



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE ECONOMIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

PATRÍCIA PINTO SANTOS

**PERFIL DOS PARTICIPANTES DAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL PARA OS JOVENS NO ESTADO DA BAHIA**

SALVADOR

2015

PATRÍCIA PINTO SANTOS

**PERFIL DOS PARTICIPANTES DAS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL PARA OS JOVENS NO ESTADO DA BAHIA**

Trabalho de conclusão submetido ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Área de concentração: Economia do Trabalho

Orientador: Prof. Dra. Claudia Sá Malbouisson Andrade

SALVADOR

2015

Dedico este trabalho a minha mãe e a todos os amigos e professores que me inspiraram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me ajudar a enfrentar as adversidades nestes longos anos. Um agradecimento especial a minha mãe, Tereza Barbosa, que sempre me apoiou nos momentos mais difíceis, estando sempre ao meu lado, sendo um porto seguro e confiável nessa etapa da minha vida. A minha irmã Fernanda Pinto e minha prima Marlene Soares que me deram incentivo da sua maneira para continuar nessa empreita.

Agradeço também de forma carinhosa e saudosa aos amigos que conheci na faculdade. Agradeço a todos que me ajudaram a fazer críticas construtivas para que esse trabalho pudesse ser realizado.

A todos os professores da Faculdade de Economia, que com conhecimento, experiência e perspicácia enriqueceram o meu universo, sem eles não seria possível encerra esta etapa da minha vida. Um agradecimento especial a minha orientadora a minha orientadora Claudia Sá Malbouissom Andrade que me auxiliou com competência através de sua experiência fazendo críticas construtivas nos momentos mais oportunos deste trabalho.

Em fim, agradeço a todos que sempre torceram por mim, e também aqueles que não torceram um muito obrigado.

“[...] Por vezes a palavra representa um modo mais acertado de se calar do que o silêncio.”

Simone de Beauvoir

RESUMO

O mercado de trabalho no Estado da Bahia é muito complexo, dado o histórico de desemprego e desigualdade de renda, enfrentado pela região e agravado pelo crescimento do trabalho informal. Os jovens possuem papel de grande importância para o desenvolvimento e crescimento econômico e social do país. A qualificação profissional é vista como uma alternativa, para facilitar a busca por uma colocação no mercado de trabalho. Diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho, devido principalmente as mudanças tecnológicas, reestruturação produtiva e estrutural no mercado de trabalho, observou-se o aumento do nível de exigência nas empresas na hora da contratação. As políticas públicas de qualificação profissional são colocadas como ponto estratégico dentro deste cenário. Dentro da literatura economia, existe uma grande discussão sobre a influência da qualificação profissional no mercado de trabalho, gerando principalmente nas últimas décadas diversas teorias. O objetivo dessa monografia é analisar se as políticas públicas de qualificação profissional estão atingindo os seus objetivos. Neste contexto, as políticas públicas de qualificação devem ser atrativas para aos jovens. As políticas públicas de qualificação profissional avaliadas são o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (PROJOVEM). Esta análise será feita a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), no período 2007 a 2012. O resultado desta análise, apontou que as políticas de qualificação profissional não mostraram ser atrativa para os jovens.

Palavras-Chave: Jovens. Qualificação Profissional. Região Metropolitana de Salvador. Inserção Ocupacional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Mudanças na Qualificação do Trabalhador a partir da década de 70.....	16
Tabela 1: Qualificação profissional divisão por classes Brasil 2008.....	36
Tabela 2: Tipos e Cursos de Qualificação Profissional Brasil 2008.....	36
Tabela 3: % Motivos de não frequentar qualificação profissional por classe econômica Brasil 2008	37
Tabela 4: População de 16 anos ou mais por condição de atividade e ocupação Bahia - 2010 (em 1.000 pessoas)	48
Tabela 5: Distribuição da população de 10 anos ou mais por escolaridade, segundo faixa etária Bahia - 2010 (em %).....	48
Tabela 6: Distribuição dos jovens de 18 a 24 anos por escolaridade, segundo sexo e localização do Município Bahia 2010 (em%)	49
Tabela 7: Distribuição dos jovens de 18 a 24 anos por escolaridade, segundo cor/raça e localização do domicílio Bahia 2010 (em %).....	50
Tabela 8: Distribuição dos empregos formais por faixa etária Bahia 2010 (em %).....	51
Tabela 9: Número de educandos inscritos nos cursos do PNQ em 2010 (em nº absolutos)	52
Tabela 10: Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo sexo 2010 Região Nordeste (em %).....	53
Tabela 11: Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo faixa etária em 2010 (em %)	54
Tabela 12: Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo cor (em %)	55
Tabela 13 : Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo escolaridade 2010 em (em %).....	55
Tabela 14: Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo faixa de renda familiar no ano 2010 (em %).....	56
Tabela 1- Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo escolaridade 2010 em (em %).....	57
Tabela 2 - Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo faixa de renda familiar no ano 2010 (em %).....	57
Organograma 1 - Motivos para não frequentar e nunca ter frequentadoos cursos educação profissional faixa entre 18 a 24 anos. Estado da Bahia 2008 (em %).....	60
Organograma 2 - Motivos para não concluir curso de educação profissional, faixa etária 18 a 24 anos. Estado da Bahia 2008 (em %).....	61
Gráfico 1: jovens cadastrados no ProJovem Trabalhador por sexo Bahia 2010 (em %) 45	
Gráfico 2: jovens cadastrados no ProJovem Trabalhador por faixa etária.....	46
Gráfico 3: jovens cadastrados no ProJovem Trabalhador por cor	46

LISTA DE SIGLAS

DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGV Fundação Getúlio Vargas

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

OIT Organização Internacional do Trabalho

PEA População Economicamente Ativa

PED Pesquisa de Emprego e Desemprego

PIA População em Idade Ativa

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SEI Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia

FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador

CODEFAT Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

PNQ Plano nacional de qualificação

SINE Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

PLANTEQ Plano Territorial de Qualificação

PROESQS Projetos Especiais de Qualificação

PROJOVEM – Programa Nacional de Inclusão do Jovem

SPPEMTE Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda

SENAC Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SNJ Secretaria Nacional de Juventude

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E AS PERSPECTIVAS E CONCEITOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO	14
2.1	MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E O REFLEXO PARA O TRABALHADOR	14
2.2	PERSPECTIVAS E CONCEITOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO	20
3	QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: CONCEITO E PERSPECTIVAS	25
3.1	QUALIFICAÇÃO: CONCEITO, COMPETÊNCIA E HABILIDADE.	26
3.1.1	Uma breve reflexão sobre escassez de mão de obra qualificada	29
4	UMA ANÁLISE DA OFERTA E DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	32
4.1	ALGUNS ASPECTOS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	32
4.2	ALGUNS ASPECTOS DA DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	34
4.3	POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS JOVENS	37
4.3.1	O programa PNQ e os jovens no Estado da Bahia	40
4.3.2	PROJovem Urbano	44
5	O PERFIL DOS JOVENS NO ESTADO DA BAHIA	48
5.1	UMA ANÁLISE DA ABRANGÊNCIA DO PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DENTRO DO ESTADO DA BAHIA	53
5.2	UMA ANÁLISE DO INTERESSE DOS JOVENS NOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	58
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
	REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

A inserção ocupacional entre os jovens tem sido motivo de preocupação, tanto do governo, quanto da sociedade, sendo objeto de estudos e pesquisas em todo o mundo. No Brasil esse problema não é diferente, tendo em vista que a economia brasileira é uma economia emergente, a pauta mercado de trabalho é um dos pontos considerados estratégicos para o alcance do desenvolvimento e crescimento econômico e social do país.

O mercado de trabalho vem sofrendo diversas transformações ao longo das últimas décadas, devido principalmente ao avanço tecnológico, globalização e reestruturação organizacional do mercado de trabalho. Esse cenário vem exigindo cada vez melhor qualificação profissional dos trabalhadores.

Segundo Vidigal e Vidigal (2012), o aumento da competitividade no mercado de trabalho e a procura por melhores níveis de produtividade estabelecem, atualmente, investimentos cada vez maiores em qualificação profissional. O mercado de trabalho procura trabalhadores adaptados às mudanças das décadas recentes. Esse cenário levou as empresas a buscarem trabalhadores melhor qualificados e que fossem capazes de contribuir para a elevação da eficiência produtiva.

Este cenário dominado pelo alto nível de competitividade entre as empresas, e pela especialização produtiva flexível, trouxe para o processo de trabalho a busca pela melhor qualidade dos produtos e serviços. Dessa forma, esse novo paradigma de produção exigiu uma força de trabalho com habilidades e competências capazes de atender a essas expectativas.

No início da década de 90, houve abertura econômica no Brasil e em vários países da América latina, influenciada, principalmente, pela conjuntura baseada nas ideias neoliberais vindas dos países desenvolvidos. Uma nova ordem mundial de reestruturação da produção dominava o mundo e o Brasil seguiu essa tendência. Dessa forma, essas mudanças refletiram fortemente no mercado de trabalho.

A parcela da população que encontra maiores dificuldades de inserção ocupacional são os indivíduos mais jovens. Esse panorama decorre em grande parte de fatores relacionados à experiência, qualificação profissional, cenário econômico desfavorável, entre outros.

O mercado de trabalho tem acolhido, a cada ano, trabalhadores jovens que iniciam suas carreiras e apresentam um perfil bastante diferente da geração de seus pais. De acordo com o

Censo 2010 IBGE (2015), o Brasil vem passando por uma transição demográfica, explicada em grande parte pelo crescimento considerável dos indivíduos com a idade avançada contrapondo-se a uma diminuição do número de jovens.

Segundo o IBGE (2015), essa mudança na composição etária da população tem diversas implicações econômicas e sociais. Entre elas, uma menor participação dos jovens entre 18 a 24 anos na população economicamente ativa, contrapondo-se ao aumento da presença dos indivíduos com maior faixa etária na população economicamente ativa.

De acordo com Welters (2011), a dificuldade de se inserir no mercado de trabalho é um problema que atinge em maior proporção os jovens com renda familiar mais baixa. Neste caso, o grande desafio é conciliar as necessidades desses indivíduos, sem esquecer a realidade econômica atual que possui um modo de produção caracterizado pela forte concorrência.

Na literatura econômica, o investimento em educação, capital humano, é apontado com fator estratégico para uma colocação no mercado de trabalho e o aumento no nível de renda do indivíduo. Segundo Vidigal e Vidigal (2012), esse investimento em capital humano (via educação, treinamento, aperfeiçoamento) e o seu resultado dependem, em parte, da taxa de retorno sobre do capital humano que esse indivíduo possui. Segundo o PNAD (2012), qualificação profissional compõe a educação profissional, que é um conjunto de atividades educativas para formação e aperfeiçoamento do trabalhador.

Diante dessa dinâmica de grandes transformações do mercado de trabalho o Estado da Bahia, segundo Braga (2011), houve uma tendência de exclusão da força de trabalho menos escolarizada, principalmente quando o indivíduo é mais jovem.

Para Saboia (2009), as políticas públicas de qualificação profissional dentro desse contexto deve possuir um papel de inclusão social, de desenvolvimento econômico, com geração de trabalho e distribuição de renda. Além disso, deve nortear-se para promoção da qualificação profissional, sem esquecer a aquisição de conhecimentos individuais que possam proporcionar ao seu portador requisitos exigidos pelo mercado de trabalho.

Desta forma, surge o objetivo dessa monografia que é analisar se as políticas públicas de qualificação profissional estão atingindo os seus objetivos, para o público jovem no Estado da Bahia. Sendo assim, como planejar a formação profissional para esses jovens? As propostas de educação profissional estão adequadas para a realidade socioeconômica da região? As

políticas públicas de qualificação estão atingindo os seus objetivos? Os cursos de qualificação profissional são alternativas atrativas para os jovens?

Esta análise será feita através dos dados da PNAD sobre as políticas do Governo Federal Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e Programa Nacional de Inclusão do Jovem (PROJOVEM), no Estado da Bahia. O grupo etário estudado nesta monográfica são os jovens entre 18 a 24 anos. Essa parcela da população foi escolhida por que representa uma fase de transição da juventude para a vida adulta. Já a literatura econômica é utilizada neste trabalho para trazer com mais clareza a abordagem dos fatos.

A metodologia utilizada nesta monografia é de natureza qualitativa embora, foram utilizadas algumas análises quantitativas, por meio de estatística descritiva. As interpretações feitas foram obtidas através dos dados da PNAD e PED do período de 2007 a 2012, que trabalha com amostra de domicílio urbana e rural. Esses dados foram extraídos por institutos de pesquisa como DIEESE e FGV. A escolha da PNAD foi feita com intuito de analisar e interpretar os dados de forma mais compatível com a realidade da região.

No capítulo dois desta monografia, apresenta-se uma breve abordagem histórica e conceitual, sobre o mercado de trabalho no Brasil e no Estado da Bahia, passando pelas mudanças ocorridas nesse a partir da década de 70 até o ano de 2012. Dentro deste capítulo, é apresentado o referencial teórico, utilizando-se de teorias econômicas ligadas ao mercado de trabalho como a Teoria do Capital Humano.

Dentro das mudanças no mercado de trabalho, a maior influência dentro da esfera produtiva foi o avanço tecnológico. Neste contexto, a exigência de uma mão de obra mais qualificada é quase que consenso dentre os teóricos e as próprias firmas.

No capítulo três é discutido as perspectivas e conceitos sobre a qualificação profissional. Essa parte do trabalho pretende entender a importância qualificação profissional, dentro da dinâmica do mercado de trabalho.

Um dos fatores importantes para formação de uma força de trabalho mais qualificada, é equilíbrio entre oferta e demanda nos cursos de educação profissional. Neste ponto, chega-se a quarta etapa desta monografia. No capítulo quatro, é analisado se a oferta de cursos de qualificação profissional corresponde às expectativas das empresas e do trabalhador. Além disso, o capítulo traz a discussão como as políticas públicas de qualificação tem papel fundamental dentro dessa dinâmica.

No capítulo cinco, é feita uma análise interpretativa, com base no Anuário do Sistema Público de Emprego e Renda do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE), que utiliza dados da PNAD e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), com objetivo de traçar um perfil do jovem dessa faixa etária no Estado da Bahia.

Nos últimos anos, aponta-se fortemente a necessidade da inclusão e incentivos para a formação e qualificação profissional de jovens nas agendas governamentais de políticas públicas. Desta forma, no capítulo cinco faz-se uma reflexão sobre a relação trabalho e qualificação profissional dos jovens no Estado da Bahia. Para isso, serão analisadas as políticas públicas de qualificação, principalmente o Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e PROJOVEM, ofertado pelo Governo Federal em parceria com estados e municípios.

O presente trabalho utiliza-se de duas hipóteses para desenvolver a análise e interpretação dos dados. A hipótese 1: as políticas de qualificação tem atingindo o seu objetivo. Já a hipótese 2: As políticas de qualificação profissional não estão atendendo as necessidades dos jovens da Bahia.

Os dados utilizados serão obtidos através dos dados colhidos pela PNAD e PED, para mostrar de forma coerente como a qualificação profissional se relaciona com os jovens dentro do Estado da Bahia em meio as adversidade enfrentadas pelo Estado.

