazer.

¹² O OPH surgiu no contexto da discussão do OP de 1995, como modalidade do OP, destinada à produção moradias para reduzir o déficit no município e proporcionar um canal direto de reivindicação entre o movimento de sem-casa e a Prefeitura. Os empreendimentos são destinados às famílias de baixa renda, que não conseguem acessar financiamentos e dependem de uma política de subsídios e suporte para atender as exigências legais e administrativas.

O terceiro eixo, por fim, se deu com a integração das ações de mobilização para a atualização cadastral e a divulgação dos cursos do Próximo Passo, para o preenchimento de inscrições de beneficiários com interesse pela qualificação na construção civil. A adoção de realização de ligações telefônicas por equipe técnica qualificada da GPTR aos beneficiários, integrou a este último eixo de mobilização com a finalidade de se obter novas inscrições de interessados nos cursos.

A construção civil é um segmento que tem se mostrado eficaz na absorção de mão-de-obra com baixa escolaridade, inserindo, no mercado de trabalho formal, pessoas com ensino fundamental incompleto. É importante destacar o crescimento do público feminino num espaço anteriormente dominado pelo público masculino. Este destaque se deu com a constatação de atributos socialmente representados como femininos valorizados pelas construtoras, como por exemplo, o não desperdício de materiais, bem como a limpeza, organização e atenção aos detalhes.

Segundo Teixeira (2010, p.7), é importante ressaltar aspectos relevantes na implantação do Próximo Passo, nos quais os atores envolvidos no processo deparam-se constantemente com desafios. Contudo, estes terminam por ampliar e direcionar a construção das políticas públicas. Pode ser citado o desafio de inserção de mulheres num campo majoritariamente habitado pelo sexo masculino. Este segmento demonstrou em muitos momentos grande desejo de inserção num campo onde a possibilidade em se obter maior ganho financeiro é real, no entanto, ainda esbarram em preconceitos e representações sociais sobre o mundo adequado de trabalho feminino e suas prováveis posições no mercado de trabalho, envolvendo dinâmicas conjugais e familiares que dificultam às beneficiárias – que se constituem em número relevante no cadastro único - o acesso a oportunidades novas no mercado.

Outro ponto desafiador que pode ser citado relaciona-se às questões institucionais entre Estado e entidade executora, sendo que muitas dessas questões foram previamente definidas formalmente no convênio firmado entre as partes. Como por exemplo, a meta de inserção de 30% dos egressos do Próximo Passo no mercado formal de trabalho constitui-se um grande desafio aos gestores, tendo em vista “uma população vulnerável, que tem na informalidade ocupacional um modo de sobrevivência” (TEIXEIRA, 2010, p. 8).

A compreensão acerca das várias representações sociais das profissões que perpassam o imaginário deste público, bem dos vários motivos pelos quais os

beneficiários adiam ou desistem da vaga é imprescindível para um melhor desempenho desta política pública de qualificação profissional. A exemplo disto, a existência de beneficiários que adiam a qualificação profissional por já se encontrarem inseridos no mercado formal de trabalho, mesmo que em funções precarizadas. Nos relatos coletados estruturados ou pela manifestação espontânea durante as entrevistas, alguns beneficiários alegavam que naquele momento iriam “esquentar a carteira primeiro”, ou seja, permaneceriam por um determinado período com o registro no documento, acreditando no valor que esta prática possui no mercado de trabalho. Pode ser citado também a dificuldade em se montar uma turma para o curso de encanador, apesar deste profissional encontrar-se escasso no ramo da construção civil. Esta profissão era constantemente associada a práticas degradantes, sendo relatado por muitos beneficiários que não gostariam de “mexer com rede de esgoto”, ou que “ser encanador é entrar pelo cano”.

O entendimento destes fatores é relevante e pode desconstruir ou reforçar a associação de dificuldades da gestão das políticas públicas a atributos individuais (ou à falta destes) do público alvo. Ademais, “qualquer política pública que tenha por objetivo capacitar para o mercado de trabalho deve começar pelo esclarecimento do que é trabalho na sociedade moderna, sua configuração na economia capitalista, sua lógica social e jurídica na esfera das relações sociais de produção, para permitir que o próprio indivíduo chegue à conclusão de que o trabalho pode ser o meio por excelência de superação das injustiças decorrentes da dinâmica do mercado organizado pelo princípio capitalista e sua emancipação por meio da visualização de novas formas de expressão do trabalho e da geração de renda”. (SILVA, 2005, p.26).

Diante disto, é interessante investigar os desafios com que se deparam os gestores dos programas de qualificação profissional que almejam a inclusão no mercado de trabalho. O capítulo seguinte apresentará dados referentes ao banco de dados dos egressos dos cursos do Próximo Passo, destacando-se os limites de inclusão produtiva do público beneficiário do PBF em Belo Horizonte.

5 - APONTAMENTOS DA AMOSTRA DO BANCO DE DADOS DOS BENEFICIÁRIOS EGRESSOS DOS CURSOS DO PROGRAMA PRÓXIMO PASSO - CONSTRUÇÃO CIVIL 2009 e 2010

Este capítulo traça o perfil dos egressos do Programa Próximo Passo, com a finalidade de investigar os limites de inserção ocupacional do público beneficiário na área da construção civil em Belo Horizonte. Para isso serão analisados os dados referentes ao levantamento de informações acerca da inserção ocupacional dos beneficiários participantes dos cursos de qualificação profissional realizados no período de 2009 e 2010 e implementado pela Prefeitura Municipal de Belo Horizonte. Foram entrevistados **247** beneficiários, num universo de **665** egressos dos cursos de qualificação, no período entre junho e julho de 2011.

Os dados foram obtidos por meio de ligações telefônicas para telefones fixos e celulares. Para a coleta dos dados a equipe técnica foi composta por cinco profissionais da Gerência de Programas de Transferência de Renda – GPTR, sendo: um analista de políticas públicas – assistente social; dois técnicos de nível superior - assistente social e cientista social; um assistente administrativo – psicólogo; e um assistente administrativo – sociólogo.

Para a realização dos contatos telefônicos, a equipe técnica valeu-se dos números de telefones fixos e celulares informados pelos beneficiários no momento da matrícula dos cursos do Próximo Passo, ou o contato telefônico viabilizado pelo banco de dados do Cadastro Único.

Por meio dos dados quantitativos, buscou-se a apreensão de dados relativos à inserção ocupacional dos beneficiários egressos do Próximo Passo, assim como procurou-se alcançar o aspecto qualitativo presente no roteiro de entrevista.

Trata-se de uma amostragem oriunda dos cursos de auxiliar administrativo, almoxarife, armador, encanador, eletricista, pedreiro de alvenaria, pedreiro de acabamento, pintor e azulejista. O questionário utilizado abrangia as seguintes questões: nome; telefone; sexo; idade; escolaridade; regional administrativa da PBH; se concluiu o curso ou não; se não concluiu, especificar o motivo; se trabalha na área em que se qualificou; se não trabalha na área, qual a ocupação atual; como conseguiu o trabalho atual; se é de carteira assinada ou não; quais trabalhos foram realizados no decorrer da experiência profissional; se possui cadastro no SINE/

NIAT; se não possui cadastro no SINE/ NIAT, especificar o motivo; o que o curso lhe proporcionou; observações gerais do entrevistador.

Devido ao limitado recurso utilizado enquanto instrumento de pesquisa, deparou-se com algumas limitações no processo de aquisição dos dados. Assim, dos 665 egressos dos cursos, 418, ou o equivalente a 62,9% do universo não foi alcançado para a realização da entrevista, sendo que destes 146 eram homens e 272 eram mulheres. Como pode ser visto na tabela 1, se agregarmos todas as categorias que indicam o motivo pelo não alcance desse universo pesquisado, destacaremos que: 1) 9,09% dos beneficiários (38) tiveram inviabilizado o contato; 2) 11,24% (47) não houve retorno por parte do beneficiário; 3) 79,67% (333) de casos em que não houve acesso. Muitos dos contatos telefônicos informados pelos beneficiários encontravam-se desligados, fora de área ou inexistiam, não atendiam, não completavam a chamada, ou o atendente não conhecia a pessoa informada, dentre outros. Além disso, ocorre que considerável parcela encontrava-se executando atividades laborais, formais ou informais, impossibilitando a realização da entrevista. Tentou-se a realização de ligações telefônicas no período noturno, onde o técnico em posse da listagem de beneficiários as realizava em sua residência. No entanto, esta alternativa foi logo descartada após algumas experiências sem êxito, como o caso de uma senhora que hesitou em repassar informações tão logo verificou em seu identificador de chamadas não se tratar de número com prefixo correspondente aos utilizados pela PBH. Segue abaixo, dados relativos à qualificação da não resposta do universo pesquisado:

Tabela I – Qualificação da não resposta

Inviabilizado contato pois o beneficiário				
Situação: Inviabilizado o contato	Nº de mulheres	Nº de homens	Quantidade	%
Estava preso	0	1	1	0,24
Havia falecido	1	2	3	0,72
Mudou-se	6	5	11	2,63
Viajou	1	0	1	0,24
Não conhecem pessoa	14	8	22	5,26
Situação: Não houve retorno do beneficiário				
Não estava em casa	19	10	29	6,94
Recado na caixa postal	6	2	8	1,91
Recado para contato	7	3	10	2,39
Situação: Não houve acesso				
Chamada não completa	11	5	16	3,83

Não possui telefone	68	23	91	21,77
Não atende	71	32	103	24,64
Nº não existe	14	8	22	5,96
Telefone desligado	23	21	44	10,53
Telefone não recebe ligação	7	5	12	2,87
Telefone ocupado	24	21	45	10,77
Total	272	146	418	100

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tendo elucidado o real alcance desta pesquisa, podemos, então, analisar o perfil dos egressos a partir dos 37,14% (247) beneficiários que foram entrevistados. A amostra analisada trará algumas informações relativas ao perfil do público beneficiário que procura pela qualificação profissional, bem como mecanismos ou meios utilizados para a obtenção de emprego, entre outros.

O universo entrevistado dividiu-se em dois blocos, compostos por beneficiários ativos, que se encontram inseridos no mercado formal ou informal de trabalho, e por beneficiários inativos, que se encontram excluídos das atividades remuneradas. Entre os ativos, procurou-se caracterizá-los pela inserção ocupacional formal e informal (com ou sem registro na carteira de trabalho e previdência social), pela inserção ou não inserção na área em que se qualificaram, por possuírem cadastro no SINE/NIAT, assim como os meios utilizados para a obtenção do emprego. Estes dados serão vistos por meio da apresentação de gráficos presentes no capítulo e pelas tabelas anexas.

5.1 – Características do universo entrevistado

A amostra analisada apresenta 64,97% (158) beneficiárias e 36,03% (89) beneficiários. O perfil etário que desponta é o de 31 a 40 anos, com 36,08% (57) mulheres e 35,96% (32) homens, seguido da faixa que vai de 41 a 50 anos, com 20,89% (33) mulheres e 30,34% (27) homens.

Em relação à formação escolar, o perfil feminino que mais apareceu foi o que possui ensino médio completo ou mais anos de estudos, sendo 46,84% ou 74 mulheres, ao passo que o perfil masculino preponderante foi o que possui ensino fundamental incompleto, com 34,83%, ou 31 homens.

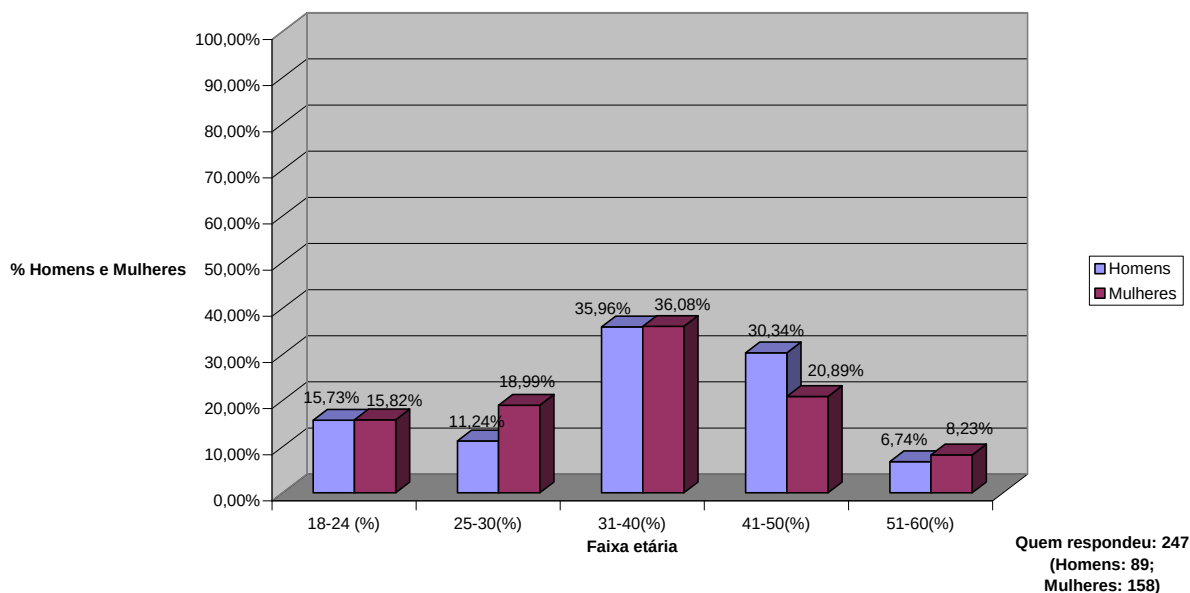
Considerando-se que, historicamente o setor da construção civil continuamente se constituiu pelo público masculino, percebe-se um aumento do interesse da participação feminina neste segmento ocupacional. Lembramos que do número de egressos em que não foi possível a realização da entrevista, a maioria também eram mulheres. A entrada das mulheres neste setor destaca-se como ponto positivo, principalmente na vantagem em relação aos homens na execução de alguns serviços. A experiência tem demonstrado que este público vem sendo contratado não para fazer trabalho braçal, mas para aplicar seus conhecimentos nos trabalhos de acabamento, como revestimentos de pisos e azulejos. É fato que os empresários do ramo da construção civil têm valorizado o trabalho feminino no canteiro de obras, onde estas se destacam em funções manuais que requerem cuidados e atenção.

Conforme dados do universo entrevistado, o perfil etário que desponta é a faixa entre 31 a 40 anos (36,03%), seguido da faixa entre 41 a 50 anos (24,29%). Este último perfil etário demonstra que parcela considerável deste público, mesmo com idade avançada, ainda busca pela qualificação profissional como forma de se conquistar uma melhor oportunidade de trabalho ou maiores ganhos monetários. Em relação à formação escolar, destacam-se os beneficiários com ensino médio completo ou mais, num total de 104 beneficiários (42,10%). Este fato pode ser explicado devido ao grande número de turmas montadas para os cursos de Auxiliar Administrativo e Almoxarife, compostas primordialmente por jovens (até 30 anos) e estudantes, ou pelas turmas montadas para o curso de Eletricista, que insere, basicamente, beneficiários com igual formação.

O ensino fundamental incompleto destaca-se em segundo lugar com 30,36% (75), sendo um perfil recorrente dos que procuram pelos cursos de armador, pedreiro de alvenaria, azulejista, pedreiro de acabamento, pintura e encanador, ou seja, profissões voltadas ao trabalho manual. Esta é uma característica recorrente no perfil das famílias em situação de pobreza e extrema pobreza, historicamente fragilizadas em relação à escolaridade, gerando perdas consideráveis em relação ao mercado formal de trabalho.

GRÁFICO 1

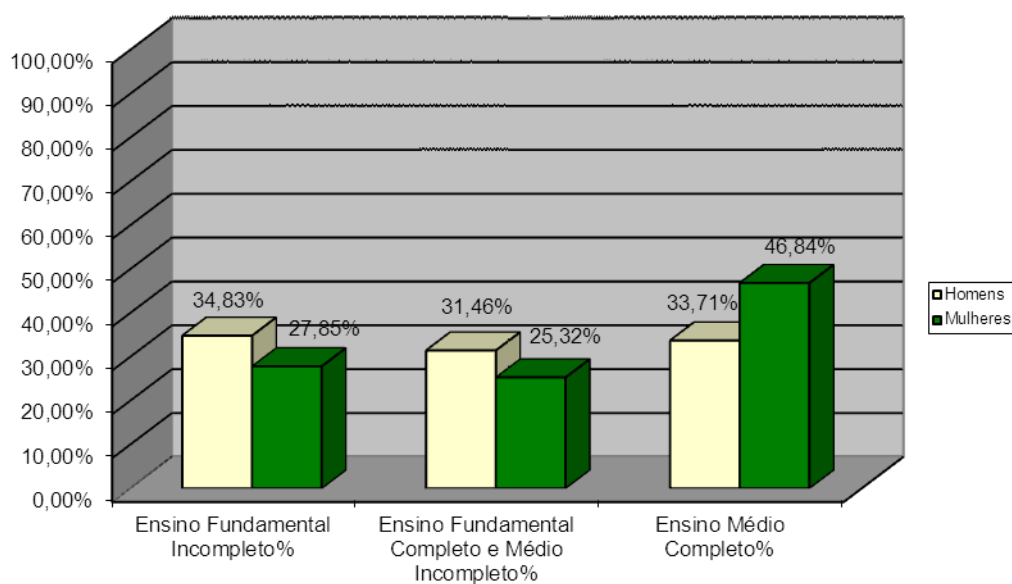
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 2

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

5.2 – Dos egressos entrevistados, segundo a inserção no mercado de trabalho

De acordo com o objetivo deste trabalho, dividiremos a análise em dois grupos. O primeiro, formado por aqueles que, mesmo depois de concluírem a qualificação profissional, não conseguiram se inserir no mercado de trabalho e, o segundo, sendo o conjunto daqueles que estão trabalhando.

Interessa-nos saber, pois, quantos egressos estão inseridos ou excluídos do mercado de trabalho e qual o perfil destes. Os dados apontam que do total de entrevistados, 189 (76,51)% encontram-se ativos, com registro na carteira ou na informalidade, e 58 (23,49)% estão desempregados.

5.2.1 – Dos egressos inativos

Entre os 58 que informaram não desenvolver nenhuma atividade remunerada, encontram-se jovens estudantes, adultos que aguardam por uma melhor proposta salarial e pessoas com dificuldades de inserção. Houve referências por parte do segmento jovem em busca de um trabalho não manual, no qual procurariam mais investimentos nos estudos. Ademais, este segmento não vê glamour na construção civil e dispõe de outras oportunidades de escolha profissional, diferentemente dos seus pais. Interessante notar que 75,86% (44) desse total é constituído por mulheres, são beneficiárias que podem executar atividades domésticas não remuneradas, como donas de casa ou outras. Ou seja, as mulheres encontram-se mais excluídas do mercado de trabalho do que os homens.

Segundo Berg (2010),

“É importante ressaltar que, em geral, o conceito de trabalho é baseado em uma definição de atividade econômica que não abarca um conjunto de atividades mais comumente realizadas pelas mulheres. Sendo assim, várias trabalhadoras são enquadradas na condição de economicamente inativas. Em virtude desta “invisibilidade do trabalho feminino”, um significativo aporte laboral das mulheres é subestimado e não se reflete na taxa de participação”. (BERG, 2010, p.18)

Nos relatos coletados pela manifestação espontânea durante as entrevistas, ocorrem situações em que as beneficiárias não executam atividades remuneradas por não terem com quem deixar os dependentes (crianças, idosos, deficientes), ou que preferem/necessitam cuidar dos afazeres domésticos, ou os salários oferecidos são muito baixos, não compensando a saída do lar, entre outros.

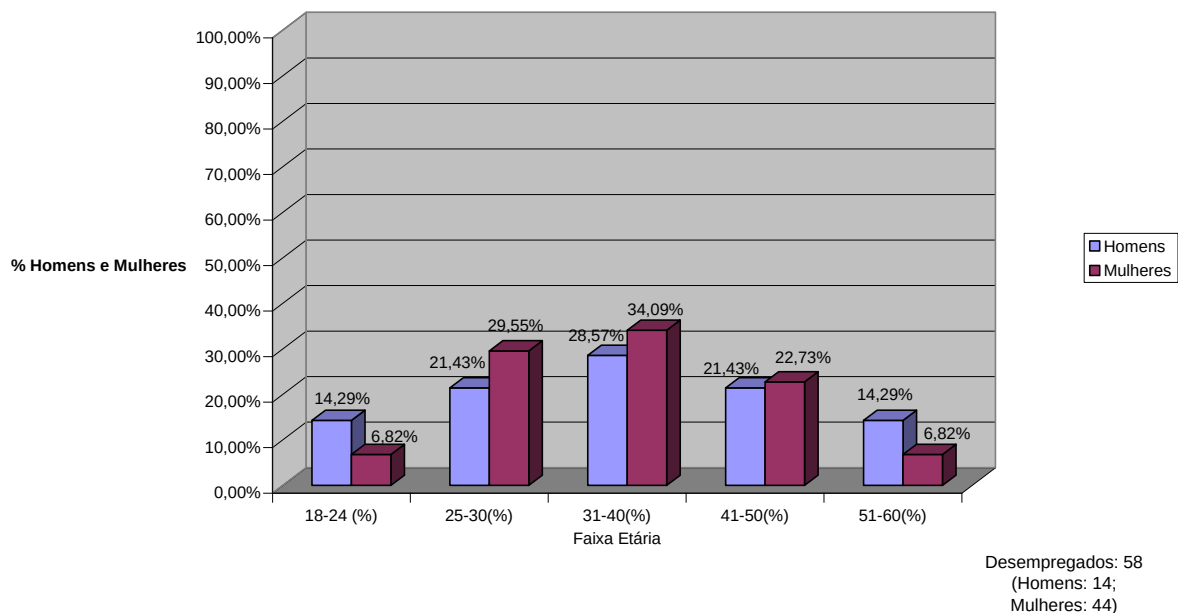
Em relação à faixa etária dos egressos inativos, a fração que vai de 18 a 24 anos, assim como a de 51 a 60 anos, são as que representam as menores proporções, sendo 14,29% (2) homens e 6,82% (3) mulheres para cada uma. Isto nos remete a grande demanda do mercado pelo público jovem, com absorção em vários segmentos. Muitos dos que não se inseriram, aguardam por melhores oportunidades salariais ou estão investindo na formação escolar. O segundo grupo possivelmente refere-se às dificuldades de inserção relacionadas ao preconceito existente com o avanço da idade.

Percebe-se que as beneficiárias que mais possuem dificuldades de inserção ocupacional são as que se encontram na faixa de 31 a 40 anos, com o percentual de 34,09% (15), seguido do perfil etário de 25 a 30 anos, que apresenta a proporção de 29,55% (13). Podemos inferir que, nestes períodos, parcelas deste público encontram-se no momento da maternidade ou com a responsabilidade dos dependentes menores, dificultando a contratação por parte das empresas ou a saída do lar.

Os dados apontam ainda que, entre as beneficiárias que se encontram desempregadas, as que possuem maior escolaridade estão em maior proporção, sendo 47,73% (21), considerando-se a totalidade de 44 beneficiárias. Dos 14 beneficiários que encontram-se inativos, os de maior escolaridade apresentam o percentual de 42,86% (6), considerando-se a totalidade de 14 beneficiários. Pode-se deduzir que a escolaridade feminina, mesmo sendo superior à masculina, não é suficiente para lhes garantir uma vaga na disputa pelo mercado de trabalho. A hipótese deste diferencial pode ser identificada no preconceito existente contra mulheres no mercado de trabalho.