2 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E AS PERSPECTIVAS E CONCEITOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Neste capítulo, são abordadas algumas mudanças no mercado de trabalho ao longo do século XX e início do século XXI, tendo em vista que o avanço tecnológico e a reestruturação produtiva mundial foi um forte influenciador do modo de produção mundial. Será discutida a teoria do Capital humano e a sua influência dentro das organizações. Por fim, serão apresentadas algumas visões teóricas referentes à qualificação profissional e sua relação com a inserção ocupacional dos jovens.

2.1 MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO E O REFLEXO PARA O TRABALHADOR

O avanço tecnológico do século XX trouxe mudanças significativas no mercado de trabalho mundial. Para Martinez e Peric (2009), mesmo após o surgimento das primeiras indústrias na Revolução Industrial ¹ (1760 a 1860), a educação era quase inexistente para grande parte da população. O avanço tecnológico estava cada vez mais presente no modo de produção, o processo produtivo deixou de ser exclusivamente braçal. Além disso, o cenário mundial cada vez mais globalizado trouxe necessidade de adaptação às novas exigências do mercado.

Ainda conforme Martinez e Peric (2009), a reestruturação produtiva na economia mundial ocorrida principalmente no século XX teve seu reflexo mais visível no mercado de trabalho, tendo em vista que as qualificações e as tarefas físicas têm migrado a um patamar mais exigente, sendo substituídas por tarefas mentais e intelectuais, à medida que as máquinas são modernizadas.

Sobre isso Mota (2007), avalia que essas modificações tem transformado o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e rigoroso, adotando critérios mais exigentes no processo de seleção da mão de obra. A busca pela qualidade acabou se tornando um padrão no processo de seleção

¹ A **Revolução industrial** foi um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi à substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o uso das máquinas. Entre 1760 a 1860, a **Revolução Industrial** ficou limitada, primeiramente, à Inglaterra.

A nova forma de organização do trabalho e de gestão para um modo mais exigente em qualificação induziu e provocou transformações na demanda por trabalhador. O elemento que é mais valorizado nesse cenário são componentes intelectuais da força de trabalho, a dominação de conceitos teóricos e tecnológicos e a elevação do nível médio de escolaridade dos indivíduos. Sobre isso, Santos, Lima e Nascimento (2005), tem a seguinte percepção:

(...) a qualificação da força de trabalho de uma sociedade varia historicamente, de acordo com o estágio de desenvolvimento econômico, o advento de novas tecnologias, o avanço das ciências e o modo como a produção é socialmente organizada. Tais transformações têm atingido não apenas o setor produtivo, mas todos os setores sociais, especialmente o educacional, destacando-se, aqui, a relação entre o mundo do trabalho e a educação. (SANTOS; LIMA; NASCIMENTO, 2005, p.74).

Segundo Ramos e Valverde (2012), o mercado de trabalho está cada vez mais caracterizado pela busca do profissional qualificado, o que leva as empresas a utilizar em estratégias administrativas que exigem uma maior capacitação do candidato no processo de seleção.

O novo cenário do mercado de trabalho é chamado por muitos autores de a “Terceira revolução industrial²”, pois reflete um momento de mudanças tanto tecnológica como nas formas de comunicação e organização do trabalho. Para Mota (2007), tais transformações têm promovido desemprego tecnológico, insegurança e temor do desemprego nos indivíduos.

Ao longo do tempo, o perfil exigido para o trabalhador brasileiro passou por mudanças comportamentais de escolaridade e qualificação profissional. O quadro abaixo mostra tais mudanças:

² Alguns historiadores têm considerado os avanços tecnológicos do século XX e XXI como a terceira etapa da Revolução Industrial. O computador, o fax, a engenharia genética, o celular seriam algumas das inovações dessa época.

Quadro 2 - Mudanças na Qualificação do Trabalhador a partir da década de 70.

<i>Período:</i>	<i>O perfil do trabalhador era determinado pela:</i>	<i>Competências</i>	<i>Habilidades</i>	<i>Salário</i>
Até 1970	Experiência Profissional	Ensino médio	Acomodado Dependente Carreirista Resistente as Mudanças	O seu salário era definido pela empresa.
1970 A 1980	Grau de Escolaridade	Curso Superior; Conhecimento em informática; Língua estrangeira.	Confiante; Político; Procurava ser criativo; Ajustavam-se as mudanças; Competitivo:	Negociado com a empresa.
1990	Saber trabalhar em Equipe	Curso superior (faculdade reconhecida); Conhecimentos em informática; Domínio de uma língua estrangeira. Curso de Especialização (MBA)	Ser uma pessoa estudiosa; Visão global; Liderar mudanças; Facilitador;	O seu salário é conquistado pelos resultados (participação nos lucros, comissões, etc.)
Anos 2000	Rede de relacionamentos	Nível de escolaridade e qualificação profissional cada vez maior	Possuir boa comunicação escrita e verbal, desempenhar múltiplas tarefas, etc.	Bônus e comissões

Fonte: CASTILHO, 2008. Elaboração: Castilho

Nos anos 70, houve a crise do fordismo/taylorismo que dominava o modo de organizar e gerir a vida social e produtiva da época. Estabelecendo uma modalidade peculiar de divisão social e técnica do trabalho fundamentada na parcelarização, pautada mais na experiência do que de atividades intelectuais.

De acordo com Kuenzer (2001), as transformações ocorridas no mundo do trabalho com a progressiva perda de hegemonia do taylorismos/fordismo³ e de suas formas de fragmentação e produção em massa, deram espaço a um modo de produção mais enxuto.

Os anos 80 foi um período econômico muito conturbado para o Brasil, devido principalmente ao aprofundamento da instabilidade econômica. Foi um dos momentos mais difíceis da economia brasileira denominado por muitos autores de “década perdida”. Esse período foi

³ O Fordismo é um modelo de produção em massa que revolucionou a produção industrial do início do século XX, sendo bastante utilizada até os dias atuais. O Toyotismo também é um sistema voltado para a produção de mercadorias. Criado no Japão pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, após a Segunda Guerra Mundial, o Toyotismo foi aplicado, inicialmente, na fábrica da Toyota, de onde vem seu nome.

caracterizado pelo baixo crescimento econômico, inflação exorbitante, dívida externa cada vez mais elevada, deterioração da infraestrutura criada nos governos anteriores, arrocho salarial, mercado de trabalho precário e exclusivo. Tais fatores dificultaram qualquer planejamento e investimento no longo prazo.

Arandia (2010) faz uma análise do mercado de trabalho na década de 80, da seguinte forma:

(...) a recessão que se instalou na economia brasileira, principalmente no período 1981-83, desencadearia uma redução drástica nos níveis absolutos do emprego industrial. Assim, pode-se afirmar que, a partir desse período, além das dificuldades estruturais de absorção do conjunto da População Economicamente Ativa (PEA) pelos setores industrial e formal da economia, o mercado de trabalho enfrenta também os problemas decorrentes dos ajustes da crise dos anos 80, sendo que estes últimos geralmente vêm acompanhados de políticas recessivas, cujos desdobramentos são bastante conhecidos, tais como: aumento do desemprego, expansão das relações informais de trabalho, arrocho salarial, etc. (ARANDIA, 2010, p.132-133).

Apesar do contexto de crise econômica no Brasil, a década de 80, a procura pela *qualidade*⁴ cresceu muito, pois os consumidores passaram a buscar esse elemento nos produtos e serviços. Este novo paradigma de qualidade levou as empresas a reestruturar em sua maneira de administrar, tanto na modernização da tecnologia interna, quanto ao executar em uma série de modificações para atender esse critério.

De acordo com Kuenzer (2001), a palavra qualidade a partir da década de 80 passou a ser vista por quase todos os ramos da sociedade como algo essencial. Sendo assim, *qualidade* esta sendo exigida em todo processo de produção com garantia de que o produto final possua a qualidade necessária. Dessa forma, pode-se justificar em linhas gerais, a exigência quanto a qualificação do trabalhador, visando uma melhor qualidade na produção.

No contraponto da nova ordem mundial, segundo o Ministério da Educação (2000) apud Martinez e Peric (2009), no ano de 1994, aproximadamente 50% da população jovem concluíam as oito séries do ensino fundamental e levavam mais ou menos doze anos para fazê-lo além de apresentarem baixo nível de escolaridade, falta de hábito de leitura de jornais ou revistas, além da dificuldade de comunicação verbal e escrita. Esses fatores podem

⁴ A "Qualidade" pode definir-se como a capacidade para atingir os objetivos operacionais visados. A norma ISO 9000:2000 define-a assim: Aptidão de um conjunto de características intrínsecas para satisfazer exigências.

explicar a maior dificuldade de determinados indivíduos em adequar-se a mudanças no mercado de trabalho ao longo do tempo.

Para Martinez e Peric (2009), o século XX e XXI veio acompanhado de significativas mudanças no âmbito do trabalho, pois possuir um diploma já não significava ter um emprego garantido. Como se observa no quadro 1, nos anos 2000, para conseguir um posto de trabalho, o indivíduo precisa ter habilidades, competências técnicas, capacidade de decisão, iniciativa, comunicação oral e escrita e saber trabalhar em grupo. Tais trabalhadores são denominados como “trabalhadores do conhecimento” por possuírem a capacidade de usar o seu conhecimento para melhorar a produtividade dentro da empresa e gerar inovações.

Nesse novo cenário ocupacional, é preciso também que o profissional possua a capacidade de desenvolver múltiplas tarefas como: controle de qualidade, operação das máquinas e equipamentos, ajustes necessário na produção, tomada de decisões, entre outros. Segundo Fogaça e Salm (1998), para o trabalhador adquirir todas as exigências requeridas, é preciso que qualificação profissional do século XXI esteja direcionada ao desenvolvimento da força de trabalho.

A nova modalidade de trabalho tem sido baseada no conceito empresarial caracterizado pela automação, informatização e flexibilidade dos processos de trabalho, ou seja, na busca por uma empresa pautada na eficiência e competência. No entanto para Mota (2007), no caso do Brasil, nota-se que mudanças ocorridas no mercado de trabalho estão presentes mais no âmbito organizacional, do que na área de investimentos em altas tecnologias.

Com a rapidez do avanço tecnológico, e a tendência das novas tecnologias em se tornarem obsoletas rapidamente, diversas profissões que foram consolidadas ao longo dos séculos, se tornaram extintas ou impraticáveis. Dessa forma, a força de trabalho teve que se adequar a esse novo paradigma mundial.

Conforme Antunes (2002), a implantação de tecnologia na produção atingiu o objetivo de diminuir a quantidade de mão de obra necessária para aumentar a produtividade e a taxa média de lucro. Com isso, elevou-se a quantidade de trabalho temporário, parcial e terceirizado. O aumento salarial torna-se cada vez mais modesto, e o poder de negociação dos sindicatos é diminuído.

Já para Mainart e Santos (2010), o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências ligados a tecnologia, é ponto fundamental no processo de globalização das ideias, além de pluralizar experiência adquiridas durante séculos. Além disso, a produção e manutenção de equipamentos com alta capacidade produtiva e com baixo custo operacional necessitam de força de trabalho qualificada, para manusear os equipamentos.

Segundo Arandia (2010), a forma como foi instituído o capitalismo no Brasil com a concentração de renda, disparidades regionais, preservação do latifúndio e exclusão social – transformou o mercado de trabalho brasileiro, de forma segmentada e heterogênea, tanto no campo regional e também no nacional. Dado esses fatores, o estudo sobre o mercado de trabalho pautado em seus aspectos conjunturais, dificultam a percepção da verdadeira dimensão do problema.

Ainda conforme Arandia (2010), convivendo simultaneamente com fenômenos mensuráveis de oferta e demanda de mão-de-obra, dentro do mercado de trabalho, observa-se também a continuação, de um contingente grandioso de trabalhadores que subutilizam sua capacidade de trabalho. Muitos trabalhadores acabam se deslocando para o mercado de trabalho informal. Essa situação é perpetuada, devido a fatores gerais e complexos oriundos do funcionamento e da composição econômica brasileira. Dado a existência recorrente de subutilização da força de trabalho, isso resulta em oscilações periódicas do nível de atividade econômica.

Na percepção de Gonçalves (1994), a tecnologia é positiva e promove o avanço, para ele:

“Novas tecnologias vão sempre provocar mudanças no ambiente social da organização e é difícil imaginar alguma inovação tecnológica que pudesse ser introduzida na empresa sem provocar algum efeito; (...) considerando a amplitude dos conceitos de novas tecnologias e inovações tecnológicas usualmente adotados, é possível imaginar a enorme abrangência de seus efeitos, tanto do ponto de vista social quanto econômico, político e psicológico na realização do trabalho. Além de presente em todas as formas de organização a tecnologia é também uma potente força. Ela pode estender as capacitações humanas. A revolução industrial utilizou tecnologia para estender a capacidade física do homem realizar trabalho (GONÇALVES, 1994, p.66).

As mudanças no mercado de trabalho tem se evidenciado, quando observa-se o grande contingente de indivíduos desocupados ou desempregados, apesar do cenário favorável a oferta de empregos em alguns setores da economia. Diante desta situação, o investimento em

educação tem sido colocado com estratégico por muitos teóricos na busca por uma colocação no mercado de trabalho.

2.2 PERSPECTIVAS E CONCEITOS DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO

Como já citado apesar das mudanças no mercado de trabalho no campo tecnológico e organizacional, ainda existe uma grande parcela da população que não atende as exigências educacionais do mercado de trabalho atual. Esta situação reforça a necessidade da qualificação do indivíduo não apenas na educação básica, mas também na educação profissional.

A nova ordem mundial do trabalho e a queda do conceito do trabalho repetitivo e de rotina trouxe a importância do trabalhador ao processo de produção a um novo patamar. Dentro desse contexto, a teoria do capital humano trouxe a discussão sobre o investimento do indivíduo em educação e o retorno refletido através da renda, habilidades e aptidões.

Nesta parte, são abordadas questões relacionadas à Teoria do Capital Humano como as perspectivas e conceitos dessa teoria e sua influência para o mundo do trabalho. Observa-se que o investimento em educação é uma condição necessária e importante tanto para o mercado de trabalho, mas também para a construção da própria cidadania do indivíduo.

O conceito “capital humano”, base da economia da educação, foi sendo fundamentado entre o final da década de 1950 e início da década de 1960. A Teoria do Capital Humano teve muitos desdobramentos desenvolvidos na Escola de Chicago, tendo como principais autores Theodore W. Schultz, Gary Becker e Jacob Mincer.

Segundo Ehrenberg e Smith (2000), a teoria de Theodore W. Schultz (da Universidade de Chicago), de 1961 foi um marco importante na teoria do capital humano, principalmente depois do autor ter recebido o prêmio Nobel de Economia, em 1978. Sua definição sobre o assunto foi discutida e adotada por muitas instituições, chegando a escritórios e agências governamentais rapidamente, exercendo grande influência na gestão da educação em quase todo mundo.

Fundamentalmente, essa é a “teoria demanda da educação” que coloca ênfase nos aspectos de investimentos que envolvem esta decisão. Os indivíduos elevam seus gastos em educação comparando o custo monetário presente de tal investimento com o retorno em benefícios que receberá no futuro.