GRÁFICO 3

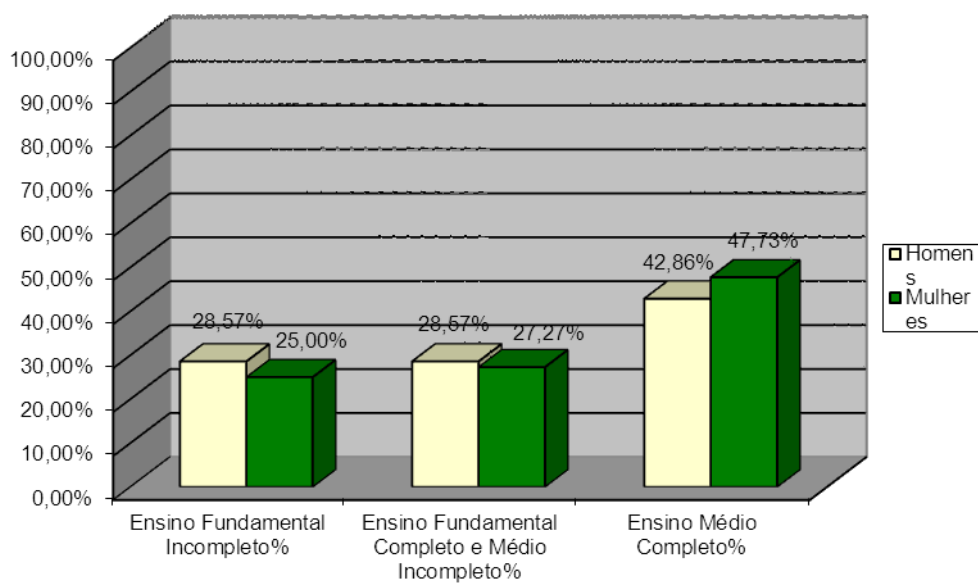
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE ESTÃO DESEMPREGADOS, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 4

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE ESTÃO DESEMPREGADOS, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Este subitem abordou questões referentes aos egressos dos cursos do Próximo Passo que se encontram excluídos do mercado de trabalho. Agora trataremos daqueles egressos que obtiveram uma vaga de emprego, seja trabalhando por contratos formalizados ou desprotegidos pela legislação previdenciária.

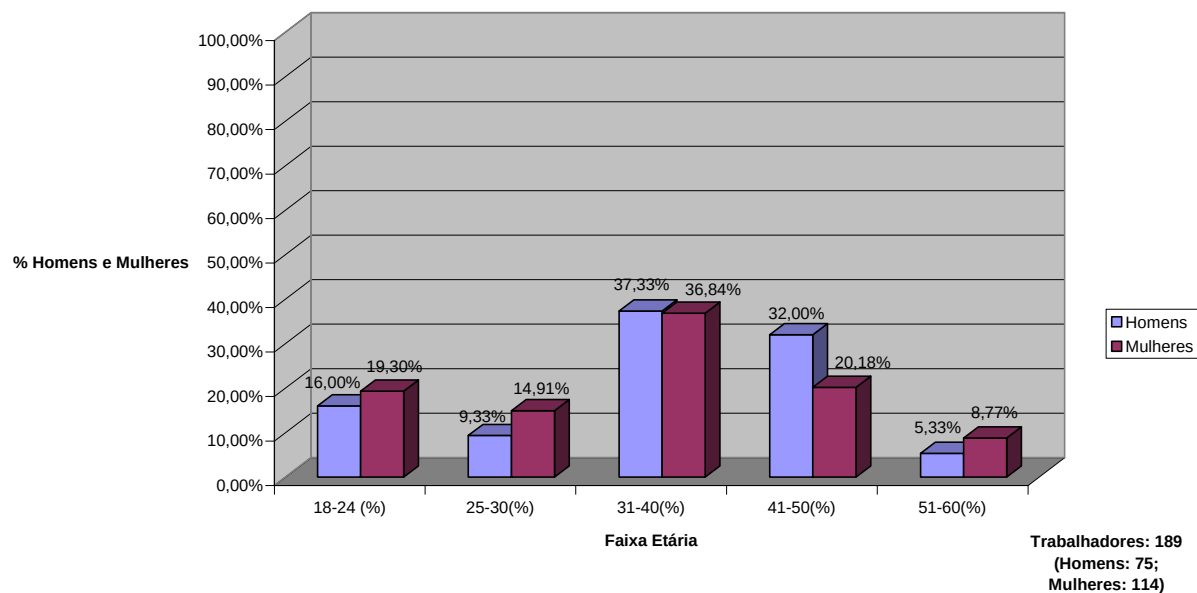
5.2.2 – Dos egressos ativos

Dos beneficiários egressos do Programa Próximo Passo, observamos que 189 encontram-se inseridos no mercado de trabalho, e a amostra é composta por 39,69% (75) homens e 60,31% (114) mulheres. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, de acordo com os dados analisados, pode nos remeter ao perfil familiar de grande parte das famílias beneficiárias, constituídas unicamente pela mulher/beneficiária como principal provedora e responsável pelo domicílio.

A faixa etária que desponta é a que vai de 31 a 40 anos, na proporção de 37,33% (28) beneficiários e 36,84% (42) beneficiárias, seguida da faixa de 41 a 50 anos com o percentual de 32% (24) para os homens e 20,18% (23) para as mulheres. Em relação à formação escolar, o perfil feminino que sobressai é o ensino médio completo ou mais, com 46,49% (53). Para o sexo masculino, o maior apontamento está presente nos que possuem ensino fundamental incompleto, com 36% (27). Apesar dos dados acerca dos egressos desempregados confirmarem que, mesmo possuindo escolaridade mais elevada, o público feminino ainda se encontra em desvantagem na inserção ocupacional, se comparado com o público masculino, os dados evidenciam que as mulheres estão buscando cada vez mais investimento na formação escolar como forma de se promoverem socialmente.

GRÁFICO 5

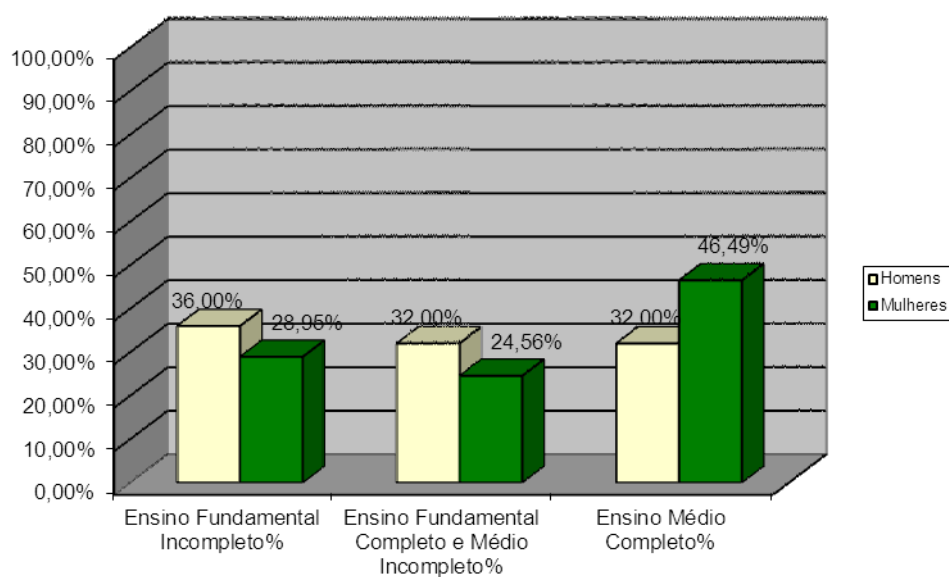
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 6

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Trataremos em seguida dos dados referentes aos beneficiários que se encontram ativos no mercado de trabalho, sem a existência de contratos regulares.

5.2.2.1 – Dos egressos inseridos na informalidade

Conforme apresentado no capítulo 2, o aumento da informalidade é uma das características da estrutura do mercado de trabalho brasileiro, como consequência do processo de reestruturação produtiva ocorrida no país. Foi possível identificar este fenômeno neste estudo pois do total dos que se encontram inseridos no mercado de trabalho, apenas 41,26% (78) exercem algum tipo de atividade remunerada pela via de contratos regulares, enquanto 58,74% (111) inserem-se na informalidade. Entre os primeiros, ocorre a presença de 64,10% (50) beneficiárias e 35,90% (28) beneficiários. Também entre o grupo dos informais, há uma proporção de 42,34 (47) homens e 57,66% (64) mulheres.

Nos interessa atentar a questões acerca do aumento do número de beneficiários que executam atividades remuneradas desprotegidos pela legislação previdenciária. Segundo Theodoro (1998, p.113), o aumento da informalidade e do desemprego, a redução do percentual da força de trabalho protegida pela legislação, remete a chamada precarização do trabalho. Para ele, alguns elementos são fundamentais para se entender este fenômeno.

“A dinâmica e as particularidades deste mercado, ora visto como segmentado, ora como estruturalmente heterogêneo, conjugam-se a partir de uma trajetória marcada pela reprodução da miséria mesmo em ambiente de crescimento econômico [...]”. (THEODORO, p.114,1998)”.

Para este autor, o sistema de emprego compreende dois níveis de análise que se complementam, estando de um lado o espaço econômico onde se produzem bens e serviços, em unidades que estabelecem relações de concorrência, aliança e/ou complementaridade. Do outro lado, o nível de regras, códigos e convenções que estabelecem os limites dessa relação entre os agentes envolvidos. Para ele, “há uma espécie de oposição entre o institucional e o informal que estabelece assim diferentes possibilidades de funcionamento do sistema de emprego”. (THEODORO, p.116, 1998).

Neste contexto, o autor apresenta a atividade informal enquanto resultado da confluência de três fatores:

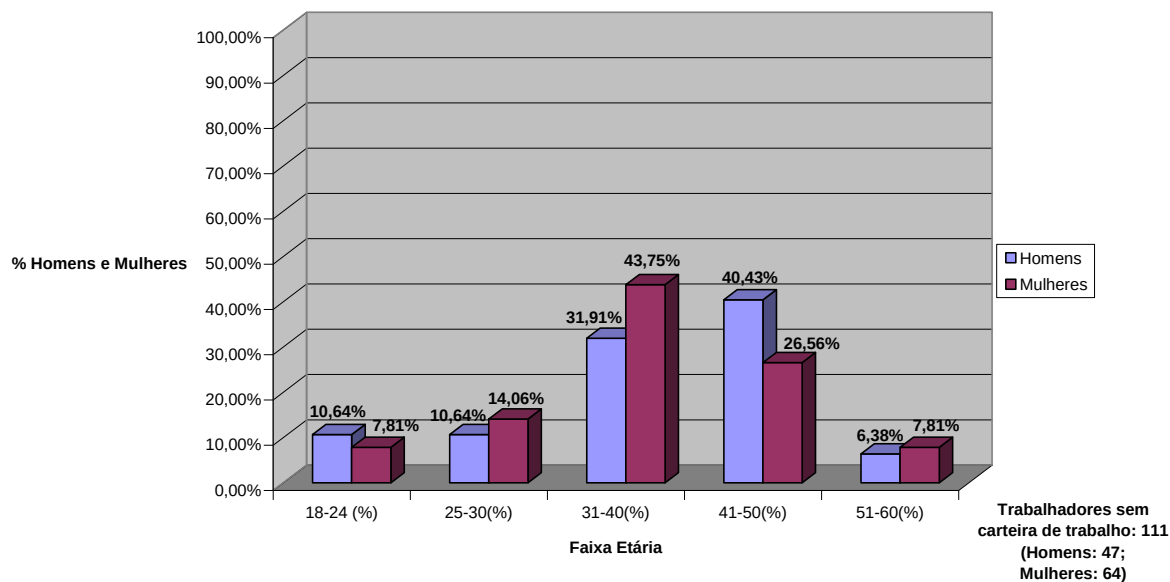
- “- a existência de uma extrema desigualdade social, expressa não apenas pelas disparidades de renda e de padrões educacionais, mas também na seletividade e nos reduzidos níveis de oportunidade de emprego formal *vis-à-vis* as dimensões da força de trabalho;
- a ausência de um marco regulatório global e institucional que cerceie e sancione práticas abusivas e estabeleça alguns limites e parâmetros para o funcionamento desse mercado de trabalho; e
- a capacidade dessas atividades em se articularem e se ajustarem ao sistema de emprego, estabelecendo um conjunto de estratégias de alianças e de organização que lhes possibilite a consecução ou preservação de um espaço de existência.”(THEODORO, P.116, 1998)

Estes fatores remetem ao reconhecimento do público beneficiário e suas reais dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho, o que os levaria a buscar uma qualificação profissional em que possam ser absorvidos também pela informalidade.

É interessante destacar ainda, de acordo com o universo dos que se encontram inseridos na informalidade, a evidência considerável de mulheres (57,66%) neste tipo de mercado, sendo que este tipo de inserção produtiva termina por penalizar ainda mais este segmento pois constantemente alcançam rendimentos inferiores aos dos homens. Outro fator apontado pelos dados faz referência à proporção de beneficiárias com ensino médio completo ou mais, sendo 39,06% (25). Apesar dos homens apresentarem níveis de escolaridade inferiores, os dados corroboram que os anos de estudos a mais das mulheres não são suficientes para garantir às beneficiárias uma vaga no mercado formal de trabalho.

GRÁFICO 7

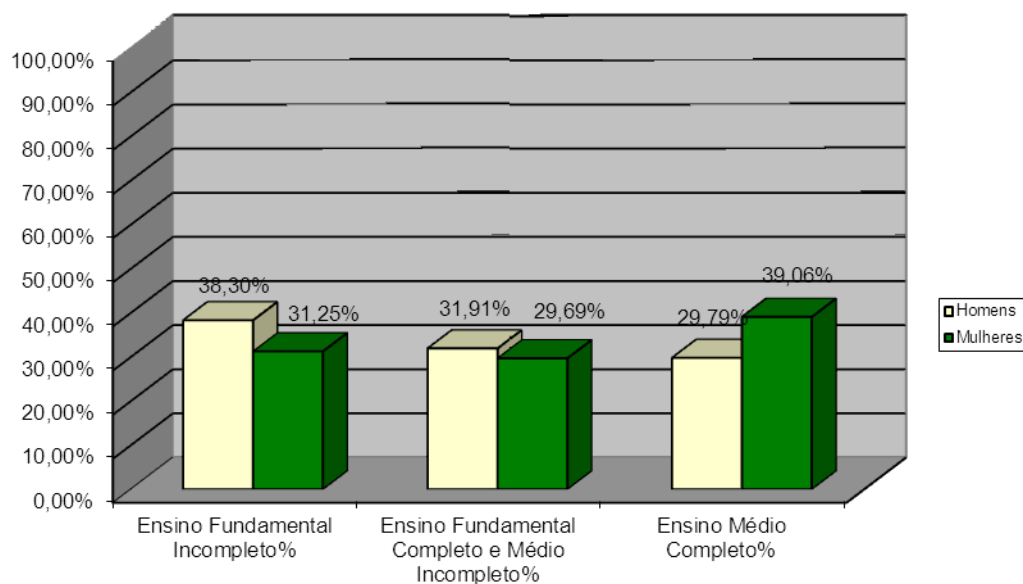
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE TRABALHAM PELA INFORMALIDADE, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 8

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE TRABALHAM PELA INFORMALIDADE, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Os dados que se seguem nos remetem ao grande desafio de gestão das políticas públicas de qualificação profissional proposta pelo MTE que, no caso do Programa Próximo Passo, define em convênio firmado com o município a meta de inserção de 30% dos egressos no mercado formal de trabalho, na área da construção civil.

5.2.2.2 – Dos egressos inseridos no mercado formal

Considerando-se o total de 189 beneficiários ativos, 41,27% (78) estão trabalhando com carteira de trabalho assinada em áreas diversificadas e fazem jus às proteções garantidas por lei. Destes 78 trabalhadores regularizados, 64,10% (50) são mulheres, enquanto 35,90% (28) são homens. Assim, diante da amostra analisada, é possível afirmar que o número de egressos que se encontram inseridos pela via de contratos regulares de trabalho ainda é pequena.

Em relação ao público feminino, destaca-se a faixa etária que vai de 18 a 24 anos, com a proporção de 36% (17), seguida da faixa de 31 a 40 anos com 26% (14). Para o público masculino, a faixa etária que sobressai é a de 31 a 40 anos, com o percentual de 46,43% (13). Pode-se deduzir que a melhoria da inserção de jovens trabalhadores advém dos investimentos voltados às políticas de primeiro emprego, como o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE¹³ desenvolvido pelo MTE e que visam à melhoria de inserção no mercado de trabalho dos jovens de 16 a 24 anos.

Em relação à formação escolar, os que possuem ensino médio completo ou mais predominam na proporção de 56% (28) para as mulheres, e 35,71% (10) para

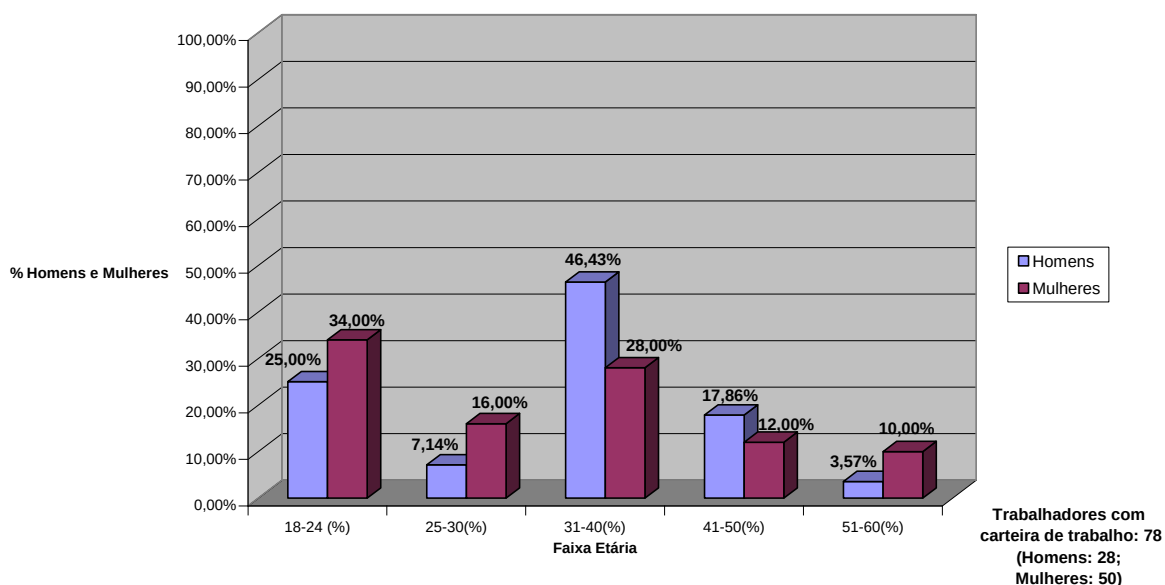
¹³ “O PNPE é um conjunto de ações direcionadas para gerar empregos e preparar os jovens para melhor inserção no mercado de trabalho. O Programa Primeiro Emprego incentiva as empresas a contratarem jovens pagando um incentivo financeiro a cada vaga criada. As empresas podem participar do programa pela linha de responsabilidade social, contratando jovens cadastrados sem receber o incentivo (e neste caso, recebem certificação como empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego) ou podem se beneficiar do incentivo financeiro destinado a todas as empresas que contratam jovens inscritos no Programa (o auxílio é de R\$1.500 anuais para cada vaga criada)”. Disponível em www.guiadedireitos.org.br. Acesso em 07/12/11.

os homens. Apesar dos dados confirmarem as dificuldades da inserção feminina no mercado de trabalho, mesmo possuindo formação escolar mais elevada, acredita-se que este ainda é um fator essencial na busca por igualdade de condições por parte deste gênero.

Os dados apontam ainda que a absorção pelo mercado de trabalho formalizado dos que possuem instrução escolar inferior, ou seja, ensino fundamental incompleto é menor, considerando-se a proporção de 30,77% (24) dos inseridos na formalidade contra 34,23% (38) dos inseridos na informalidade. Deste modo, a formação escolar, entre outros fatores, constitui-se um dos desafios para o cumprimento da meta de inserção produtiva do MTE, devido a considerável parcela do público beneficiário encaixar-se neste perfil educacional.

GRÁFICO 9

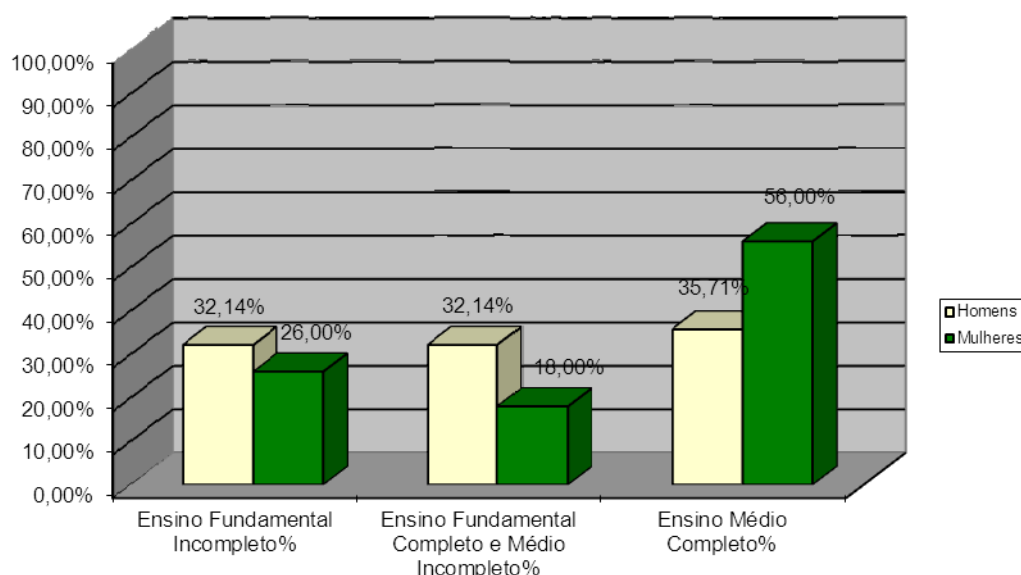
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE TRABALHAM COM CARTEIRA ASSINADA, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 10

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE TRABALHAM COM CARTEIRA ASSINADA, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

5.2.3 – Da inserção na área da construção civil

Interessante ressaltar o local de inserção dos 189 beneficiários egressos que desenvolvem atividades remuneradas, uma vez que somente 19,04% (36) encontram-se inseridos na área da construção civil, em contraste com os 80,96% (153) restante dos trabalhadores que desenvolvem atividades em outras áreas diferentes da qual se qualificaram. Do total dos que exercem atividades produtivas na área da construção civil (19,04%), foram consideradas as inserções pela via de contratos regulares ou sem regulação contratual.