Essa teoria defende a educação como atributo estratégico para explicar os rendimentos diferenciados, existindo uma relação forte entre eles. A educação tem o papel de modificar e aprimorar as habilidades dos indivíduos, elevando seus conhecimentos, resultando de certa forma o aumento da produtividade e conseqüentemente dos rendimentos.

Nas suas obras, Schultz definiu as muitas formas de capital humano e as relaciona sempre ao processo de crescimento econômico. Conforme Pires (2005), Schultz identificou os mecanismos que podem levar ao crescimento do capital humano que pode ser feito através do investimento público ou individual na própria qualificação, almejando assim melhores remunerações.

A promoção da educação como viés fundamental para conduzir o desenvolvimento econômico foi ganhando força principalmente quando se refere ao papel do governo. Nesta hipótese a ideia é que o governo adote políticas explícitas para disseminar o acesso da população ao ensino.

De acordo com Pires (2005), a grande singularidade do capital humano que a diferencia das outras formas de capital é que essa tem propriedade e titularidade pessoal e intransferível. Pois o conhecimento ou habilidades que o indivíduo adquire para si é levado ao longo da sua vida. Ao indivíduo qualificado é dada uma espécie de poder que antes não podia ser imaginado ao trabalhador.

Para Becker (1961) apud Filho (2010), capital humano pode ser definido como qualquer atividade que implique num custo no período corrente e que aumente a produtividade futuramente e desta forma pode ser analisada dentro da estrutura da teoria do investimento.

Ainda de acordo com Becker (1961) apud Filho (2010), talvez esteja na rentabilidade e na taxa de rendimentos o ponto determinante do investimento em capital humano. Sendo muito difícil separar empiricamente, o efeito da variação de uma taxa de rendimentos sobre o que foi aplicado dentro da variação da quantidade investida. Isso ocorre devido ao fato do investimento em capital humano estender-se normalmente no longo prazo.

Já de acordo com a perspectiva de Mincer (1960) apud Ehrenberg e Smith (2000) , o investimento em capital humano permeia toda a existência do indivíduo, criando um controle do capital sobre a vida. Desta forma, as várias categorias dos investimentos em capital humano podem ser descritas numa cronologia do ciclo-de-vida, são elas:

- os recursos alocados nos cuidados das crianças e com o desenvolvimento infantil representados pelos investimentos em pré-escola;
- os investimentos na educação escolar formal e educação profissional;
- investimentos em “job training⁵”, “e-learning⁶”, “job search⁷” e migração;
- investimentos em saúde e manutenção que continuam ao longo da vida (exercícios físicos);
- investimento em qualificação profissional do indivíduo.

Capital humano traz retornos econômicos privados e sociais. O primeiro está relacionado aos ganhos monetários dos indivíduos, como retorno do investimento feito em educação. Empiricamente o retorno econômico da educação, ou como é mais conhecido, o retorno econômico, é estimado a partir da equação de rendimentos ou equação minceriana⁸ (MINCER, , 1960). O retorno social da educação é visto como externalidades -- a educação é um bem público e gera efeitos positivos sobre os que não necessariamente recebe de forma direta a educação.

Conforme Ehrenberg e Smith (2000), sob a perspectiva das empresas, a explicação para a elevação dos rendimentos para trabalhadores mais escolarizados está associada ao fato de que maiores níveis educacionais tornam o indivíduo mais produtivo, diminuindo a necessidade da contratação de força de trabalho adicional, conseqüentemente, potencializando a capacidade produtiva do empregador.

Ramos e Valverde (2007) colocam a escolaridade como fator mais influente com relação à desigualdade de rendimentos do trabalho, entendendo-se que os anos de estudo sejam determinantes do nível salarial dos trabalhadores.

⁵ O termo inglês Training (que para português pode ser traduzido por "treino") significa a aquisição de conhecimentos e competências em resultado de ações de formação levadas a cabo para esse fim.

⁶ O termo “e-learning” vem de “eletronic learning” (aprendizado eletrônico) e é uma modalidade de ensino a distância oferecida totalmente pelo computador.

⁷ O termo inglês que significa busca por emprego.

⁸ Modelo de regressão : O modelo econométrico de regressão típico decorrente da equação minceriana é

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \gamma' x + e$$

onde w é o salário recebido pelo indivíduo,

educ é a sua escolaridade, geralmente medida por anos de estudo

exp é sua experiência, geralmente aproximada pelo idade do indivíduo

x é um vetor de características observáveis do indivíduo, como raça, gênero, região..

e é um erro estocástico

Hoffman e Simão (2005) calculam, em seu estudo, que a escolaridade tem efeito positivo sobre os rendimentos e que este efeito passa a ser expressivamente acentuado a partir do décimo ano de estudo, indicando um salto salarial na transição do ensino médio para o superior.

Muitas teorias têm defendido que o investimento em educação formal ou profissional não pode ser visto apenas com objetivo de obter rendimentos maiores, como a Teoria do Capital Humano em parte defende. O investimento também serve para o indivíduo manter seu emprego. O trabalhador deve estar preparado para desenvolver inúmeras carreiras, cargos e funções ao longo de sua vida profissional.

Segundo Ruckstadter (2005), a Teoria do Capital Humano sofreu várias críticas por atribuir ao perfil educacional do indivíduo as mazelas do desemprego e dos postos de trabalho precário. Isto significa, por exemplo, que mesmo num cenário de desaceleração econômica e produtiva o desemprego é responsabilidade do trabalhador.

Reforçando as críticas a Teoria do Capital Humano, existem casos observados de grupos de indivíduos com mesmo grau de instrução cujo salário se mostra heterogêneo, evidenciando a existência de outras variáveis, que fogem à teoria do capital humano, capazes de afetar na determinação do rendimento. Dentre eles estão a discriminação racial e por gênero, além dos fatores que tornam segmentados os mercados de trabalhos entre setores diferentes (BECKER, 1971).

Para Batista e Cacciamali (2009), a desigualdade de salários entre indivíduos com a mesma escolaridade pode ser atribuída a dois fatores em casos distintos: a primeira ocorre quando existe heterogeneidade de qualificação entre os trabalhadores e isso reflete nos seus atributos produtivos. A segunda quando existe qualificação idêntica e os trabalhadores são remunerados de maneira distinta, seja porque são discriminados (tratamento diferenciado baseado em atributos não produtivos) ou porque o mercado de trabalho é segmentado – quando os postos de trabalho apreciam os atributos do trabalhador de forma diferente.

A teoria do mercado dual ou segmentado surgiu para contribuir ainda mais para a discussão sobre o mercado de trabalho. De acordo com Silva (2006), nesta nova teoria ao invés de dar ênfase ao papel da educação (e treinamento) na determinação da distribuição da renda por meio dos vínculos que associam habilidade cognitiva com produtividade, e esta com salários,

preocupa-se com a dinâmica inserida no local exato onde a renda dos trabalhadores é gerada: o mercado de trabalho.

Segundo Moura, Souza e Maia (2012), na teoria do mercado dual ou segmentado afirma-se que o mercado se segmenta conforme os diferentes postos de trabalho (operacional, supervisão, administrativo) e com distintos níveis salariais onde, para ocupar tais postos, os trabalhadores são selecionados de acordo com características específicas, sejam elas econômicas, sociais, estéticas entre outras.

No entanto para Silva (2006) o papel da educação na determinação da renda é bastante limitado na teoria dual de mercado, embora seu papel na alocação de trabalhadores em diferentes mercados (ou segmentos) possa ser muito importante, isto é, em uma situação ação em que o mercado de trabalho não é contínuo, há indivíduos com diferentes níveis educacionais que estão associados a diferentes perfis que determinam acesso ao mercado de trabalho (ou segmentos) diferente.

É importante que esse tipo de discussão esteja presente ao avaliar-se o mercado de trabalho e suas variáveis. Outro item fundamental é compreender a dinâmica econômica em cada região específica, em cada cultura e em cada contexto histórico, trazendo assim um maior entendimento sobre a complexidade do mercado de trabalho.

A qualificação profissional como já discutido anteriormente tem o objetivo de aumentar a possibilidade do trabalhador mante-se empregado, além de permitir maior sucesso na busca por uma colocação profissional.

A Teoria do Capital Humano defende que o conhecimento e a qualificação são tidos como elementos fundamentais ao crescimento pessoal e profissional do indivíduo. Do ponto de vista das empresas, a qualificação dos trabalhadores pertencentes a uma empresa faz com que a mesma aufera ganhos de produtividade e eficiência, assim como, em última instância, maior lucratividade. O investimento para tornar um indivíduo bem qualificado reflete-se não apenas na produtividade empresarial, mas representa um ganho para toda a sociedade.

Todas as teorias desenvolvidas para a análise do funcionamento do mercado de trabalho são de suma importância para análise da economia. A *teoria do capital humano*, *teoria do mercado segmentado*, *teoria da sinalização* incrementaram as discussões e trouxeram uma melhor percepção a respeito da qualificação do trabalhador.

Na literatura a qualificação profissional possui diversos conceitos e perspectivas. No capítulo seguinte é feita uma abordagem sobre a visão de alguns autores sobre a definição da qualificação profissional e os elementos que compõe sua interação com o trabalhador e o mercado de trabalho.

3 QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: CONCEITO E PERSPECTIVAS

Nesta parte do trabalho são apresentados alguns conceitos e perspectivas da qualificação profissional a partir de aspectos contextuais e históricos. Inicialmente é apresentada uma visão mais geral sobre qualificação do trabalhador, para depois aprofundar-se nas perspectivas diante da exigência de qualificação profissional.

3.1 QUALIFICAÇÃO: CONCEITO, COMPETÊNCIA E HABILIDADE.

A qualificação profissional apresenta distintas definições. Conforme conceito adotado pela PNAD (2012), qualificação profissional é qualquer curso de formação para o exercício de uma atividade ocupacional. Os cursos de qualificação profissional podem ser ofertados na escola ou por outros tipos de instituição, tais como: sindicatos, ONG's, igrejas, associações, entre outros.

De acordo com a PNAD (2012), os cursos de educação profissional possuem tempo de duração variável, resulta para o aluno certificado de participação, pode ser oferecida em todos os graus de escolaridade, sendo a exigência de escolarização dependente do tipo do curso a ser realizado. O objetivo desses cursos é qualificar o profissional para o trabalho, sem aumento de seu nível de escolaridade.

No entanto, a qualificação profissional, apesar de ser apontada como fator de grande importância na busca por uma ocupação no mercado de trabalho, não pode ser considerada como o único elemento para sucesso na busca por emprego. Como já citado, essa variável sozinha não interfere na trajetória ocupacional entre os indivíduos jovens. Fatores como experiência profissional, renda familiar, alta rotatividade do emprego, gênero e etnia contribuem consideravelmente nos resultados da inserção ocupacional dos jovens.

Para Saboia (2009), qualificação profissional é o conjunto de habilidades adquiridas fora da tradição que prevaleceu até a revolução industrial, isto é, da transmissão de ofícios de pai para filho ou de mestre para aprendiz. Está intimamente ligada às ocupações industriais, mesmo quando exercida em outros setores que não à indústria.

Ainda para Saboia (2009), a qualificação profissional pode ser dividida em três elementos combinados em proporções que variam de acordo com a importância e ocupação: conhecimentos gerais, habilidades específicas e atitudes adequadas.

Segundo o SENAC (2015), para os empresários, a percepção do que é qualificação profissional ganha diferentes significados dependendo do segmento da empresa. Em empresas onde o ramo de atividades é mais operacional, a qualificação profissional é entendida como a capacidade que o indivíduo possui para realizar uma determinada atividade ou função com qualidade. No entanto, em empresas focadas em atividades analíticas, o entendimento de qualificação profissional está relacionado à ideia de uma educação continuada, que contempla não apenas a formação acadêmica, mas também cursos de extensão, capacitação interna, idiomas, experiência profissional e desenvolvimento de habilidades.

Segundo Rigby e Sanchis (2006), para os trabalhadores, as suas qualificações individuais são a combinação dos conjuntos de conhecimentos, habilidades, capacidades e experiência que foram adquiridas antes de ingressarem na empresa e no decorrer de suas carreiras profissionais. Além disso, podem ser acrescentados à sua qualificação pessoal elementos que foram utilizados no seu emprego atual ou anterior.

Ainda de acordo com Rigby e Sanchis (2006), os empregadores em compensação, tendem a adotar uma visão mais restrita de qualificação, pautada em requisitos funcionais estabelecidos através de uma análise do posto de trabalho em questão. Esta definição mais restrita pode ser denominada como “qualificação nominal”, não raro sendo, o único tipo de qualificação que os empregadores estão dispostos a reconhecer (e a recompensar).

Sobre qualificação profissional, Valas (2007) apud Souza (2010), defendem a sua aplicação aos diferentes contextos e fases do desenvolvimento industrial. Neste sentido, ele definiu algumas perspectivas:

- A perspectiva objetiva: defende que o grau de qualificação pode ser medido pelo período de tempo necessário para o aprendizado da função a ser desempenhada, tipo de conhecimento exigido e nível de autonomia no seu desempenho.
- A perspectiva construtiva: enxerga a qualificação de modo histórico, pois esta faz parte de um processo onde as relações sociais são reproduzidas e reflete os níveis de desigualdade relacionados ao sexo, cor, religião, linguagem. Além disso, a distinção está presente entre os tipos de função e entre trabalhadores.

Os termos como "qualificação", "competência", "formação profissional" ocupam posição de destaque nos discursos e documentos dos diferentes agentes e instituições sobre o mercado de trabalho. Segundo Manfredi (2006), apesar dessas expressões serem atribuídas a conceitos novos e atuais e não como reatualizações, tais termos já foram utilizados em outros momentos históricos, oriundas de teorias econômicas.

Reforçando a ideia que a “qualificação” e “formação profissional”, sempre estiveram em pauta nos estudos de teóricos da ciência mundial. A. Marshall apud Strauch (1996), já afirmava que a “habilidade geral” é uma característica fundamental de uma sociedade que pretende se industrializar.

Ainda para A. Marshall apud Strauch (1996), as qualidades que fazem um grande povo industrial são: a capacidade de ter em mente muita coisa ao mesmo tempo e cada coisa pronta a seu tempo; agir rapidamente e saber resolver as dificuldades que possam surgir; de se acomodar facilmente com qualquer mudança nos detalhes do trabalho executado; de ser constante e digno de confiança; de ter sempre uma reserva de forças para serem utilizadas em caso de emergência.

Pode-se observar que esse pensamento de Marshall já antecipava a cerca de cem anos atrás uma associação cada vez mais intensa entre habilidades e competências, bem como a importância da qualificação e seu papel estratégico dentro da dinâmica nos processos de produção.

De acordo com Mourão (2009), a qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para as instituições. Essa qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização.

Ainda segundo Mourão (2009), quando uma organização investe no aumento do grau de escolarização dos seus colaboradores – como o exemplo do Programa Educação do Trabalhador realizado pelo Serviço Social da Indústria [SESI] também está oferecendo uma

oportunidade de qualificação.