Os dados confirmam que do universo dos que trabalham na área da construção civil, apenas 25% (9) são mulheres, enquanto 75% (27) são homens, evidenciando-se as reais dificuldades de inserção por parte deste público. Entre os principais motivos relatados pelas beneficiárias pela não inserção ocupacional na área da construção civil, podem ser citados os seguintes: fez inscrição no SINE/NIAT ou entregou currículo nas construtoras mas não foi chamada, as construtoras pediam experiência na CTPS, exigências pelo sexo masculino, não têm com quem

ou onde deixar os dependentes menores, opção por não abandonarem o trabalho como diarista, insegurança, baixo salário oferecido para mulher, estava grávida ou teve filho recentemente.

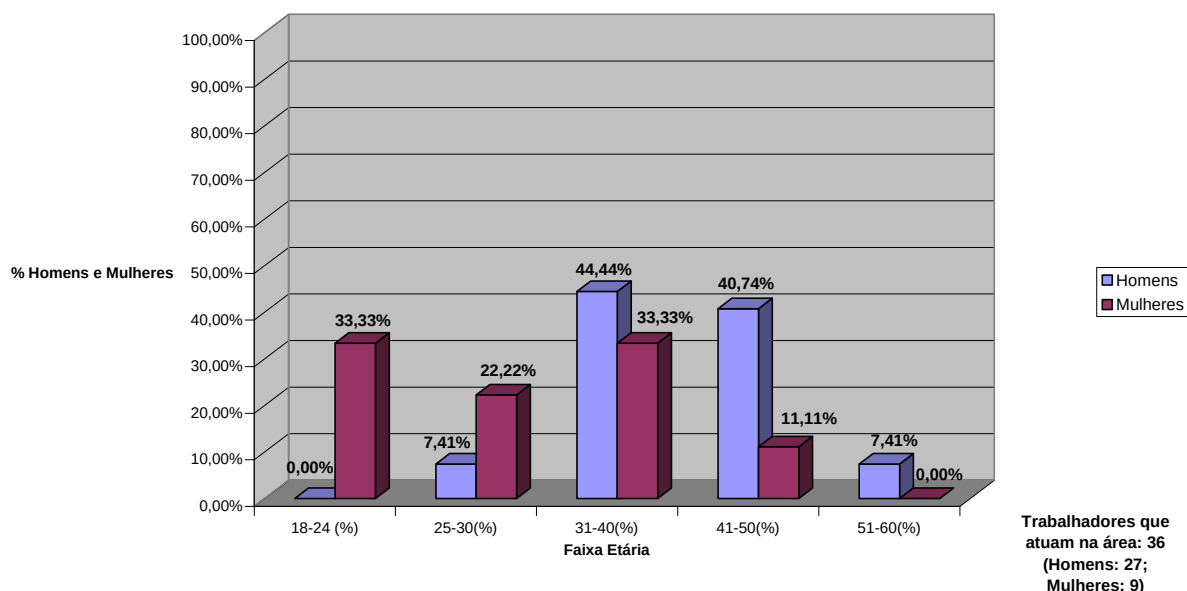
Do universo que executa atividades remuneradas fora da área em que se qualificaram, 68,63% (105) são do sexo feminino e 31,37% (48) são do sexo masculino. Nesta amostra, o perfil etário que mais apareceu foi a faixa de 31 a 40 anos para mulheres, com representação de 35,85% (39). Para os homens a faixa etária predominante é a de 31 a 40 anos, com proporção de 34,04% (16). Em relação a formação escolar que predomina, as mulheres com segundo grau completo ou mais anos de estudo representam 45,28% (48), enquanto os homens com ensino fundamental completo ou médio incompleto são 36,17% (18) da amostra.

Conforme os relatos coletados pela manifestação espontânea durante a entrevista, foi relatado por alguns beneficiários não terem condições de pegar uma vaga com registro na carteira de trabalho, devido às dinâmicas que envolvem este tipo de contratação por parte das empresas contratantes, tendo que se conformar com o trabalho informal ou por continuar na ocupação em que já se encontravam. A maior parte das contratações na área da construção civil tem estabelecido critérios de inserção, como por exemplo: experiência na carteira, ou seja, registro na CTPS com a profissão almejada de no mínimo 6 meses; contratação inicial como servente de pedreiro aos que desejam uma vaga como pedreiro e não possuem registro na CTPS com esta função; opção pelo sexo masculino; ou escolaridade mínima de ensino fundamental completo.¹⁴

¹⁴ Informações coletadas conforme relato dos beneficiários e pela divulgação da planilha de vagas SINE/ NIAT em anexo.

GRÁFICO 11

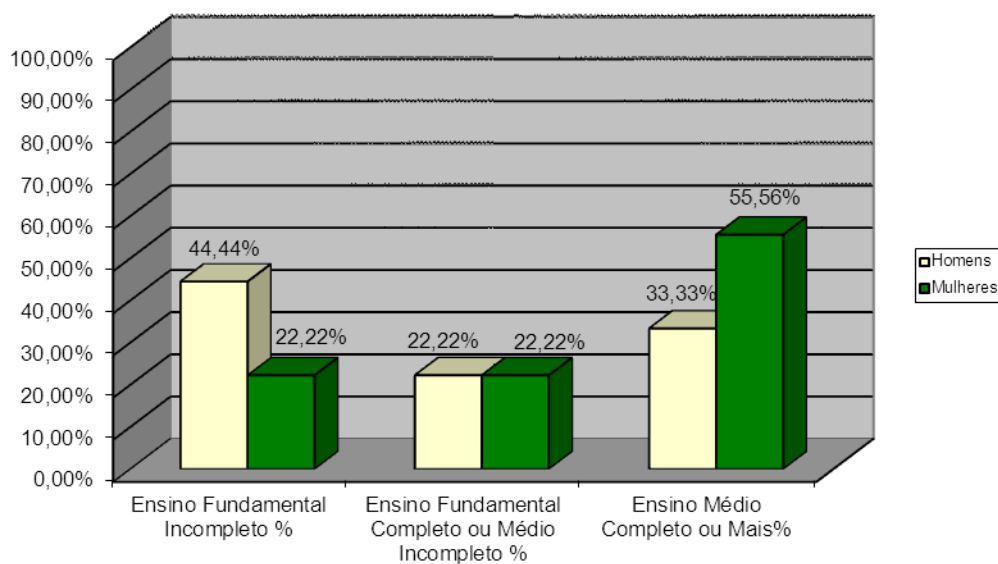
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE ATUAM NA ÁREA EM QUE SE QUALIFICARAM, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 12

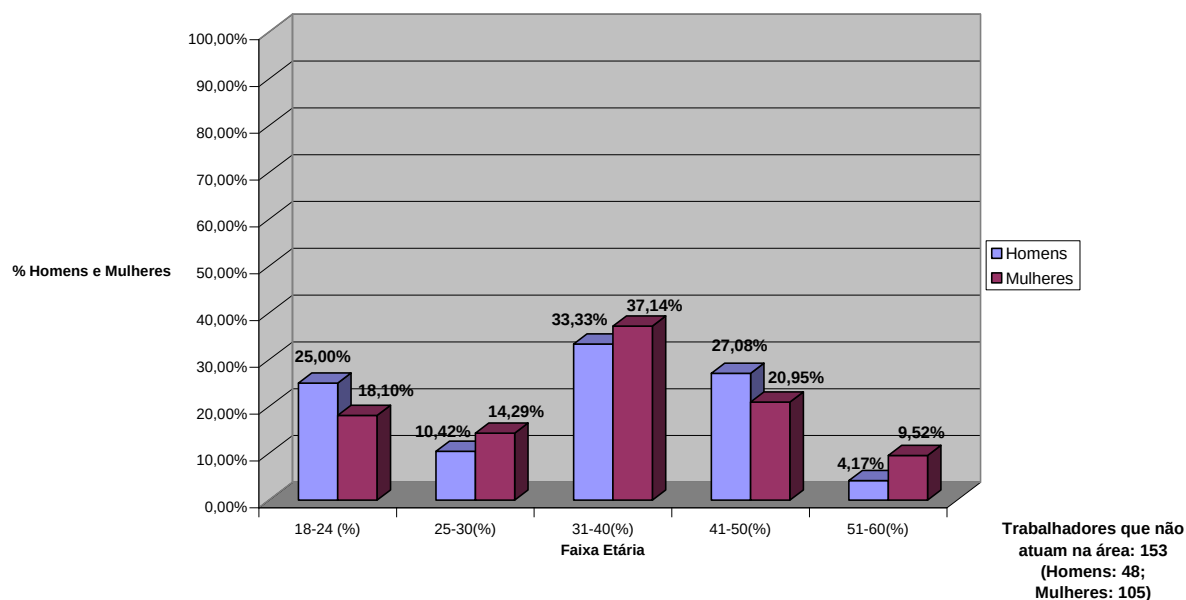
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE ATUAM NA ÁREA EM QUE SE QUALIFICARAM, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 13

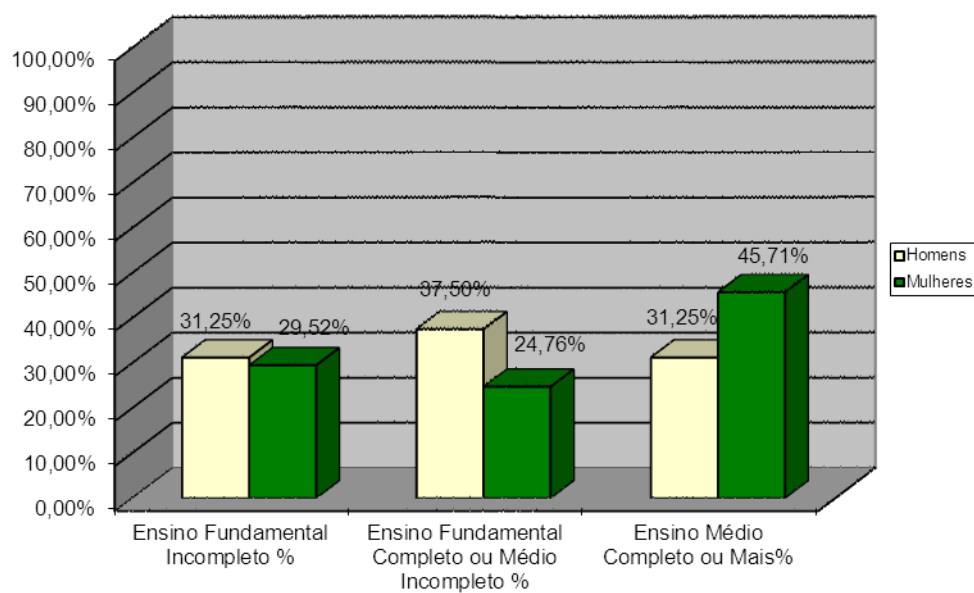
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE NÃO ATUAM NA ÁREA EM QUE SE QUALIFICARAM, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 14

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE NÃO ATUAM NA ÁREA EM QUE SE QUALIFICARAM, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Resta ainda analisarmos a importância dos mecanismos utilizados para a obtenção de emprego do público egresso dos cursos de qualificação profissional. Estes dados serão abordados no subcapítulo seguinte, demonstrando as prováveis redes que são acionadas por este público no momento da procura por uma vaga de trabalho.

5.2.4- Dos mecanismos de inserção produtiva

Os dados apontam que, dos 189 beneficiários que encontram-se executando atividades remuneradas, 53,97% (102) possuem cadastro no SINE/NIAT, enquanto 46,03% (87) não possuem cadastro nesta estrutura de intermediação de mão-de-obra. Possuir este cadastro significa fazer parte de um banco de dados que possibilita a identificação e localização do trabalhador com perfil adequado à determinada vaga, de acordo com suas qualificações.