Para Saboia (2009), o trabalho qualificado pode ser entendido conforme duas perspectivas. A primeira está associada ao custo e tempo necessário para a qualificação profissional e só é concretizado através da obtenção de um certificado ou diploma. O portador dessa credencial de certa forma é visto como indivíduo qualificado e o mercado o reconhece. Já a segunda perspectiva, dá menos ênfase na oferta ou na credencial e destaca mais o papel da demanda, isto é, as características do posto de trabalho. Esta perspectiva define a qualificação do trabalhador de acordo com suas competências, podendo ser medido pelo maior ou menor poder de intervenção no processo produtivo.

De acordo com o SENAC (2015), os especialistas enxergam uma tendência de exigência cada vez maior de indivíduos com capacidade de inovar, compartilhar, argumentar, administrar conflitos, agregar experiências profissionais e pessoais ao seu desenvolvimento profissional e que possuam potencial para trabalhar em grupo.

Portanto o que importa do ponto de vista da formação do indivíduo para o mercado de trabalho, é garantir que o trabalhador esteja preparado para desempenhar tarefas/funções específicas ou operacionais.

3.1.1 Uma breve reflexão sobre escassez de mão de obra qualificada.

Muitos estudiosos tem enfatizado a existência de um fenômeno denominado de “apagão de mão de obra qualificada” no Brasil. Nascimento (2012) define sete tipos de escassez de mão de obra:

- Quantitativa: é pequena a quantidade de pessoas com as habilidades, credenciais necessárias e com as competências técnicas essenciais que já não as esteja entregando. É preciso em determinado tempo de treinamento para a obtenção dessas competências;
- Qualitativa: existem indivíduos suficientes com credenciais mínimas para ocupar as vagas abertas, mas elas precisam de algumas competências, habilidades e atitudes vistas como fundamentais para as funções demandadas;

- Especialidades Específicas: quando a oferta é insuficiente apenas em áreas de formação muito específica;
- Regional: é quando as vagas ofertadas estão em localidades diferentes das que se encontram os possíveis candidatos;
- Experiência: é quando existem indivíduos com as credenciais mínimas para ocupar as vagas abertas. No entanto, os prováveis candidatos necessitam de um nível de experiência desejado.
- Choque de oferta: é dividida em tipo 1 e tipo 2: a primeira ocorre quando há redução da oferta por mudança nas preferências dos agentes, ou seja, há indivíduos com as credenciais mínimas e as competências técnicas demandada. Porém, sob as condições correntes de mercado, potenciais candidatos não mostram interesse em se habilitar a concorrer às vagas disponíveis. Já o segundo ocorre quando fluxos de saída são maiores dos que de entrada no mercado. Nesta situação, há queda inesperada na oferta em virtude de um movimento atípico de desligamentos, sem que novos fluxos de entrada de mão de obra ocorram na mesma proporção, comprometendo a demanda de reposição.
- Informações incompletas: é quando há quantidade suficiente de indivíduos com as credenciais mínimas e as competências técnicas demandadas para as vagas disponíveis. Porém, os potenciais candidatos não dispõem de informações sobre as vagas para seu perfil, ao passo que as firmas, carecem de informações sobre onde encontrá-los.

A deficiência na qualificação pode esta relacionada segundo Richardson (2007), na falta de atributos não-cognitivos (habilidades interpessoais, experiência, atitudes). Apesar de que alguns desses atributos também possam ser trabalhados e desenvolvidos em salas de aula, são eles menos passíveis de intervenção de políticas de formação profissional.

Na literatura econômica, existem alguns indicadores mais usados para indicar, de forma geral, uma eventual escassez de mão de obra qualificada. Nascimento (2012) define esses indicadores como: a forte pressão para cima nos salários reais; baixo índice de desemprego e/ou crescentes proporções de indivíduos especializados trabalhando em atividades típicas de sua área de formação; Alta rotatividade; Dificuldade e demora em preencher vagas abertas; Redução das exigências de contratação.

Adicionalmente, cabe colocar que, o entendimento geral de que a qualificação da força de trabalho é um fator importante para a competitividade brasileira como afirma diversos autores do pensamento econômico. Essa afirmativa defende a força de trabalho qualificada como um dos pontos que promovem o crescimento e desenvolvimento econômico do país.

Segundo o SENAC (2015), os postos de trabalho que exigem maior conhecimento, principalmente em áreas do conhecimento tecnológico, permanecerão em destaque e demandando cada vez mais trabalhadores capacitados. Esta situação leva a exigência de um maior investimento em processos contínuos de aprendizagem que possibilitem uma constante qualificação.

A qualificação profissional do trabalhador é colocada como ponto estratégico na busca por uma ocupação no mercado de trabalho, dessa forma é pertinente analisar a oferta e demanda por qualificação. No próximo capítulo é feita uma análise sobre a oferta dos cursos de qualificação e sua respectiva demanda, com base na pesquisa da FGV que utilizou os dados da PNAD.

4 UMA ANÁLISE DA OFERTA E DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta parte do trabalho, é feita uma discussão sobre a oferta e demanda por qualificação profissional. Primeiramente é abordada a perspectiva da oferta de qualificação profissional, ou seja, essa análise é feita a partir do ponto de vista da oferta dos cursos de qualificação profissional. Já na segunda parte deste capítulo é discutido o ponto de vista da demanda por mão de obra qualificada, apresentando alguns conceitos e perspectivas.

4.1 ALGUNS ASPECTOS DA OFERTA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A aceleração da industrialização nos anos 50, baseado no programa de substituição importação trouxe à pauta de discussões o assunto educação e qualificação profissional. A educação pública já não conseguia responder com rapidez às necessidades do mercado de trabalho e as novas demandas no novo ramo industrial. Dentro desse contexto, o governo promove a expansão do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), para prover a capacitação da força de trabalho na quantidade e qualidade requeridas.

Segundo Cohn (1995), a discussão sobre a importância da educação ganhou força e sofreu influência da teoria do capital humano, trazendo a argumentação de que investimentos em recursos humanos evitam o subaproveitamento dos investimentos realizados em capital físico. Dessa forma, a oferta educação profissional se expande rapidamente em todos os níveis.

De acordo com Vieira e Alves (1995), no Brasil, a oferta de ensino em qualificação profissional limitou-se a uma educação voltada apenas para o mercado de trabalho, distinguindo-se da educação técnica contida no sistema formal. Essa dinâmica acabou oferecendo para muitos indivíduos uma alternativa além do ensino superior de escolaridade formal.

Para Saboia (2009), algumas características são consideradas fundamentais para que se possa ampliar adequadamente a oferta de cursos de qualificação profissional: diversificação, flexibilidade dos cursos e aderência às demandas reais do mercado. Todavia, é necessário um

maior envolvimento das empresas, bem como parcerias entre empresas e os níveis de governo (municipal, estadual e federal).

Para Saboia (2009), é difícil encontrar equilíbrio entre oferta e demanda devido à falta de ajuste dos cursos, ou seja, ao timing ⁹entre oferta e demanda: diferente velocidade com que as demandas aparecem especialmente em áreas onde há uma explosão de ofertas de trabalho. No entanto, é difícil acompanhar essa dinâmica devido às estratégias não serem ágeis suficientes para conectar o tempo às ofertas de cursos e suas respectivas demandas. O meio mais eficaz pode ser promover o diálogo entre escola, governo e empresa, a fim de diminuir o desequilíbrio entre oferta e demanda por qualificação profissional.

A oferta de cursos de educação profissional deve se preocupar em não pautar o seu conteúdo em assuntos exclusivamente técnicos e sim na incorporação de conteúdos com objetivo de diminuir possíveis deficiências de aprendizado do indivíduo.

O grande desafio a ser enfrentado é equilibrar a oferta e demanda de qualificação profissional levando em consideração as diversas educações profissionais existentes. Dado que cada área de conhecimento, cada profissão tem sua essência é preciso um planejamento eficiente adotando a realidade do mercado de trabalho.

De acordo com o PNAD (2012), os cursos de qualificação profissional mais ofertado estão divididos nas seguintes categorias: saúde e bem estar social; informática; construção civil; indústria e manutenção; estética e imagem pessoal e comércio e gestão. Os cursos possuem duração variada, os de curta duração em geral exigem um nível mínimo de escolaridade. Já os cursos de longa duração exigem um maior nível de escolaridade.

Já o governo deve criar programas de geração de ocupação e renda, com o objetivo de compensar os efeitos negativos sobre o nível de emprego derivados da implantação de novas tecnologias na produção.

De acordo com Saboia (2009), aproximadamente 60% dos cursos de qualificação profissional determinam que o indivíduo possua no máximo a conclusão da primeira série do curso

⁹ Timing pode ser entendido como tomar uma ação no seu momento ideal, ou o mais próximo dele.

fundamental. Pouco menos da metade dos cursos de qualificação são oferecidos na área de informática. Seu público é composto majoritariamente jovem, havendo um contingente não desprezível de adultos acima de 30 anos, provavelmente em busca de melhores condições para permanência no mercado de trabalho ou procurando uma requalificação profissional.

4.2 ALGUNS ASPECTOS DA DEMANDA POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A apuração de demanda de força de trabalho é uma forma bastante comum no setor produtivo para o planejamento das necessidades futuras de mão de obra. É comum para as firmas mais competitivas fazerem um levantamento inicial da quantidade necessária de indivíduos suficientemente qualificados para atender as necessidades de sua produção.

Segundo Santos (2003), no cenário econômico globalizado, as firmas dos países mais industrializados tendem a parcelar a produção, ou seja, elas mantem as ocupações que exigem maior nível de qualificação em sua sede. Já nas etapas de produção em que exige uma mão de obra nem tão qualificada, é normal a implementação em países onde a característica é a oferta de mão de obra extensa, regulação estatal conivente com as normas da empresa, remunerações salariais baixas e pouca proteção dos direitos trabalhistas.

Mesmo em ocupações onde se necessita um menor nível de qualificação do trabalhador, muitas empresas ainda sentem dificuldade de conseguir indivíduos. A educação básica é um fator que prejudica nesse processo, sobre o assunto a CNI (2013) afirma que “49% das empresas que encontram dificuldades para qualificar apontam a baixa qualidade da educação básica como a maior dificuldade”. (CNI, 2013, p. 1).

De acordo com Saboia (2009), as novas exigências do mercado de trabalho referente à qualificação do trabalhador, há uma percepção generalizada da existência de uma forte demanda reprimida por vagas em boas escolas de educação profissional. A relação entre a oferta de cursos e a demanda de trabalhadores é bem elevada. Não raro, muitos jovens, ao concluírem o ensino médio, não possuem nenhuma formação profissional, estes acabam recorrendo aos cursos de qualificação para obter melhores chances no mercado de trabalho.

De acordo com Neri (2012), os cursos de qualificação profissional são demandados na maioria por indivíduos da classe C. Sendo a oferta desses cursos muito importante para essa camada da população, as políticas públicas de qualificação profissional são uma alternativa para os indivíduos que buscam qualificação de maneira mais rápida que a formal.

Para Saboia (2009), os jovens, ao concluírem o ensino médio regular não possuem nenhuma formação específica, situação agravada muitas vezes por uma baixa qualidade de ensino da educação básica. Na busca para manter ou conquistar um padrão de vida que a família às vezes não é capaz de proporcionar, muitos jovens são levados ao mercado de trabalho informal. O curso de qualificação profissional acaba sendo a maior chance desses indivíduos de obter uma ocupação formal com todos os direitos trabalhistas.

O conceito de qualificação profissional, e sua importância dentro do mercado de trabalho, já foram discutidos nas sessões anteriores deste trabalho. Desta forma, as mudanças organizacionais e de perspectiva do papel do trabalhador dentro desse contexto mais exigente em qualificação da força de trabalho levam-nos a análise seguinte.

Na próxima etapa, a avaliação sobre os cursos de qualificação serão feitos com base nos dados do estudo da FGV (A Educação Profissional e Você no Mercado de Trabalho), cujos dados foram obtidos através da PNAD sobre a relação das classes econômicas e a qualificação profissional.

Na tabela 1 é importante destacar a relevância dos cursos de informática dentre os de qualificação profissional. Os cursos de informática são os mais requisitados entre todas as classes. Em particular os indivíduos das classes D e E são os que mais frequentam os cursos de informática. Quando observa-se as classes de renda mais elevada C e AB o interesse por esses cursos diminuem. Já os cursos de construção civil é o menos frequentado em todas as classes social, este fato pode ser explicado devido aos empregos ofertados nessa área não exigirem cursos de qualificação profissional.

Tabela 3 - Qualificação profissional divisão por classes Brasil 2008

Classe e Cursos de Qualificação Profissional

Percentual (%)	Saúde e bem estar social	Informática	Construção Civil	Indústria e manutenção	Estética e imagem pessoal	Comércio e gestão	Outro
Total	7,2	45,3	1,3	8,9	4,5	11,5	21,2
Classe E	4,8	50,0	1,2	6,1	5,5	10,2	22,3
Classe D	5,9	53,2	1,6	6,9	4,2	10,8	17,3
Classe C	7,3	44,9	1,2	10,4	4,7	11,4	20,1
Classe AB	11,6	28,5	1,5	7,8	3,6	14,1	32,9

Fonte: PNAD/IBGE apud FGV Elaboração: Própria

Pode-se verificar na tabela 1, depois dos cursos de informática a classe C concentra seu investimento em cursos de qualificação profissional na de comércio e gestão (11,4%) e na área da indústria e manutenção (10,7%). Segundo Neri (2012), existe um paralelo entre a ascensão da classe C e a profusão de carteiras de trabalho e cursos profissionalizantes. A importância dada por essas classes a esses cursos é mais importante do que o consumo de bens com TV a cabo e carro. Os cursos de qualificação é a política pública mais importante pra classe C.

Tabela 4 - % Motivos de não frequentar qualificação profissional por classe econômica Brasil 2008

Percentual (%)	Cursos mais básicos					
	Falta escola com curso de qualificação na região	Falta de vaga no curso	Não havia curso o curso desejado	Falta de recursos, pois a escola é paga	Não há interesse	Outro
Classe E	16,4	0,8	1,7	22,2	52,4	6,5
Classe D	11,1	0,9	2,07	21,9	55,6	8,3
Classe C	5,6	0,8	2,5	16,1	64,4	10,6
Classe A e B	2,0	0,2	2,4	3,7	82,2	9,6

Fonte: PNAD/IBGE apud FGV, 2012. Elaboração: Própria

Na tabela 2 apresentam-se os motivos pelos quais as pessoas não frequentam os cursos de qualificação profissional. Nota-se que a classe AB citou como motivo principal de não frequentar um curso de qualificação é simplesmente a falta de interesse, apresentado o percentual elevado de 82,2%. Esta taxa tão elevada pode ser explicada pelo maior nível de

escolaridade dessa classe, o que reduz o interesse nos cursos de qualificação profissional, já que estes geralmente possuem uma formação formal (ensino básico, médio e superior).

A falta de interesse nos cursos de qualificação não esta presente apenas na classe AB, mas em todas as classes. A falta de interesse foi o principal motivo em todas as classes pesquisadas. Logo em seguida pode-se observar que a falta de recursos é uma barreira presente em todas as classes.

Tabela 5 - Frequenta curso de educação profissional por classe econômica e faixa etária (em %) Brasil 2008.

	15 a 29 anos	30 a 60 anos
CLASSE AB	7,1	3,2
CLASSE D	2,4	7,9
CLASSE C	5,5	1,5
CLASSE E	3,8	1,3

Fonte: PNAD/IBGE apud FGV, 2012. Elaboração: Própria

Ao analisar demanda por qualificação profissional é pertinente notar que o perfil dos indivíduos que frequentam os cursos de qualificação é na sua maioria jovem entre 15 a 29 anos, pertencentes à classe C.

Neste sentido, as políticas públicas de qualificação do trabalhador possuem um papel fundamental nessa dinâmica. O governo deve promover a qualificação do trabalhador com eficácia e de acordo com a demanda das empresas por força de trabalho. Além disso, os cursos ofertados devem ser atrativos para que os indivíduos tenha interesse em frequentar. Na parte seguinte é discutido como as políticas públicas estão inseridas nesse contexto.

4.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA OS JOVENS

A inserção ocupacional dos jovens é um dos grandes desafios da política de emprego do governo, dado que trata-se da parcela da população que enfrenta maiores dificuldades, decorrentes principalmente da falta de experiência. Neste contexto, já é consenso no governo e nas diversas camadas da sociedade a importância de um investimento maior em qualificação profissional, visando à integração dos jovens no mercado de trabalho.

De acordo com o MTE (2009), e conceitos internacionais no âmbito da OIT, a Qualificação Social e Profissional é direito e condição indispensável para possibilitar trabalho decente entre

homens e mulheres. Dessa forma, as Políticas Públicas de Qualificação devem contribuir para promover a integração dos programas e articulações das ações de qualificação profissional do Brasil e, em interação com outras políticas e ações vinculadas ao mercado de trabalho, renda e educação, deve proporcionar gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação.

O Brasil vem incorporando de forma mais recente na sua agenda a necessidade de políticas especiais direcionadas ao público jovem. Tais políticas adquiriram importância a partir de 2003, sendo reforçadas nos anos seguintes. Para atender esta demanda foi criada, inclusive, a Secretaria da Juventude. Neste sentido, as ações do governo voltadas para o mercado de trabalho do jovem, passaram a refletir o reconhecimento da importância de promover a inserção ocupacional desses indivíduos.

A inclusão da temática inserção ocupacional dos jovens é recente na pauta política do Brasil e do mundo. As políticas públicas passaram a incluir as questões ligadas à juventude, de forma mais sólida, devido a motivos emergenciais, tendo em vista que os jovens são os mais atingidos pelas mudanças no mercado de trabalho e pelas várias formas de violência física e simbólica que marcam o século XXI.

De acordo com o MTE (2010), compreender as singularidades e as peculiaridades da juventude e garantir direitos a esta geração são fatores essenciais para consolidar e reforçar a democracia no Brasil, com inclusão social. É esta a perspectiva que norteia o Governo Federal na concepção e implantação de políticas públicas de juventude.

Ainda conforme o MTE (2010), a nova forma de enxergar a juventude teve como fator importante a criação, em 2004, do grupo interministerial – coordenado pela Secretária-Geral da Presidência da República e integrado por 19 ministérios – que levantou os principais programas federais para essa parcela da população, realizando um diagnóstico da situação dos jovens brasileiros. A definição da Política Nacional de Juventude, foi um resultado desse trabalho, cuja implementação foi coordenada pela Secretaria Nacional de Juventude da Secretária-Geral da Presidência da República. Tais ações estimularam o desenvolvimento de novas políticas e a consolidação de práticas que buscam garantir direitos e oferecer oportunidade aos jovens brasileiros.

Ainda de acordo com MTE (2010), em um passado pouco distante, as políticas públicas eram limitadas ao universo do jovem e/ou adolescente, com faixa etária até 18 anos. O diálogo sobre o papel estratégico dessas políticas para a inserção ocupacional entre os jovens entrou em debate público, ganhando força com a mobilização ocorrida em torno do Estatuto da Criança e do Adolescente. O estatuto foi criado com o objetivo de dar visibilidade dada aos direitos da infância e adolescência e a políticas públicas destinada a essa faixa etária.

Assim, os jovens com idade acima dos 18 anos eram englobados nas políticas direcionadas a população em geral, e as políticas públicas voltadas para juventude eram caracterizadas por uma abordagem emergencial, cujo foco central era o jovem em situação de risco social. Apesar de sua importância esta perspectiva era insuficiente, pois não considerava a heterogeneidades da população jovem. O universo juvenil é complexo, compreende múltiplas peculiaridades que necessitam ser levadas em consideração na elaboração e implantação de políticas públicas.

A juventude não é homogênea as políticas públicas devem ser elaboradas conforme aspectos sociais, culturais, econômicos e territoriais. Este olhar mais recente vem com a proposta de inaugurar uma concepção de política pública voltada pra qualificação do jovem, considerando esses como uma camada da população que precisa de atenção especial, devido sua posição estratégica dentro do desenvolvimento social e econômico do país. Desta forma a juventude deve ser vista como um segmento social possuidor de direitos e um dos principais protagonistas do desenvolvimento nacional.

A perspectiva que torna a qualificação do trabalhador um fator fundamental para o equilíbrio no mercado de trabalho tem alimentado iniciativas, no âmbito do governo, por intermédio de programas e cursos de qualificação em massa do trabalhador. Os cursos de educação profissional têm como objetivo principal, a elevação das chances de inserção ocupacional do trabalhador. Além disso, tais iniciativas buscam promover as medidas necessárias para melhorar a qualidade da mão de obra brasileira no curto e longo prazo.

4.3.1 O programa PNQ e os jovens no Estado da Bahia

O PNQ tem como objetivo a qualificação social e profissional do trabalhador acima de 16 anos, com preferência para atendimento aos trabalhadores cadastrados no Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do SINE, tendo como premissa a articulação entre o

Trabalho, a Educação e o Desenvolvimento, considerando a qualificação um direito do trabalhador e instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no mundo do trabalho.

Os cursos do PNQ, segundo o MTE (2009) tem carga horária média nacional que varia de 169,4h a 204,7h. O custo aluno/hora é de R\$ 3,90, sendo ofertado por instituições executoras como ONGs; fundações; escolas; cooperativas; sindicatos; empresas públicas; universidades; faculdades entre outros.

De acordo com informações colhidas no MTE, o PNQ oferta cursos para que os indivíduos tanto da área urbana como rural, possam aumentar a possibilidade de ascensão social e econômica. O objetivo dos cursos ofertados aos trabalhadores é proporcionar um maior preparo profissional para enfrentar os desafios do mundo do trabalho. Suas principais metas são:

- ampliar as possibilidades de inserção ocupacional;
- ampliar e desenvolver novos conhecimentos;
- elevar as chances de permanência no mercado de trabalho;
- aumentar o desempenho e o nível de satisfação com o trabalho;
- elevar o nível de produtividade;
- dar novas perspectivas de ascensão profissional;
- possibilitar a elevação do salário ou a renda;
- contribuir para elevar a formação intelectual, cultural, técnica e cidadã dos indivíduos.

Segundo o MTE o PNQ é financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), cujas transferências aos estados, municípios, entidades privadas sem fins lucrativos ocorre através de convênios plurianuais e outros instrumentos firmados com MTE, com interveniência do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), nos termos da legislação vigente, com destaque para a Resolução do CODEFAT que baliza o PNQ, a de nº 575/2008, termo de referência e outras orientações emanadas pelo CODEFAT.

O público alvo do PNQ são indivíduos vulneráveis social e economicamente. No artigo 8º da Resolução 333/2003 do CODEFAT, o público alvo do PNQ é classificado da seguinte forma¹⁰:

Art. 8º A população prioritária do PNQ, para fins de aplicação de recursos do FAT, compreende os seguintes segmentos:

I – trabalhadores/as sem ocupação cadastrado/as no Sistema SINE e/ou beneficiários/as das demais políticas públicas de trabalho e renda, particularmente: ações de 1o emprego, seguro desemprego, intermediação de mão de obra; microcrédito e de ações de economia solidária;

II – Trabalhadores/as rurais: agricultores familiares e outras formas de produção familiar; assalariados empregados ou desempregados; assentados ou em processo de assentamento; populações tradicionais; trabalhadores/as em atividades sujeitas a sazonalidades por motivos de restrição legal, clima, ciclo econômico e outros fatores que possam gerar instabilidade na ocupação e fluxo de renda;

III – pessoas que trabalham em condição autônoma, por conta própria, cooperativada, associativa ou autogestionada;

IV – trabalhadoras/es domésticos;

V – trabalhadores/as em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva;

VI – pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social; de ações afirmativas de combate à discriminação; de ações envolvendo segurança alimentar e de políticas de integração e desenvolvimento regional e local;

VII – trabalhadores/as egressos do sistema penal e jovens submetidos a medidas sócio-educativas, trabalhadores/as libertados/as de regime de trabalho degradante análogo à escravidão e de familiares de egressos do trabalho infantil;

VIII – trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Único de Saúde, Educação, Meio Ambiente e Segurança e Administração Pública;

IX – trabalhadores/as de empresas incluídas em arranjos produtivos locais, de setores exportadores, setores considerados estratégicos da economia, segundo a perspectiva do desenvolvimento sustentável e da geração de emprego e renda e de setores econômicos beneficiados por investimentos estatais.

X – gestores e gestoras em políticas públicas e representantes em fóruns, comissões e conselhos de formulação e implementação de políticas públicas e sociais;

Nesse contexto, a qualificação social e profissional do trabalhador colabora para a sua inserção no mundo do trabalho, por meio da obtenção de emprego e trabalho decente ou da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, ou da permanência no mercado de trabalho, ou da economia popular solidária, micro e pequenos empreendimentos, garantindo assim, a inclusão social dos beneficiários, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações.

O PNQ é desenvolvido por meio de três formas distintas de implementação: Planos Territoriais de Qualificação - PlanTeQs; Planos Setoriais de Qualificação - PlanSeQs; e

¹⁰ Brasil. Diário das Leis. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelinck.php?numlink=1-37-34-2003-07-10-333>.

Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs. Esses são definidos da seguinte forma de acordo com o MTE:

Plano Territorial de Qualificação (PlanTeQs) faz parte de um acordo de cooperação técnica e financeira entre os governos estadual e federal que oferece gratuitamente, cursos de formação inicial a pessoas vulneráveis economicamente e socialmente, com baixa escolaridade e sujeitas às mais diversas formas de discriminação social, como desempregados de longa duração, afrodescendentes, índio descendentes, pessoas com deficiência e com mais de 40 anos de idade.

Financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Governo da Bahia, em consonância com a Política Estadual de Trabalho e Renda, o PLANTEQ contribui para a empregabilidade do trabalhador, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego e, conseqüentemente, a pobreza da população.

As ações do PLANTEQ visam contribuir com a promoção do direito dos trabalhadores à qualificação social e profissional, respeitando as especificidades locais e regionais, ao mesmo tempo em que estabelece uma articulação entre o trabalho, à educação e o desenvolvimento.

O Plano Setorial de Qualificação (PlanSeQs) são parte integrante do PNQ e caracterizam-se como espaços de integração das políticas de desenvolvimento, inclusão social e trabalho (em particular, intermediação de mão-de-obra, geração de trabalho e renda e economia solidária) às políticas de qualificação social e profissional, em articulação direta com oportunidades concretas de inserção do/a trabalhador/a no mundo do trabalho.

Já os Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs), contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais técnico-didáticos, metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional destinadas a populações específicas ou abordando aspectos da demanda, oferta e do aperfeiçoamento das políticas públicas de qualificação e de sua gestão participativa, implementados em escala regional ou nacional, por entidades de comprovada especialidade competência técnica e capacidade de execução, de acordo com as diretrizes fixadas anualmente pelo DEQ/SPPEMTE (Sistema Público de Emprego Trabalho e Renda), aprovadas e homologadas pelo CODEFAT.

Ainda de acordo com o MTE, os Projetos Especiais de Qualificação resultam de uma parceria entre o Estado e instituições da sociedade civil, com o propósito de favorecer o desenvolvimento político-conceitual, a articulação institucional, a qualidade pedagógica e a efetividade social e política do PNQ - que são seus eixos constitutivos para o próximo quadriênio.

A qualificação profissional configurou-se nos Planos como um elemento estratégico para as mudanças do sistema produtivo e o projeto de desenvolvimento do país. Para obter-se um maior nível de competitividade, uma estratégia utilizada por muitos países, foi o investimento em mão de obra qualificada. O retorno esperado com o investimento na qualidade da força de trabalho é o aumento da produtividade. Sendo assim, nada mais coerente do que o investimento na qualificação do trabalhador desde a juventude.

4.3.2 PROJovem Urbano

A busca do governo pela qualificação e capacitação profissional, demonstrada através das políticas voltadas para tais finalidades, evidenciam a preocupação pública em adequar os trabalhadores brasileiros às novas exigências do mercado de trabalho e às transformações recentes na dinâmica econômica.

As políticas públicas voltadas para a juventude têm como objetivo recuperar a dívida social do Estado para com esse segmento. Dado o fato é inegável de uma necessidade emergencial e primordial no reconhecimento dos direitos e do poder dos jovens quanto cidadão. Os jovens de renda familiar mais baixa têm sido excluídos do sistema educacional formal, segundo o último Censo demográfico do IBGE 2010 no Estado da Bahia 35,3% dos jovens entre 18 a 24 anos da região não possuem instrução escolar nenhuma ou tem apenas o ensino fundamental incompleto.

Conforme o MTE (2008), o investimento em uma política nacional integrada, com programas e ações destinadas para o desenvolvimento da juventude brasileira representa uma aposta dupla: proporcionar as condições necessárias para quebrar o ciclo de reprodução das desigualdades e compor uma expectativa positiva da sociedade em relação ao futuro do Brasil. Com esse propósito, em 2005, o Governo Federal criou a Política Nacional de Juventude, que abrangeu, além da criação da Secretaria Nacional de Juventude e do Conselho

Nacional de Juventude (SNJ), o desenvolvimento do Programa Nacional de Inclusão de Jovens: Educação, Qualificação e Ação Comunitária – PROJovem.

Nesse contexto, foi exigido do Estado Brasileiro esforços para integrar a camada da mais jovem da população ao mercado de trabalho. Para isso seria necessária mobilização social e implantação de políticas capazes de possibilitar a inserção ocupacional dos jovens. O programa implantado em 2005 PROJOVEM trabalhador, logo manifestou-se conforme discurso oficial do Estado com objetivo de promover um meio para qualificar o jovem para o mercado de trabalho.

Segundo o MTE (2015), o PROJOVEM trabalhador tem como objetivo preparar o jovem para o mercado de trabalho e para ocupações alternativas geradoras de renda. O público alvo do programa são jovens desempregados com faixa etária entre 18 a 29 anos, com renda familiar per capita de até um salário mínimo. Os jovens participantes recebem bolsa auxílio no montante de R\$ 100,00 durante até seis meses, desde que haja comprovação de 75% de frequência nas aulas. Os cursos ofertados pelo programa possuem carga horária de 350 horas/aula, sendo 100 horas/aula de qualificação social e 250 horas/aula de qualificação profissional.