Destes 102 beneficiários que possuem cadastros neste equipamento, segundo a formação escolar, se encontram em maior número os de ensino médio completo ou mais, numa proporção de 49,01%, ou seja, 50 homens e mulheres. Dos 87 beneficiários que não possuem este cadastro, os de menor formação escolar sobressaem, sendo identificados na proporção de 37,93% (33). É possível deduzir que quanto maior os anos de estudos, maior a institucionalização dos sujeitos, bem como maior adequação às normas e regras das instituições sociais.

Os motivos relatados pelos que não possuem cadastro neste equipamento público foram: desconhecimento, falta de interesse, não foram encaminhados por nenhum programa ou serviço ou não queriam trabalhar com registro na carteira naquele momento.

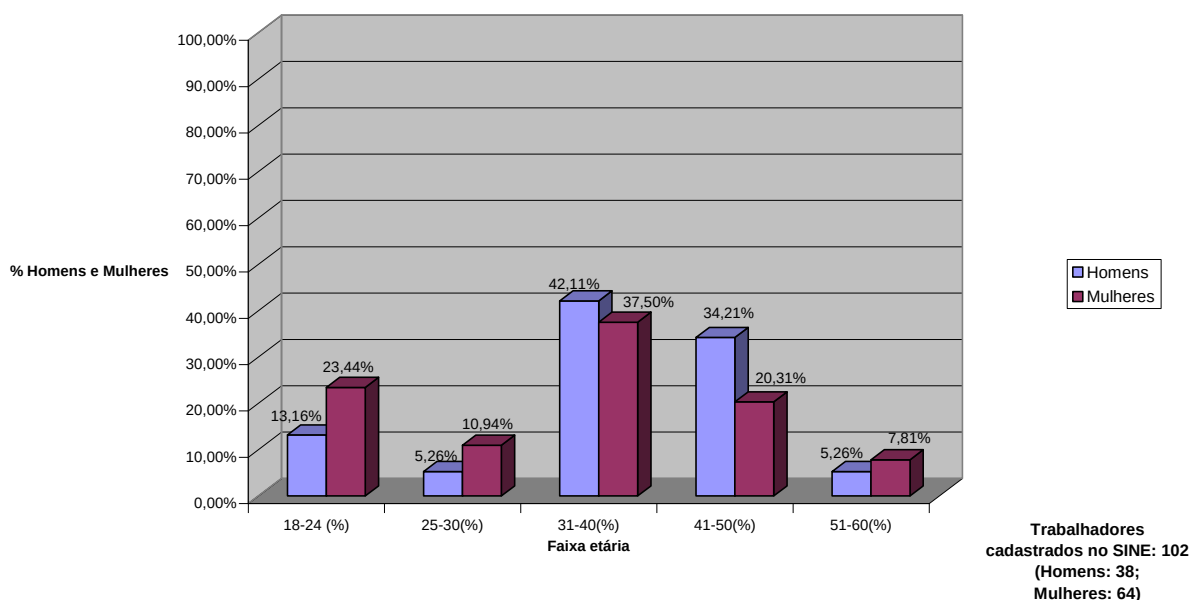
Contudo, num contexto em que as práticas pouco institucionalizadas se fazem constantemente presentes na conduta dos beneficiários de programas voltados às famílias em situação de vulnerabilidade social, a adesão dos egressos dos cursos do Próximo Passo no SINE/NIAT leva a inferir uma pequena mudança de comportamento por parte deste público, mediante a interiorização de normas e padrões sociais.

Entre os egressos dos cursos de qualificação profissional, o meio mais utilizado para a obtenção de trabalho foi a indicação de parentes e/ou amigos, ou seja, o acionamento da rede de contatos pessoais, na proporção de 87,30% (165). O contato com parentes, amigos ou conhecidos é relatado como um meio fundamental para a circulação de informações sobre a disponibilidade de vagas.

Entre os beneficiários que se valeram da procura pela estrutura especializada pela intermediação de mão-de-obra (SINE/NIAT), a proporção foi de apenas 2,64% (5). Os demais mecanismos referem-se a poucos casos identificados, sendo: o beneficiário que já se encontrava inserido numa vaga de trabalho; conquista de trabalho via realização de inscrição nos próprios locais; preenchimento de currículo pela Internet ou no local da vaga; oferta de vaga divulgada em jornais; e engajamento em concursos públicos.

GRÁFICO 15

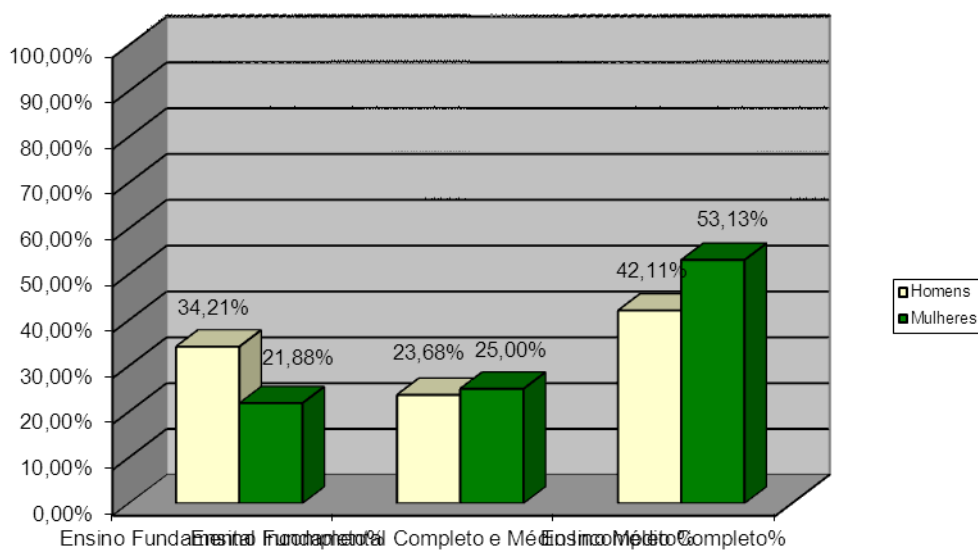
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE POSSUEM CADASTRO NO SINE/NIAT, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 16

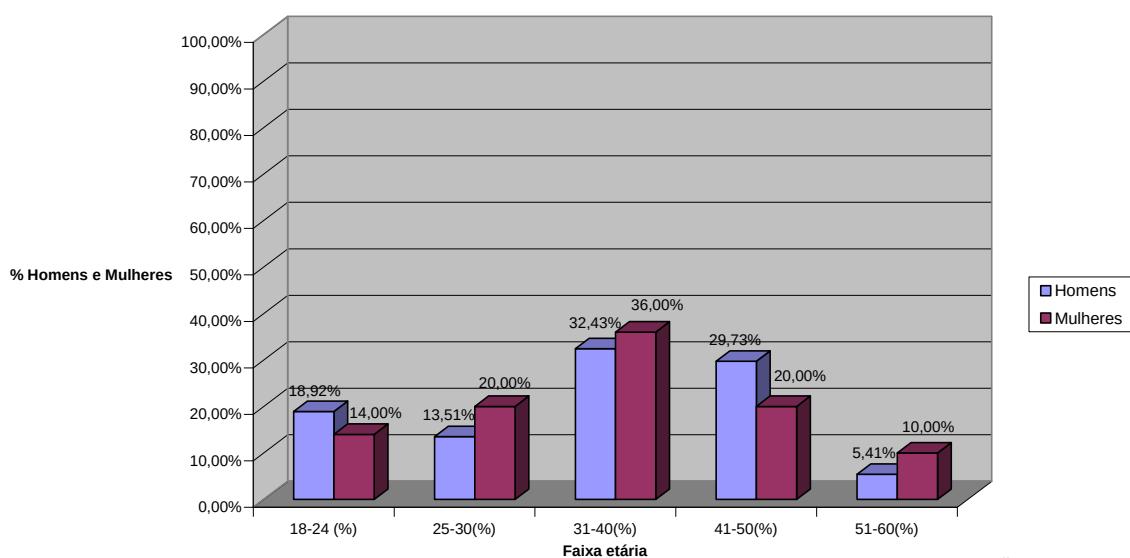
DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE POSSUEM CADASTRO NO SINE/NIAT, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 17

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE NÃO POSSUEM CADASTRO NO SINE/NIAT, SEGUNDO FAIXA ETÁRIA

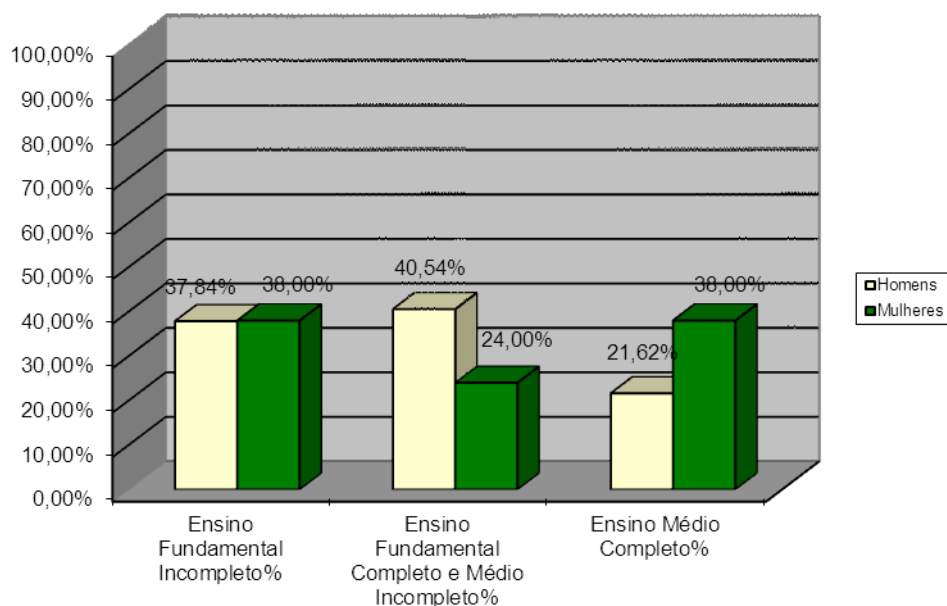


Não cadastrados no SINE:
87
(Homens: 37;
Mulheres: 50)

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

GRÁFICO 18

DISTRIBUIÇÃO DOS EGRESSOS ENTREVISTADOS QUE NÃO POSSUEM CADASTRO NO SINE, SEGUNDO FORMAÇÃO ESCOLAR



Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 2 – Meios utilizados para obtenção de trabalho pelos homens, segundo faixa etária e formação escolar.

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

FORMAS DE ACESSO	HOMENS									
	IDADE						FORMAÇÃO ESCOLAR			TOTAL
	FAIXA ETÁRIA					TOTAL	Ens. Fund.	Ens. Fund. Completo	Ens. Médio Completo	
	18-24	25-30	31-40	41-50	51-60		Incompleto	ou Médio Incompleto	ou mais	
indicação de Parentes e Amigos	11	6	24	23	3	67	24	20	23	67
SINE	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
Currículo pela Internet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Já trabalhava no local	1	1	1	1	0	4	2	2	0	4
Inscrição no local	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1
Concursos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Currículo no local	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chamado pelo ex-patrão	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornal	0	0	1	0	1	2	0	2	0	2
TOTAIS	12	7	28	24	4	75	27	24	24	75

Tabela 3 – Meios utilizados para obtenção de trabalho pelas mulheres, segundo faixa etária e formação escolar.