De acordo com o MTE (2010), o PROJovem está organizado em cinco sistemas integrados, que possuem o dever de garantir a execução do curso oferecido pelo programa, em todos os níveis organizacionais estabelecidos nas diretrizes do programa. São eles: 1) Sistema Instrucional: encarregado pela organização do material pedagógico, para dar sustentação ao processo de ensino e aprendizagem; 2) Sistema Operacional; 3) Sistema de Apoio Pedagógico ao Estudante; 4) Sistema de Comunicação e Informação; e 5) Sistema de Monitoramento e Avaliação do Programa.

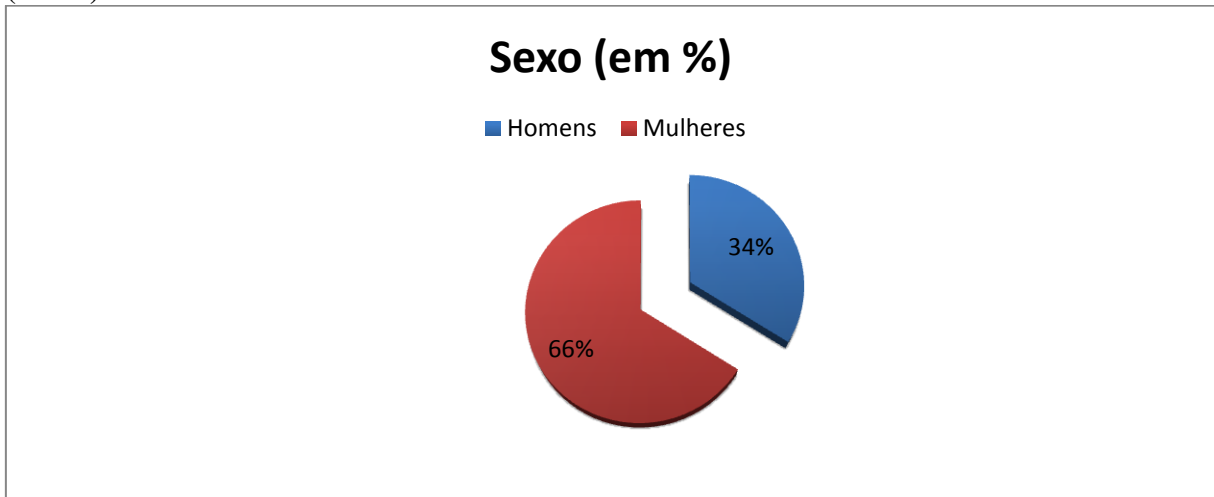
Ainda conforme o MTE (2010), o objetivo principal é a qualificação dos jovens, estimular a geração de oportunidades de trabalho, negócios, inserção social e econômica, além de promover uma visão empreendedora. Para isso o programa é desenvolvido em parceria com Municípios e Governo.

De acordo com Monteiro (2011), o programa foi tido como emergencial, para o público cuja necessidade seria chegar, ainda jovem, ao ensino médio e também como experimental devido a sua proposta curricular baseada em novos paradigmas, os quais permitiriam a articulação entre ensino fundamental, qualificação profissional e ação comunitária.

O programa PROJOVEM tem como seu público alvo jovens em situação de exclusão socioeconômica, tal concepção foi baseada na problemática da baixa escolaridade dos jovens resultando numa dificuldade de inserção e manutenção no mercado de trabalho. Sendo as consequências desse cenário são baixas remuneração, trabalho informal e marginalização desses.

Como observado no gráfico 1, o público participante do PROJOVEM é composto predominantemente por mulheres, seguindo a tendência já apresentada pelos dados obtidos no programa PNQ. A possível explicação da presença majoritária das mulheres participantes no programa é a maior presença feminina no mercado de trabalho e o aumento da escolaridade feminina. Além disso, o sexo masculino é o gênero que é mais exposto à violência e criminalidade.

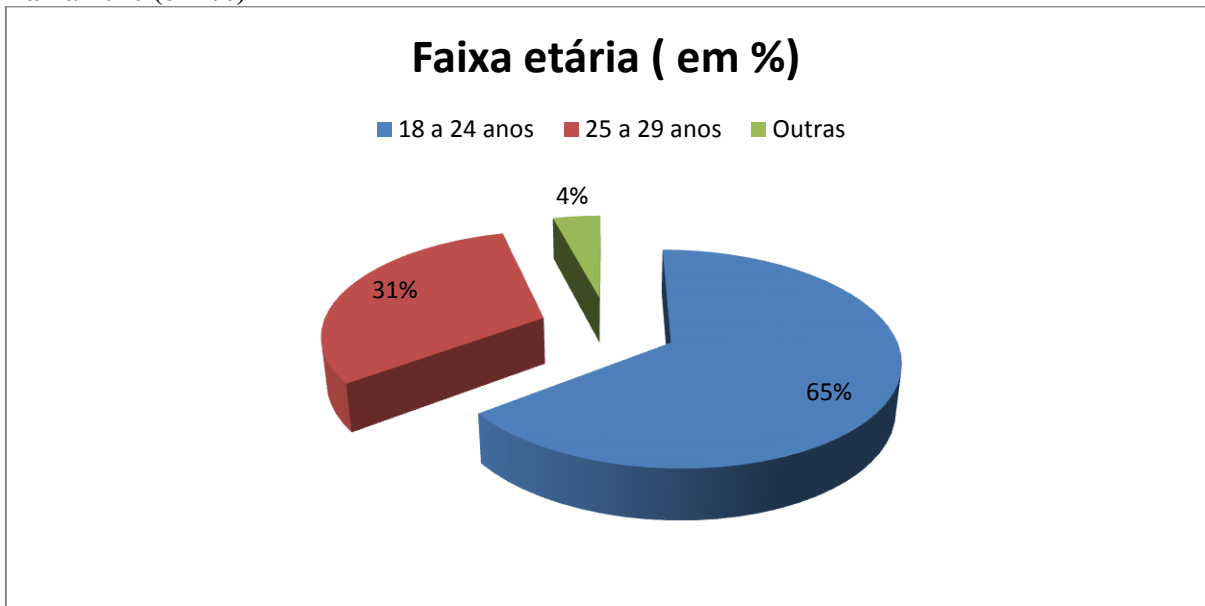
Gráfico 1 - Jovens cadastrados no PROJovem Trabalhador por sexo no Estado da Bahia 2010 (em %)



Fonte: MTE. Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude apud Dieese, 2010-2011, Elaboração: Própria.

Como podemos visualizar no gráfico 2 a faixa etária mais representativa dentre os jovens cadastrados no programa são estudantes entre 18 a 24 anos. Já o público de 25 a 29 anos apenas teve acesso ao Programa devido à decisão de abranger o público alvo aos indivíduos de até 29 anos idade máxima para os candidatos, tendo em vista quando o programa foi criado em 2005 a participação era restrita aos jovens até 24 anos.

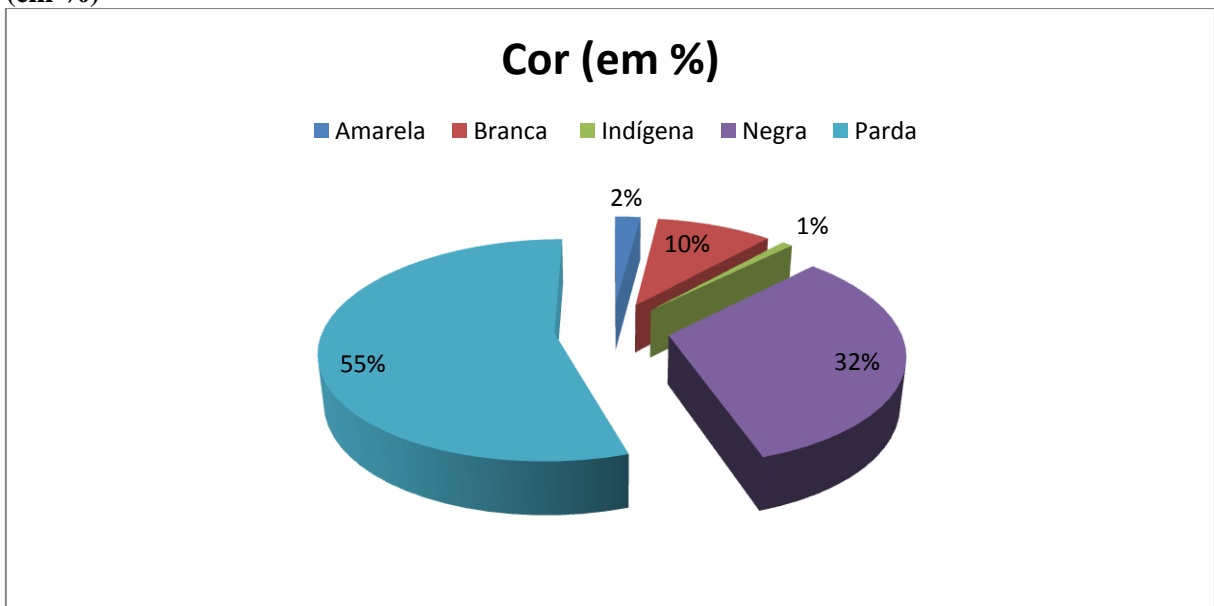
Gráfico 2 - Jovens cadastrados no PROJovem Trabalhador por faixa etária no Estado da Bahia 2010 (em %)



Fonte: MTE. Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude apud Dieese, 2010-2011, Elaboração: Própria.

Agora quando se analisa o gráfico 3, pode-se observar que a maioria dos participantes dos cursos ofertados pelo PROJovem declaram-se da cor parda com 55,% e negra com 32,00%. Já a cor branca representou a taxa de 10,00% entre os participantes. Tais resultados podem ser explicados devido à desigualdade ainda existente entre brancos e negros, dado que um dos critérios para participação do programa é jovens de baixa renda.

Gráfico 3 - Jovens cadastrados no PROJovem Trabalhador por cor no Estado da Bahia 2010 (em %)



Fonte: MTE. Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude apud Dieese, 2010-2011, Elaboração: Própria.

Como foi mostrado nos gráficos acima é pertinente destacar que o perfil do jovem participante do programa são mulheres de 18 a 24 anos da cor parda e negra. Esse perfil dos educandos do PROJOVEM é uma tendência acompanhada pelos participantes do PNQ, apesar desse ter uma maior abrangência da sua faixa etária.

Isso pode significar que parte desses jovens, ou seja, negros e do sexo masculino, podem estar excluídos da abrangência do programa, principalmente quando analisamos relativamente à baixa participação desses indivíduos nos dois programas.

Na próxima parte desta monografia, é feita a análise do perfil dos jovens no Estado da Bahia. Os dados foram retirados do Censo 2010 do IBGE. Além disso, é utilizado é também utilizado como fonte de dados o Anuário da Educação Profissional da Bahia Volume II – 2012 com dados da PNAD e PED.

5 O PERFIL DOS JOVENS NO ESTADO DA BAHIA

Depois da discussão sobre mudanças ocorridas no mercado de trabalho, nas últimas décadas, analisa-se nessa parte da monografia o efeito desse cenário mundial no perfil ocupacional dos jovens de 18 a 24 anos no Estado da Bahia. Para isso, serão utilizados dados do Censo demográfico de 2010, realizado pelo IBGE e elaborado pelo Anuário da Educação Profissional da Bahia Volume II – 2012 com dados da PNAD.

Na tabela 4, tem-se a população residente no Estado da Bahia dividida por sexo. As mulheres são a maioria dentro da faixa etária 18 a 24 anos (50,3%) e os homens representam (49,7%) dos residentes do Estado. Essa faixa etária se mostrou bastante equilibrada na quantidade entre homens e mulheres.

Tabela 4 - População residente de 18 a 24 anos no Estado da Bahia por sexo (2010)

Sexo	Nº absolutos	%
Homens	900.920	49,7
Mulheres	910.183	50,3
Total	1.811.103	100

Fonte: Censo 2010/IBGE, 2015 Elaboração: Própria

De acordo com o Censo 2010 como pode-se observar na tabela 4, o Estado da Bahia possui uma população residente de 14.016.906 de pessoas, destes 1.811.103 são representados por jovens da faixa etária entre 18 a 24 anos (12,94%). Na tabela 5, verifica-se os indivíduos que se declararam preto/pardos representam 78,1% é um número bastante elevado. Já os jovens dessa faixa etária que se declararam brancos correspondem a 20,3%.

Tabela 5 - População residente de 18 a 24 anos no Estado da Bahia por cor ou raça (2010)

Cor/Raça	Nº absolutos	%
Branca	368.247	20,3
Preta e Parda	1.413.594	78,1
Amarela	22.163	1,2
Indígena	6.996	0,4
Sem declaração	103	0,0057
Total	1.811.103	100

Fonte: Censo 2010/IBGE, 2015 Elaboração: Própria

Observando a estrutura do mercado de trabalho para a população jovem de 18 a 24 anos (tabela 6), verifica-se que essa faixa etária representa taxa significativa de participação no mercado de trabalho. No entanto, esses indivíduos demonstram pouca capacidade de inserção

no mercado de trabalho atual, isso é refletido pelos elevados índices desocupação entre os jovens (19,9%).

Como podemos observar na tabela 6, é expressiva a taxa de participação (PEA/PIA) dos jovens da faixa etária de 18 a 24 anos, representando 63,8%. Porém, podemos verificar que essa população apresenta taxa elevada de desocupação com 57,4%, índice bastante elevado se compararmos as demais faixas etárias. Os jovens de 16 a 17 anos apresentaram baixa taxa de desocupação de 11%, isso pode ser explicado pelo menor índice de participação na PEA 7,5%. Já os indivíduos de 25 a 29 que possuem elevada taxa de participação (PEA/PIA), com 75%, tem menor índice de desocupação com 31,7%.

Dessa forma, a tabela 6 expõe ao mesmo tempo uma pressão do mercado de trabalho sobre a população jovem de 18 a 24 anos, mas também revela a exclusão desses indivíduos, dado alto índice de desocupação apresentado entre eles.

Tabela 6 - População de 16 anos ou mais por condição de atividade e ocupação Bahia - 2010 (em 1.000 pessoas)

Indicadores	População o total (16 anos ou mais)	16 e 17 anos		18 a 24 anos		25 a 29 anos	
		Nos abs.	Em %	Nos abs.	Em %	Nos abs.	Em %
População de 16 anos ou mais	0.146	539	14,7	1.812	49,5	1.309	35,8
População Economicamente Ativa	6.362	174	7,5	1.155	50,0	982	42,5
Ocupados	5.680	130	6,8	925	48,4	855	44,8
Desocupados	682	44	11,0	230	57,4	127	31,7
Inativos	3.783	365	27,1	657	48,7	327	24,2
Taxa de participação (PEA/PIA) x 100			32,2		63,8		75,0
Taxa de desocupação (desocupados/PEA) x 100			25,3		19,9		12,9

Fonte: IBGE. Censo Demográfico apud DIEESE, Elaboração: Própria

A mensuração da escolaridade da população jovem de 18 a 24 anos é essencial para avaliar a eficácia do sistema educacional de um país, bem como a capacidade de uma sociedade para combater a pobreza e melhorar a coesão social. No caso do Bahia, a proporção de jovens que possuem baixa escolaridade é extremamente grande de acordo com o IBGE (2010), isso leva ao agravamento das desigualdades regionais.