MULHERES										
FORMAS DE ACESSO	IDADE					TOTAL	FORMAÇÃO ESCOLAR			TOTAL
	FAIXA ETÁRIA						Ens. Fund.	Ens. Fund.Completo	Ens.Médio Completo	
	18-24	25-30	31-40	41-50	51-60		Incompleto	ou Médio Incompleto	ou mais	
Indicação de Parentes e Amigos	19	14	37	19	9	98	29	25	44	98
SINE	2	1	0	1	0	4	0	1	3	4
Currículo pela Internet	1	1	0	1	0	3	0	1	2	3
Já trabalhava no local	0	1	1	0	0	2	0	0	2	2
Inscrição no local	0	0	1	1	0	2	1	0	1	2
Concursos	0	0	1	0	1	2	2	0	0	2
Currículo no local	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Chamado pelo ex-patrão	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
Jornal	0	0	1	0		1	0	0	1	1
TOTAIS	22	17	42	23	10	114	33	28	53	114

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo procurou identificar as políticas que conformam o atual sistema público de emprego do país, destacando-se a execução do Próximo Passo, programa de qualificação profissional que tem por finalidade incluir produtivamente no segmento da construção civil trabalhadores pertencentes a famílias de baixa renda, beneficiárias do Bolsa Família. Buscou ainda suscitar as modificações no mundo do trabalho advindas do processo de reestruturação produtiva que se abateu no país a partir dos anos 1980.

A qualificação profissional do Programa Próximo Passo, no âmbito do PNQ, parte do princípio que, para se incluir os sujeitos excluídos do sistema produtivo, é necessário o aprimoramento da sua formação profissional, adequando-se estes indivíduos às mudanças oriundas das transformações estruturais ocorridas do

mercado de trabalho. Deste modo, a educação profissional configura-se como um elemento estratégico para se alcançar mudanças no sistema produtivo, bem como na vida dos trabalhadores, na de suas famílias e no desenvolvimento do país.

Os resultados do estudo realizado pelo banco de dados dos egressos do Programa Próximo Passo, demonstraram que a educação profissional não pode ser considerada como uma solução para todos os problemas de desenvolvimento do país. Para isto, estes investimentos devem estar atrelados a políticas mais amplas de enfrentamento de outras questões que afetam o país, como os elevados níveis de pobreza, a precariedade do sistema educacional público, a concentração da riqueza produzida e a má distribuição de renda.

Este programa, no entanto, encontra-se inserido no contexto da empregabilidade, conceito que não corresponde ao atual contexto da realidade brasileira por repassar aos trabalhadores a responsabilidade pelo sucesso profissional. Neste sentido, o motivo para o trabalhador não estar empregado é a falta de qualificação, constituindo-se a instrução profissional a melhor maneira de conquistar um posto de trabalho. No caso do Próximo Passo, o trabalhador desempregado se qualifica, mas não consegue se inserir no mercado formal de trabalho por não se enquadrar nos critérios e exigências dos processos seletivos das empresas, ou por vislumbrar na dinâmica da informalidade uma alternativa mais viável de inserção produtiva.

Apesar do crescimento econômico em que se encontra o país, deve-se reconhecer que a baixa escolaridade ainda é um desafio aos que desejam ser inseridos no mercado formal de trabalho e que a oferta de vagas para estas pessoas é menor nesta parcela ocupacional. A articulação com a política educacional de educação de jovens e adultos ainda é um dos entraves para o bom desempenho desta política.

Ademais, há de se questionar o compromisso de incluir estes beneficiários por parte do Estado, a partir de um número de 665 egressos. Conforme Theodoro (2005, p.118), a ação do Estado é fundamental na moldagem do sistema de emprego, tanto no enquadramento jurídico legal quanto no norteammento das unidades produtivas. Portanto, a existência do mercado informal pode ser percebida como resultante da ausência da regulação por parte do Estado. A influência desta atuação, objetivando-se o crescimento do número de vagas com carteira assinada,

deve se constituir numa das principais diretrizes do governo federal, intensificando as ações do MTE e da Justiça Federal do Trabalho.

Além disso, se analisarmos a ação do SINE/NIAT encontraremos barreiras e limitações no atendimento ao público egresso dos cursos do Próximo Passo. Ainda que, para este público, não exista uma cultura de procura pela intermediação de mão-de-obra, fazendo com que o método mais comum seja a busca individual ou a intermediação da rede de contatos pessoais (amigos, vizinhos, família, parentes), os critérios e exigências por parte das empresas contratantes acabam por desestimular os que mais necessitam ser incluídos no sistema formal de produção.

É interessante expor ainda, que o discurso governamental termina por construir no imaginário dos beneficiários a falsa idéia de que a realização de vários cursos de qualificação profissional ampliará suas oportunidades de inserção laboral, fazendo com estes busquem constantemente por novas atividades profissionais, e não o aperfeiçoamento da qualificação anterior. Neste sentido, a política da gestão de resultados se faz presente nas ações de profissionalização, destacando-se o montante de cursos ofertados à população da capital mineira.

Este estudo evidenciou os limites de inclusão existentes no desenvolvimento desta política de qualificação profissional. O crescimento do público feminino em um contexto ocupacional outrora dominado pelo público masculino nos remete à importância de ações afirmativas na área de qualificação social e profissional, como prática que objetiva maior autonomia financeira e empoderamento das mulheres. O reconhecimento das vulnerabilidades e riscos sociais que afetam este público e recorrentemente lhes inviabilizam o desenvolvimento profissional, devem ser pensadas enquanto possibilidade de se agregar elementos às políticas públicas como estratégias de minimização das dificuldades historicamente vividas.

Pelos dados da pequena amostra analisada, pode-se dizer que a maior parte dos egressos dos cursos do Próximo Passo encontram-se inseridos na informalidade ocupacional, e mesmo que o mais desejável ainda seja a inserção laboral pela via de contratos regulares, não devemos, contudo, desmerecer que a construção civil tem se constituído enquanto um segmento capaz de absorver a mão-de-obra informal, elevando a renda de famílias em situação de pobreza e extrema pobreza. O Próximo Passo constitui-se, portanto, numa forma de assegurar às famílias

beneficiárias o atendimento às necessidades básicas, independente de sua inserção no mercado de trabalho, seja este formal ou informal.

7- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. As Dimensões da Crise no mundo do Trabalho. In. Olho da História nº 4. Salvador, p.28-37, 1997. Disponível em <http://www.oolahistoria.ufba.br/04antune.html>

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P. & FRIGOTTO, G. (orgs.) *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, Buenos Aires, Argentina: CLACSO, 2001.

ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil, São Paulo, Boitempo, p. 1-17, 2006.

BERG, Janine. Ribeiro, José. Evolução Recente do trabalho Decente no Brasil: Avanços e Desafios. Mercado de Trabalho nº 44, Ipea, 2010.

BRITO, J. OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. A danação do trabalho, Rio de Janeiro, Te Corá, p. 252, 1998.

CARLOTO, Cássia Maria. Gomes, Anne Grace. Geração de renda: enfoque nas mulheres pobres e divisão sexual do trabalho, Revista Serviço Social & Sociedade, nº 105, São Paulo, p.131-146, jan/mar. 2011.

Cartilha Programas Complementares – Brasília/2009. Disponível em <http://www.mds.gov.br/bolsafamilia/capacitacao/arquivos/apostilas/desenvolvimento-e-articulacao-de-programas-complementares.pdf>

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil, o longo caminho. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003.

CARVALHO, José Murilo de. Fundamentos da política e da sociedade brasileiras. In: AVELAR, Lúcia Avelar e CINTRA, Antônio O. (org). Sistema Político brasileiro: uma introdução. Rio de Janeiro: Fundação Konrad-Adenauer-Stiftung; São Paulo: Fundação Unesp, 2004. p.21-33.

CUNHA, Rosani. Concepção e Gestão da Proteção Social Não Contributiva no Brasil – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – Brasília, novembro de 2009, p.331- 361.

FERREIRA, Francisco H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional? Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-RIO, 2000.

HELAL, Diogo Henrique. EMPREGABILIDADE NO BRASIL: PADRÕES E TENDÊNCIAS, 2007. Disponível em http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/premio_ipeacaixa2005/mono_diogohenrique.pdf

HELAL, Diogo Henrique. Rediscutindo a relação educação e trabalho no Brasil: notas para um debate. Revista Pensar BH, Edição 25, Belo Horizonte, p.24-28, 2010.

HORTA, Carlos Roberto. - Neoliberalismo nos começos do século XXI: das conseqüências ideológico-comportamentais à construção de um novo sujeito social. 4º Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho – Havana – Cuba, 2003.

IPEA. Boletim de Políticas Sociais - Acompanhamento e Análise (Edição Especial), Brasília: Ipea/Disoc, n.13, p.193-227, jan./mar.2007.

IPEA. Políticas Sociais - acompanhamento e análise nº 19, Brasília, p.197-230, 2011.

LAVINAS, L. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: Ipea, set. 2001, p.1-24 (Texto para Discussão, n. 826)

POCHMANN, Márcio e Borges, Altamiro, “Era FHC” - A regressão do trabalho, São Paulo, Anita Garibaldi e Centros de Estudos Sindicais, 2002.

POCHMANN, Márcio. . Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? Educação & Sociedade, Campinas - SP, v. 25, n. 87, p. 383-400, 2004.

SILVA, Vera Alice Cardoso. Reflexões sobre aspectos políticos de políticas públicas. Revista Pensar BH, Edição 14, Belo Horizonte, p.26-30, 2005.

SIMAN, Ângela Maria. Empregabilidade: um exemplo de descontextualização conceitual, Revista Pensar BH, Edição 14, Belo Horizonte, 2005.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, Texto para discussão nº 769, Brasília, 2000.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil, in Jaccoud, L. (org.) Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo, Brasília, IPEA, p.91 a 126, 2005.

TEIXEIRA, Márcia Marques. Resende, Flávia Luciana Carvalho. Fonseca, Maria Thereza Nunes Martins. Rego, Patrícia Borges. Vieira, Sandra dos Santos Queiroz. Programa Bolsa Família e a gestão intersetorial, Revista Pensar BH, Edição 25, Belo Horizonte, p. 5- 8, 2010.

TODESCHINI, Remígio. Ligiéro, Adriana. Matos, Franco de. Processo e Principais Resultados da Construção de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda Integrado e Participativo, Revista Pensar BH, Edição 14, Belo Horizonte, p. 17-21, 2005.