Na tabela 7, ao observarmos uma variável muito importante na inserção ocupacional do jovem que é a escolaridade, apenas 36% dos jovens de 18 a 24 anos no Estado da Bahia possuem escolaridade entre ensino médio e superior incompleto. Apenas 1,8% destes possuem o superior completo. No entanto, o mais preocupante foi o alto índice dos jovens que se encontram sem instrução e fundamental incompleto pontuando uma taxa de 35,3%. Além disso, os indivíduos que possuem fundamental completo e médio completo é bastante expressivo com 25,9%.

Com os dados apresentados na tabela 7, podemos analisar que existe um baixo índice de escolaridade entre os jovens da faixa etária pesquisada. Porém, observou-se que existe um padrão de baixa escolaridade dos indivíduos em todas as faixas etária dentro do estado da Bahia. Segundo o Anuário Brasileiro da Educação Básica 2012 do IBGE a população baiana possui em média 5,9 anos de estudo. Esses dados podem ser atribuídos ao histórico de pobreza e desigualdade social e econômica vivenciado pela população ao longo de décadas.

Já dentro da faixa etária de 18 a 24 anos, podemos relacionar o baixo nível de escolaridade ao dilema enfrentado por muitos jovens, principalmente por aqueles com renda familiar mais baixa que é a conciliação trabalho e estudo. Sabendo-se que, não muito raro jovens optam por abandonar a escolar para ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes de forma precária como o mercado informal.

Tabela 7 - Distribuição da população de 10 anos ou mais por escolaridade, segundo faixa etária do Estado da Bahia - 2010 (em %).

Faixa etária (em anos)	Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinada	Total	Total (em 1.000 pessoas)
10 a 15 anos	91,6	7,3	0,1	0,0	1,0	100	1.618
16 a 29 anos	38,2	25,1	32,2	3,4	1,1	100	3.660
16 a 17 anos	50,7	41,7	4,9	0,0	2,7	100	539
18 a 24 anos	35,3	25,9	36,0	1,8	1,0	100	1.812
25 a 29 anos	37,2	17,1	38,3	7,0	0,5	100	1.309
30 a 39 anos	48,7	13,7	29,6	7,8	0,3	100	2.154
40 a 49 anos	62,4	11,0	19,9	6,5	0,2	100	2.881
60 anos ou mais	83,3	5,3	7,8	3,6	0,0	100	1.450
Total	59,0	14,6	21,3	4,5	0,6	100	11.764

Fonte: IBGE. Censo Demográfico apud DIEESE Elaboração: Própria

A tabela 8 mostra a posição dos homens e mulheres da Bahia, RMS e não RMS, no quesito escolaridade do jovem de 18 a 24 anos. Observa-se a elevada taxa de escolaridade das mulheres jovens em relação aos homens da mesma faixa etária. Confirma-se dessa forma, o movimento de elevação da presença das mulheres no ambiente escolar.

Podemos identificar a magnitude do elevado índice da escolaridade feminina em relação aos homens, principalmente quando observamos o Estado da Bahia. As mulheres apresentaram expressiva vantagem no quesito escolaridade do indicador nível médio completo e superior completo com taxa de 42,2%, enquanto os homens ficaram com 29,7% para o Estado da Bahia. No ensino superior não foi diferente as mulheres apresentaram taxa de 2,3% e os homens de 1,3%.

As mulheres com nível médio completo e superior incompleto tiveram taxa de 51,2% para a RMS e 39% na não RMS. Já os homens obtiveram índice de 41,8% e 25,8%, respectivamente. Quando analisado o ensino superior completo os dados se confirmam com as mulheres da RMS e não RMS essa apresentaram taxa de 4,3% e 1,7% respectivamente e os homens 2,9% e 0,8%, respectivamente.

Tabela 8 - Distribuição dos jovens de 18 a 24 anos por escolaridade, segundo sexo e localização do Município Bahia 2010 (em%)

Escolaridade	Bahia		Região Metropolitana		Região Não Metropolitana	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Sem instrução e fundamental incompleto	42,3	28,4	29,1	19,5	46,6	31,5
Fundamental completo e médio incompleto	25,8	26	25	23,7	26	26,8
Médio completo e superior incompleto	29,7	42,2	41,8	51,2	25,8	39,0
Superior completo	1,3	2,3	2,9	4,3	0,8	1,7
Não determinada	0,9	1,1	1,3	1,4	0,8	1,0
Total	100	100	100	100	100	100
Total (em 1.000 pessoas)	902	910	221	235	681	675

Fonte: IBGE. Censo Demográfico apud DIEESE Elaboração: Própria

Na tabela 9 abaixo, quando observa-se a distribuição dos jovens entre 18 a 24 anos segundo cor/raça e a localização do domicílio, confirma-se a maior presença dos indivíduos com maior nível de escolaridade os não negros. Já quando avalia-se os indivíduos menos escolarizados existe uma presença maior dos negros em todas as regiões consideradas.

Entre a população negra os jovens de 18 a 24 anos da RMS são os indivíduos mais escolarizados em relação às outras localizações, apresentando 44,6% com escolaridade médio completo e superior incompleto. Já superior completo a taxa foi de 2,7% para os negros da RMS. Os indivíduos não negros da pesquisa ficaram em uma distancia considerável no que tange a escolaridade em relação aos negros, compondo 41,8% e 3,2% dos que possuem médio completo e superior incompleto e aqueles que têm superior completo, respectivamente.

Essa distância entre escolaridade de negros e não negros é alarmante, dado que o Estado da Bahia possui grande parte da sua população constituída pelos indivíduos negros. Segundo o último Censo 2010 a Bahia ocupa o segundo lugar no ranking nacional com 76,3% autodeclarados pretos e pardos. No entanto, é o estado com o maior número de pessoas que se declararam preto (17,1%); outras 59,2% se dizem pardas. Observa-se assim, um processo de exclusão do indivíduo no quesito raça.

Tabela 9 - Distribuição dos jovens de 18 a 24 anos por escolaridade, segundo cor/raça e localização do domicílio no Estado da Bahia 2010 (em %).

Escolaridade	Bahia		Região Metropolitana		Região Não Metropolitana	
	Negros	Não negros	Negros	Não negros	Negros	Não negros
Sem instrução e fundamental incompleto	36,7	30,2	25,6	16,8	40,7	33,7
Fundamental completo e médio incompleto	26,4	23,9	25,6	18,4	26,7	25,3
Médio completo e superior incompleto	34,3	41,8	44,6	56,4	30,6	38,1
Superior completo	1,5	3,2	2,7	7,5	1,0	2,1
Não determinada	1,0	0,9	1,4	0,9	0,9	0,9
Total	100	100	100	100	100	100
Total (em 1.000 pessoas)	1.418	394	375	81	1.043	313

Fonte: IBGE. Censo Demográfico apud DIEESE, 2012 Elaboração: Própria

Na tabela 10 mostra que a distribuição de empregos formais os jovens de 18 a 24 anos apresentaram uma taxa pequena, consideram-se o alto índice de participação na PEA dessa população. Pode-se atribuir tais resultados a uma maior tendência dos jovens de se inserirem em formas de ocupação mais precárias.

Tabela 10 - Distribuição dos empregos formais por faixa etária no Estado da Bahia 2010 (em %)

Região	Até 17	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	65 ou +	Total
Bahia	0,3	14,2	18,3	31,9	21,5	13,1	0,8	100

Fonte: IBGE. Censo Demográfico apud DIEESE, 2012 Elaboração: Própria

Mesmo com a evolução das taxas masculina e feminina, segundo o Censo 2010, 44,3% dos jovens baianos de 18 a 24 anos ainda possuem escolaridade de até oito anos de estudo. Esse quadro é preocupante, na medida em que coloca em risco a qualificação de profissionais e sua inserção no mercado de trabalho.

Como pode-se observar, nos dados demonstrados nos quadros acima a população negra é mais atingida pela segregação e exclusão no mercado de trabalho. Para Rodrigues e Silva (2012) no caso particular da Bahia, a discriminação racial que aí se manifesta não difere, daquelas formas acentuadas em outros Estados do Brasil, ou seja, seu caráter sutil não declarado, que dispensa regras claras de discriminação formal, no entanto não deixam de provocar profundas marcas nas suas vítimas.

Por esse motivo, para Rodrigues e Silva (2012), problematizar a condição juvenil considerando a inserção diferenciada no mercado de trabalho, levando em conta a variável cor ou raça pode permitir lançar um olhar menos homogeneizador sobre a juventude baiana. A produção de dados que confirmam a obviedade dos fatos, isso pode permitir o embasamento justamente da criação de políticas públicas voltadas para combater tais desigualdades: na particularidade baiana, a condição juvenil diferenciada experimentada.

A partir dos dados apresentados ao longo do texto é possível afirmar que os jovens apresentam condições social, econômica e cultural diferenciadas. Na próxima parte dessa monografia será analisado o programa do governo PNQ e sua abrangência no Estado da Bahia no ano de 2010.

5.1 UMA ANÁLISE DA ABRANGENCIA DO PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DENTRO DO ESTADO DA BAHIA

Para uma melhor compreensão sobre o assunto qualificação tomou-se como base dados disponibilizados pelo Anuário da educação profissional da Bahia 2012 com elaboração do DIEESE. Através dele vamos avaliar a aderência do PNQ no Estado da Bahia, analisando o perfil dos educandos, às ocupações e tendências do mercado de trabalho.

Como já citado o PNQ foi elaborado com o objetivo de articular diretrizes, procedimentos e ações de qualificação social e profissional e coloca-se como estratégia de integração das políticas de emprego, educação, desenvolvimento e renda.

Os dados indicam que a média geral dos inscritos é relativamente jovens, com destaque para a grande incidência da faixa etária alvo desse estudo (18 a 24 anos), coincidindo com as recomendações do PNQ quando ao grupo da população prioritário do programa.

Na tabela 11, podemos observar que a Bahia detém o maior número de inscritos no PNQ da região Nordeste com 15.036 em números de inscritos. Podemos atribuir essa grande quantidade de participantes em relação a outros estados ao fato do estado enquadrar-se dentro dos critérios do público alvo do programa. Critérios esses já descritos anteriormente.

Tabela 11 - Número de educandos inscritos nos cursos do PNQ por estados do nordeste em 2010 (em nº absolutos e %)

Região	Nº de inscritos	% sobre o Brasil
Nordeste	49.058	27,0
Alagoas	2.434	1,3
Bahia	15.036	8,3
Ceará	1.989	1,1
Maranhão	2.715	1,5
Paraíba	1.874	1,0
Pernambuco	6.902	3,8
Piauí	11.975	6,6
Rio Grande do Norte	5.352	2,9

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012 Elaboração: própria.

Observa-se na tabela 12, que considerando-se por sexo, as mulheres baianas tem mais do dobro de participação nos cursos do PNQ apresentando 68,5% do total, enquanto os homens obtiveram a taxa de 31,5% dos inscritos. Podemos atribuir a uma maior participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres segundo dados da PNAD 2013 representam aproximadamente 40,75% à população ocupada no Brasil. As mulheres ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias. Sabe-se que as mulheres têm, em geral, escolaridade acima da média dos homens (tabela 8), e os dados do PNQ reforçam essa participação.

Tabela 12 - Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo sexo 2010 Região Nordeste (em %).

Região	Homens	Mulheres	Total
Nordeste	34,8	65,2	100
Alagoas	26,8	73,2	100
Bahia	31,5	68,5	100
Ceará	38,8	61,2	100
Maranhão	39,6	60,4	100
Paraíba	39,9	60,1	100
Pernambuco	43,7	56,3	100
Piauí	30,1	69,9	100
Rio Grande do Norte	42,0	58,0	100

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012 Elaboração: própria

Os dados descritos na tabela 13 abaixo, para a Bahia reforçam a hipótese, 36,8% dos que se encontram na faixa etária de 18 a 24 anos, ou seja, idade essa em que os jovens já deveriam ter concluído o ensino médio realizaram ações de educação profissional do PNQ. Essa participação é expressiva, só ficando abaixo apenas dos indivíduos entre 25 a 39 anos. Provavelmente esses jovens procuraram estes cursos para reforçar o seu currículo de entrada no mercado de trabalho e principalmente, para angariar experiência em alguma atividade.

Tabela 13 - Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo faixa etária em 2010 (em %).

Região	10 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 ou mais	Total
Nordeste	5,8	36,7	42,5	14,3	0,7	100
Alagoas	5,0	33,2	47,0	14,3	0,5	100
Bahia	3,1	36,8	46,1	13,8	0,3	100
Ceará	14,3	41,0	32,2	11,6	0,8	100
Maranhão	4,2	32,7	46,1	16,3	0,7	100
Paraíba	7,2	37,7	37,7	16,0	1,4	100
Pernambuco	2,9	34,3	46,3	16,0	0,6	100
Piauí	11,5	37,2	37,2	13,2	1,0	100
Rio	1,6	39,9	42,1	15,3	1,2	100
Sergipe	11,9	39,9	34,8	12,8	0,5	100

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012 Elaboração: própria

Quando se observa os inscritos no PNQ tabela 14, considerando a cor do indivíduo a participação dos declarantes da cor negra e parda tem uma participação mais expressiva em relação aos demais com 29,4% e 33,1%, respectivamente. Pode-se justificar novamente com base nos critérios de público alvo adotados pelo PNQ. Sabe-se que a população negra é a parcela maior dos indivíduos em situação de pobreza e risco, sendo natural que estes tenham grande participação no programa. Além disso, o estado da Bahia tem um grande contingente da população que se declaram negras ou pardas.

Pode-se verificar na tabela 14, essa tendência é seguida por toda a região nordestina, tendo os negros e os pardos como maiores participantes no programa PNQ. Já os indivíduos que se declaram da cor Branca, podemos atribuir a sua baixa participação ao fato deste fazer parte da minoria dentre os indivíduos. Além disso, existe o fato de grande parte destas, privilegiarem o ensino superior ao invés do curso profissionalizante, como observaremos nas tabelas a seguintes.

Tabela 14 - Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo cor (em %)

Região	Amarela	Branca	Indígena	Negra	Parda	Sem declaração	Total
Nordeste	1,8	8,4	0,5	14,5	36,0	38,8	100
Alagoas	2,2	12,3	0,4	7,6	42,2	35,3	100
Bahia	0,6	3,3	0,4	29,4	33,1	33,1	100
Ceará	2,2	12,6	0,8	7,1	40,2	37,1	100
Maranhão	0,9	4,3	0,1	13,0	24,6	57,0	100
Paraíba	1,8	15,7	3,6	7,3	33,6	38,0	100
Pernambuco	1,1	4,9	0,5	4,1	20,2	69,2	100
Piauí	4,5	15,3	0,5	11,6	53,6	14,4	100
Rio Grande do Norte	0,6	9,0	0,2	2,8	31,0	56,3	100
Sergipe	0,4	1,9	0,1	3,1	6,5	88,0	100

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012 Elaboração: própria

Pode-se observar pelos dados da tabela 15 abaixo, 53,1% pertenciam a “educandos” que concluíram o ensino médio completo e 22% tinha o médio incompleto. Já os indivíduos com ensino superior completo e incompleto apresentaram taxa de 1,3% e 1,2%, respectivamente. Esse resultado confirma o que foi apresentado na tabela anterior, os indivíduos mais escolarizados optam pela formação tradicional ao invés do curso de qualificação.