8 – ANEXOS

Tabela 4 - Divulgação das Vagas – SINE/NIAT – Com Experiência

Data: 08/09/2011

OCUPAÇÃO	Nº VAGAS	EXPERIÊNCIA	ESCOLARIDADE	SALÁRIO
AÇOUGUEIRO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	R\$ 800,00
AJUDANTE DE COZINHA	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 710,00
ANALISTA DE ESCRITURAÇÃO FISCAL	5	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 617,00
ATENDENTE DE BALCÃO	9	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 705,00
ATENDENTE DE BALCÃO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 697,67
ATENDENTE DE BALCÃO	2	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
ATENDENTE DE LANCHONETE	2	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 650,00
ATENDENTE DE LANCHONETE	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 651,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 707,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
AUXILIAR DE ALMOXARIFADO	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 600,00
AUXILIAR DE CONTABILIDADE	5	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 617,00
AUXILIAR DE COZINHA	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 600,00
AUXILIAR DE COZINHA	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 621,00
AUXILIAR DE COZINHA	2	3 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 750,00
AUXILIAR DE COZINHA	11	7 MESES	NÃO EXIGIDA	R\$ 545,00
AUXILIAR DE COZINHA	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 710,00
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 700,00
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	3	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 650,00
AUXILIAR DE LIMPEZA	5	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 570,00
AUXILIAR DE LIMPEZA	9	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 705,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 581,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 600,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	10	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 680,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	5	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 810,00

AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	4	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 611,60
AUXILIAR DE MECÂNICO DE AUTOS	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 700,00
AUXILIAR DE MECÂNICO DE AUTOS	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 700,00
AUXILIAR DE PADEIRO	13	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 710,00
AUXILIAR DE PESSOAL	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 900,00
AUXILIAR DE PESSOAL	1	6 MESES	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	R\$ 1.000,00
AUXILIAR DE PESSOAL	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 1.300,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 650,00
AUXILIAR DE SUSHIMAN	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 705,00
BALCONISTA DE LANCHONETE	5	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 570,00
BALCONISTA DE LANCHONETE	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 570,00
BOMBEIRO HIDRÁULICO	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 927,00
CAIXA DE BAR, LANCHONETES E RESTAURANTES	5	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 570,00
CAIXA DE BAR, LANCHONETES E RESTAURANTES	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 570,00
CAIXA DE BAR, LANCHONETES E RESTAURANTES	5	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 570,00
CHURRASQUEIRO	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 1.000,00
CHURRASQUEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 800,00
CONFEITEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 914,00
CONFERENTE DE MERCADORIA	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 807,00
CONSULTOR DE VENDAS	5	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 573,00
COPEIRO	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 705,00
COZINHEIRO	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 741,00
COZINHEIRO GERAL	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 822,15
COZINHEIRO GERAL	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 800,00
COZINHEIRO GERAL	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 914,00
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES DE VEÍCULOS AUTOMOTORES	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 800,00
EMBALADOR A MÃO	6	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 650,00

EMPREGADO DOMÉSTICO NOS SERVIÇOS GERAIS	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 800,00
FAXINEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 577,00
FAXINEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 609,40
FISCAL DE LOJA	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 785,00
INSTALADOR DE CENTRAIS ELETTRÔNICAS	3	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 700,00
LANTERNEIRO DE AUTOMÓVEIS (REPARAÇÃO)	2	6 MESES	NÃO EXIGIDA	R\$ 1.500,00
LAVADOR DE VEÍCULOS	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 700,00
MARCENEIRO	2	6 MESES	NÃO EXIGIDA	R\$ 1.000,00
MECÂNICO DE MANUTENÇÃO DE CAMINHÃO A DIESEL	2	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 1.900,00
MONTADOR DE ESTRUTURAS METÁLICAS	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 1.100,00
MONTADOR DE ESTRUTURAS METÁLICAS	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 900,00
MOTORISTA DE CAMINHÃO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 800,00
MOTORISTA DE CAMINHÃO	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 810,00
OPERADOR DE CAIXA	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
OPERADOR DE CAIXA	26	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 750,00
OPERADOR DE CAIXA	4	3 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 633,00
OPERADOR DE MÁQUINAS FIXAS, EM GERAL	25	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 784,57
OPERADOR DE TELEMARKETING ATIVO	20	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 627,00
PADEIRO	13	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 914,00
PASTELEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 860,00
PATISSEIRO	7	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 860,00
PEDREIRO	10	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 927,00
PEDREIRO DE ACABAMENTO	2	6 MESES	NÃO EXIGIDA	R\$ 4,21/HORA
PEIXEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 1.054,00
PIZZAILO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 797,00
PIZZAILO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 914,00
PORTEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 739,59
PROMOTOR	2	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 770,00
PROMOTOR DE VENDAS	8	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 785,00
RECEPCIONISTA AUXILIAR DE SECRETARIA	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 827,50

RECEPCIONISTA SECRETÁRIA	1	6 MESES	ENSINO MEDIO COMPLETO	R\$ 600,00
RECEPCIONISTA SECRETÁRIA	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
RECUPERADOR DE CRÉDITO	15	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 550,00
REPOSITOR DE MERCADORIAS	37	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 750,00
SALGADEIRO	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$780,00
SERRALHEIRO	1	6MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 900,00
SERVENTE DE LIMPEZA	1	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 570,00
SOLDADOR	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 1.100,00
SUPERVISOR COMERCIAL	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 890,00
SUPERVISOR DE CAIXAS E BILHETEIRO	2	6 MESES	ENSINO MEDIO COMPLETO	R\$ 972,00
SUPERVISOR DE VENDAS COMERCIAL	2	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 783,20
SUSHIMAN	3	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 1.054,00
TÉCNICO DE CONTABILIDADE	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 1.100,00
TÉCNICO DE PLANEJAMENTO DE PRODUÇÃO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 1.100,00
TÉCNICO ELETRÔNICO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 800,00
TÉCNICO ELETRÔNICO EM GERAL	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 1.200,00
TÉCNICO ELETRÔNICO EM GERAL	3	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 1.000,00
TRABALHADOR DE SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO	10	6 MESES	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 753,00
VENDEDOR DE COMÉRCIO VAREJISTA	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 587,00
VENDEDOR INTERNO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
VENDEDOR INTERNO	1	6 MESES	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 729,34

Tabela 5 - Divulgação das Vagas – SINEs PBH – Sem Experiência

OCUPAÇÃO	Nº VAGAS	ESCOLARIDADE	SALÁRIO
AJUDANTE DE AÇOUGUEIRO	3	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 592,00
AJUDANTE DE CARGA E DESCARGA	3	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 630,00
AJUDANTE DE COZINHA	2	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 560,00
AJUDANTE DE SERRALHEIRO	3	NÃO EXIGIDA	R\$ 650,00

ANALISTA DE SISTEMAS DE AUTOMAÇÃO	2	SUPERIOR COMPLETO	R\$ 1.250,00
ATENDENTE DE BALCAO	4	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 650,00
ATENDENTE DE BALCAO	6	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 592,00
ATENDENTE DE BALCÃO/ FRIOS E LATICINIOS	1	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 592,00
ATENDENTE DE BALCÃO/ PADARIA	3	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 592,00
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	1	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 827,50
AUXILIAR DE DEPÓSITO	5	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 643,00
AUXILIAR DE DEPÓSITO	1	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 643,00
AUXILIAR DE DEPÓSITO	2	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 641,50
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 646,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	1	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 600,00
AUXILIAR DE LINHA DE PRODUÇÃO	2	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 611,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	2	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 570,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	10	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 592,00
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	4	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 577,86
BALCONISTA DE LANCHONETE	3	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 600,00
CANTINEIRO	2	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 628,00
CONFERENTE DE MERCADORIAS	20	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 615,00
CONFERENTE DE MERCADORIAS	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 660,00
CUMIM	2	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 600,00
ELETRICISTA	2	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 900,00
FAXINEIRO	1	NÃO EXIGIDA	R\$ 580,00
MANOBRISTA	1	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 600,00
OPERADOR DE CAIXA	12	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	R\$ 592,00
OPERADOR DE CAIXA	10	ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	R\$ 545,00
OPERADOR DE TELEMARKETING ATIVO	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 678,00
PROMOTOR DE VENDAS	10	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 619,00
PROMOTOR DE VENDAS	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 573,00
PROMOTOR DE VENDAS	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 578,00
REPOSITOR	5	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 592,00
REPOSITOR DE MERCADORIAS	3	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 640,00
REPOSITOR DE MERCADORIAS	15	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 592,00
REPOSITOR DE MERCADORIAS	6	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	R\$ 623,00
VENDEDOR DE COMÉRCIO VAREJISTA	1	ENSINO MÉDIO COMPLETO	À COMBINAR
VENDEDOR INTERNO	1	ENSINO MÉDIO COMPLETO	R\$ 800,00
VENDEDOR NO COMÉRCIO DE MERCADORIAS	20	NÃO EXIGIDA	R\$ 545,00

Tabela 6 – Beneficiários entrevistados segundo faixa etária e formação escolar

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	14	15,73%	25	15,82%	Fundamental Incompleto	31	34,83%	44	27,85%
25-30	10	11,24%	30	18,99%					
31-40	32	35,95%	57	36,08%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	28	31,46%	40	25,32%
41-50	27	30,34%	33	20,89%					
51-60	6	6,74%	13	8,23%	Médio Completo ou mais	30	33,71%	74	46,84%
Total	89	100,00%	158	100,00%	Total	89	100,00%	158	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 7- Proporção de beneficiários ativos, segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	12	16,00%	22	19,30%	Fundamental Incompleto	27	36,00%	33	28,95%
25-30	7	9,33%	17	14,91%					
31-40	28	37,33%	42	36,84%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	24	32,00%	28	24,56%
41-50	24	32,00%	23	20,18%					
51-60	4	5,33%	10	8,77%	Médio Completo ou mais	24	32,00%	53	46,49%
Total	75	100,00%	114	100,00%	Total	75	100,00%	114	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 8 -Proporção de beneficiários Inativos, segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	2	14,29%	3	6,82%	Fundamental Incompleto	4	28,57%	11	25,00%
25-30	3	21,43%	13	29,55%					
31-40	4	28,57%	15	34,09%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	4	28,57%	12	27,27%
41-50	3	21,43%	10	22,73%					
51-60	2	14,29%	3	6,82%	Médio Completo ou mais	6	42,86%	21	47,73%
Total	14	100,00%	44	100,00%	Total	14	100,00%	44	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 9 -Proporção de beneficiários ativos, com registro na CTPS , segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	7	25,00%	17	36,00%	Fundamental Incompleto	9	32,14%	13	26,00%
25-30	2	7,14%	8	16,00%					
31-40	13	46,43%	14	26,00%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	9	32,14%	9	18,00%
41-50	5	17,86%	6	12,00%					
51-60	1	3,57%	5	10,00%	Médio Completo ou mais	10	35,71%	28	56,00%
Total	28	100,00%	50	100,00%	Total	28	100,00%	50	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 10 - Proporção de beneficiários ativos, sem registro na CTPS , segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR					
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários				
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres		
18-24	5	10,64%	5	9,38%	Fundamental Incompleto	18	38,30%	20	31,25%	
25-30	5	10,64%	9	17,19%						
31-40	15	34,04%	28	42,19%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	15	31,91%	19	29,69%	
41-50	19	38,30%	17	23,44%						
51-60	3	6,38%	5	7,81%	Médio Completo ou mais	14	29,79%	25	39,06%	
Total	47	100,00%	64	100,00%	Total	47	100,00%	64	100,00%	

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 11 - Proporção de beneficiários que trabalham na área da construção civil, segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	0	0,00%	3	33,33%	Fundamental Incompleto	12	44,44%	2	22,22%
25-30	2	7,41%	2	22,22%					
31-40	12	44,44%	3	33,33%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	6	22,22%	2	22,22%
41-50	11	40,74%	1	11,11%					
51-60	2	7,41%	0	0,00%	Médio Completo ou mais	9	33,33%	5	55,56%
Total	27	100,00%	9	100,00%	Total	27	100,00%	9	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 12 - Proporção de beneficiários que não trabalham na área da construção civil , segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	12	25,53%	19	19,81%	Fundamental Incompleto	15	31,91%	31	29,25%
25-30	5	8,51%	15	16,98%					
31-40	16	34,04%	39	35,85%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	18	36,17%	26	25,47%
41-50	13	27,66%	22	17,92%					
51-60	2	4,26%	10	9,43%	Médio Completo ou mais	15	31,91%	48	45,28%
Total	48	100,00%	105	100,00%	Total	48	100,00%	105	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR

Tabela 13 - Proporção de beneficiários cadastrados no SINE/NIAT, segundo faixa etária e formação escolar.

IDADE					FORMAÇÃO ESCOLAR				
Faixa Etária	Beneficiários				Formação escolar	Beneficiários			
	Homens		Mulheres			Homens		Mulheres	
18-24	5	12,82%	15	26,15%	Fundamental Incompleto	13	35,90%	14	21,54%
25-30	2	5,13%	7	12,31%					
31-40	16	41,03%	24	36,92%	Fund. Completo ou médio Incompleto.	9	23,08%	16	24,61%
41-50	13	33,33%	13	16,92%					
51-60	2	7,69%	5	7,69%	Médio Completo ou mais	16	41,02%	34	53,85%
Total	38	100,00%	64	100,00%	Total	38	100,00%	64	100,00%

Fonte: Elaboração própria a partir do Banco de Dados GPTR