Tabela 15- Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo escolaridade 2010 em (em %).

Região	Ana- l- fabe- to	Fundamental incompleto			Fun- da- men- tal com- - plet- o	Médio incomple- to	Médio complet- o	Superior incomple- to	Supe- -rior com- - pleto	Tota- l
		1ª a 4ª série incom- -pleta	1ª a 4ª série com- - plet- a	5ª a 8ª série incom- -pleta						
Nordeste	0,3	3,4	3,7	12,8	11, 8	20,8	43,3	2	1,9	100
Alagoas	0,0	2,6	3,5	18,7	9,3	18,8	43,1	2,3	1,6	100
Bahia	0,4	1,3	2,8	10,8	7,2	22,0	53,1	1,2	1,3	100
Ceará	0,3	2,6	8,9	7,8	8,9	23,6	41,8	3,3	2,7	100
Maranhão	0,5	4,2	3,0	10,9	9,4	13,3	56,4	1,5	0,8	100
Paraíba	0,6	5,5	4,4	16,5	9,7	21,2	36,9	2,5	2,7	100
Pernambuco	0,0	0,6	3	15,5	22, 9	22,1	34,3	1,1	0,5	100
Piauí	0,3	6,2	3,8	11,9	15, 5	19,0	35,4	3,6	4,2	100
Rio Grande do Norte	0,1	6,7	5,8	17,6	6,9	21,4	39,4	1,2	0,8	100
Sergipe	-	0,1	0,1	1,5	7	30,6	59,5	0,9	0,1	100

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012 Elaboração: própria

Como pode-se observar na tabela 16, a faixa de renda com maior participação no programa PNQ no estado da Bahia, são os indivíduos entre um a dois salários mínimos, seguido pelos que possuem renda até meio salário mínimo. Já os indivíduos com renda relativamente maior sua participação no programa é insignificante. Esse resultado é acompanhado por toda região Nordeste. Podemos novamente atribuir tais resultados ao público alvo do programa.

Tabela 16 - Distribuição dos educandos inscritos nos cursos do PNQ, segundo faixa de renda familiar no ano 2010 (em %)

Região	Até 0,5 SM	Mai s de 0,5 a 1 SM	Mai s de 1 a 2 SM	Mai s de 2 a 3 SM	Mai s de 3 a 5 SM	Mai s de 5 a 10 SM	Mai s de 10 a 20 SM	Mai s de 20 SM	Sem rendimento	Sem declaração	Total
Nordeste	7,6	8	38,5	9,3	2	0,4	0,1	0	6,8	27,4	100
Alagoas	9,9	17,7	19,7	3,6	1,4	0,3	-	0,2	10,6	36,6	100
Bahia	12,8	2	29,5	2,3	0,5	0,2	0	0	4,4	48,3	100
Ceará	2,1	16,8	38,1	8,3	3,4	1	-	-	4,8	25,6	100
Maranhão	10,8	13,1	11,7	2	0,4	0,2	-	-	13,3	48,5	100
Paraíba	5,9	14,8	50,8	7,1	2,3	0,3	-	-	3,1	15,7	100
Pernambuco	6,2	8,2	22,4	1,4	0,6	0,1	0	0	24,1	36,9	100
Piauí	2,2	8,8	55,8	26,8	4,5	0,6	0,1	0	0	1,2	100
Rio Grande do Norte	8,1	10,6	56,8	8,7	2,9	1,3	0,3	0,1	3,9	7,4	100
Sergipe	-	2,9	83,4	2	0,8	0,1	0,1	0,1	2,6	7,9	100

Fonte: MTE/Sigae. Base de Gestão da Qualificação apud DIEESE, 2012. Elaboração: Própria.

Os dados acima reforçam a hipótese da abrangência dos cursos do PNQ para o estado da Bahia esta concentrada em sua maior parte nos jovens entre 18 a 24 anos. Além disso, esses jovens são negros ou pardos como a maioria da população baiana, mulheres de baixa renda e com escolaridade em grande parte até o ensino médio completo. Que busca o programa com objetivo de acrescentar no currículo uma variável para ajudar na inserção profissional, aumentando assim uma chance de conseguir uma colocação no mercado de trabalho.

Porém, preocupante observar que os indivíduos do sexo masculino tem tido uma participação relativamente pequena no PNQ dentro do estado da Bahia. Principalmente se considerarmos que essa parcela da população é o grupo de maior risco social. Sendo assim, podemos observar que o PNQ não conseguiu atingir o seu objetivo totalmente, pois apesar do público alvo ser maioria do público participante do programa na Bahia, ainda falta uma proposta que atraia mais os jovens do sexo masculino a participar do programa.

Como foi possível observar, com base na interpretação dos dados nas tabelas acima, as políticas públicas de qualificação não estão atingindo os seus objetivos. Além disso, os cursos de qualificação profissional não se mostraram alternativas atrativas para os jovens no Estado da Bahia.

No próximo tópico dessa monografia vamos verificar a qualificação profissional como fator importante na ocupação profissional dos jovens entre 18 a 24 anos. Por falta de dados de acompanhamento relacionados aos indivíduos que tomaram o curso de qualificação através do PNQ, usaremos a variável qualificação de forma mais geral. Para isso, será avaliada sua situação quanto à ocupação depois do curso de educação profissional. Dessa forma podemos traçar um parâmetro referente a qualificação como fator fundamental na inserção ocupacional entre os jovens.

5.2 UMA ANÁLISE DO INTERESSE DOS JOVENS NOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Chegando ao subtópico desta monografia, vamos analisar o interesse dos jovens nos cursos de qualificação profissional no Estado da Bahia e para isso, serão utilizados dados da PNAD nos anos de 2007 a 2008. Com isso podemos finalizar esse estudo sobre o retrato da qualificação profissional na inserção ocupacional dos jovens no Estado da Bahia.

Com já foi analisado nos capítulos anteriores, no contexto histórico de desenvolvimento das forças produtivas nos ajuda a entender e valorizar a educação, como fator importante para inserção ocupacional. Dado que existe uma correlação entre etapas mais avançadas de desenvolvimento de uma economia e o nível da demanda por trabalhadores mais qualificados.

Segundo Nascimento (2013), as experiências de outros países mostraram que o desenvolvimento econômico e social esta associado a:

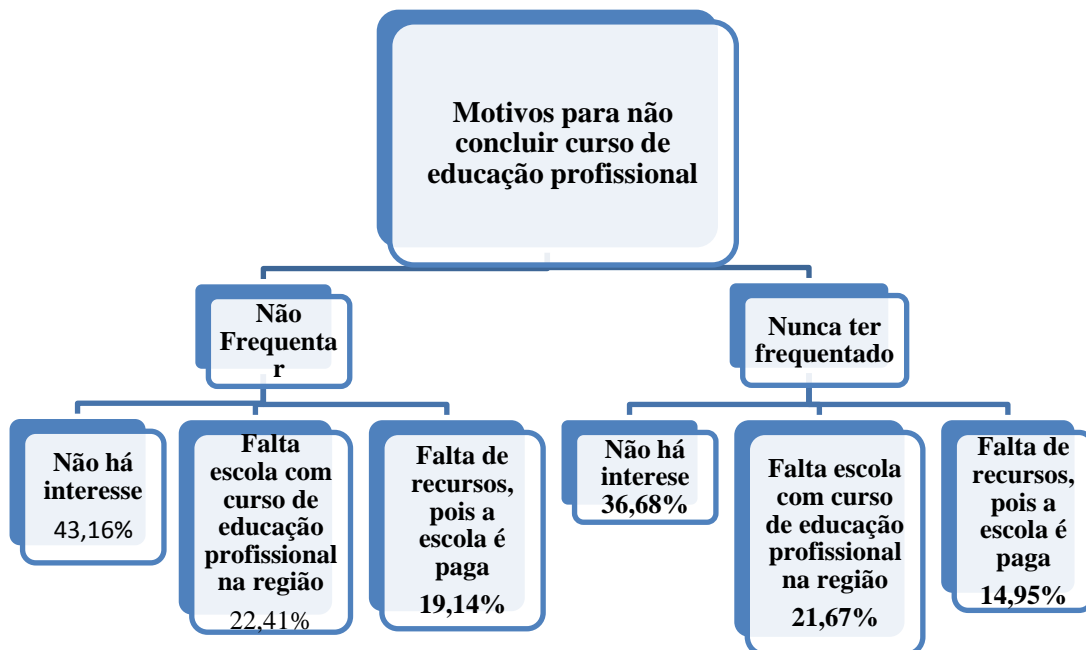
- a) uma prudente dinâmica de expansão da força de trabalho;
- b) uma demanda crescente por mão de obra escolarizada e,
- c) um debate público relevante sobre a qualidade ou o conteúdo da educação na sociedade.

A educação profissional desempenha papel estratégico na relação entre oferta e demanda por trabalhadores mais qualificados. Segundo Neri (2012), a educação profissional tem prazo mais curto do que a educação formal, além disso, permite ao indivíduo uma maior facilidade de conciliar trabalho com estudo e também atende de forma mais direta os diferentes nichos do mercado.

É pertinente recordar (tabela 6), que apesar da alta taxa de participação (63,8%) dos jovens dentro da faixa etária de 18 a 24 anos no Estado da Bahia, essa parcela da população não se traduz em números de jovens com ocupação efetiva no mercado de trabalho, dado o alto índice de desemprego desses indivíduos. Contudo os jovens ocupados da região representam 48,4% da população ocupada.

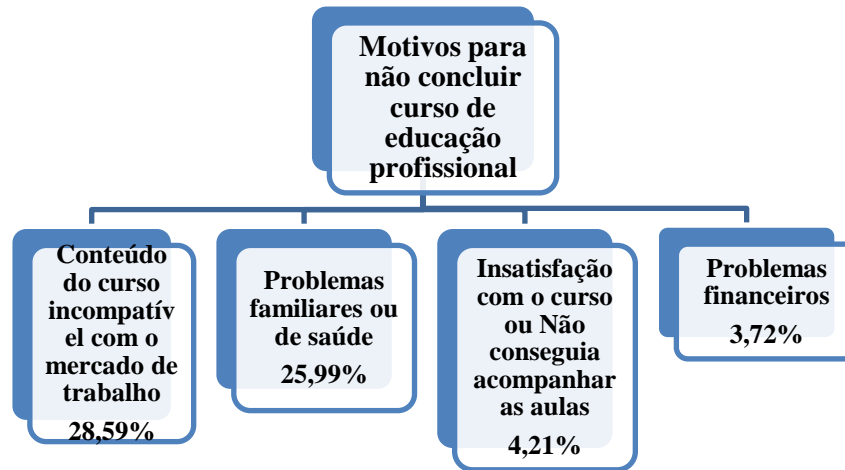
Desta forma, nos concentramos em analisar a relação dos jovens entre 18 a 24 anos na Bahia e a educação profissional. Para isso será utilizado o panorama da FGV sobre a educação profissional no Brasil realizado no ano de 2008. No organograma 1, traz dados referentes aos cursos de educação oferecidos para a faixa etária estudada no Estado da Bahia.

Organograma 1 - Motivos para não frequentar e nunca ter frequentado os cursos de educação profissional faixa entre 18 a 24 anos. Estado da Bahia 2008 (em %).



Fonte: FGV, 2012 Elaboração: própria.

Organograma 3 - Motivos para não concluir curso de educação profissional, faixa etária 18 a 24 anos. Estado da Bahia 2008 (em %).



Fonte: FGV, 2012 Elaboração: própria.

Dado o alto índice de desocupação e desemprego entre os jovens da faixa etária entre 18 a 24 anos e a posição da qualificação profissional como fator importante na inserção ocupacional entre estes, é pertinente avaliar o grau de interesse desses jovens nos cursos de educação profissional. Conforme o organograma 1 acima pode-se observar que a falta de interesse representa 43,16% dos motivos de não frequentar os cursos de educação profissional. Isso comprova que a educação profissional ainda é vista como alternativa de segunda classe por esses indivíduos. Para Neri (2012), o ensino superior é encarado como a alternativa de primeira classe para a profissionalização do trabalhador, apesar desta ser uma realidade distante para grande parte dos jovens na Bahia como já citado nos capítulos anteriores.

A oferta dos cursos de qualificação em algumas regiões do Estado da Bahia parece ser insuficiente, e isso se reflete no percentual de jovens que alegaram a falta de cursos no local (22,41%) como sendo um dos motivos de não frequentar o curso de educação profissional. A falta de recursos foi apontada como 19,14% do motivo da não frequência nos cursos. O desinteresse dos jovens no curso de qualificação profissional é agravado pela não abrangência da oferta de cursos para diversas regiões do Estado. Além disso, a falta de recursos se faz presente quando a oferta de cursos vem de uma instituição particular.

Ainda conforme organograma 1 a acima, pode-se observar que o desinteresse nos cursos de educação profissional ainda é o principal motivo apontado pelos jovens de 18 a 24 anos por nunca ter frequentado qualquer curso de qualificação (36,68%). A falta de escola na região

(21,67%) e a falta de recursos com (14,95%) foi apontado também como um dos motivos principais por nunca ter frequentado os cursos de educação profissional.

No organograma 2 foi abordado os motivos da não conclusão dos cursos de educação profissional para os jovens de 18 a 24 anos no Estado da Bahia. O conteúdo do curso incompatível com o mercado de trabalho foi apontado como 28,59% dos motivos da não conclusão. Com isso, podemos avaliar que existe um desequilíbrio entre o conteúdo dos cursos ofertados e as necessidades do jovem que visa a entrada no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com o organograma 2 podemos observar que a família tem papel fundamental na relação entre os jovens e qualificação profissional. Os problemas familiares e de saúde representaram 25,99% dos motivos da não conclusão, seguido pela insatisfação com o curso e não conseguir acompanhar as aulas (4,21%).

Com base nos dados analisados foi possível identificar que os indivíduos jovens qualificados possuem maiores chances de inserção ocupacional, porém fatores como experiência, cor, sexo é uma barreira na busca por emprego. Categorias ocupacionais menos qualificadas precisam de uma atenção especial dos coordenadores de políticas públicas de qualificação profissional.

Os cursos de qualificação profissional devem ser atrativos para os jovens, principalmente no Estado da Bahia, devido aos altos índices de desemprego da região. Neste sentido, na última parte deste trabalho vai abordar a seguir um retrato da relação dos jovens com a qualificação profissional.

Para Peixoto (2008), na prática o desenvolvimento dessa política governamental pode deixar possíveis lacunas, dado à qualidade desse tipo de ensino rápido tendendo ao reducionismo da organização curricular, principalmente dos seus resultados na qualificação profissional dos egressos, e no fortalecimento de sua inserção profissional.

Os cursos de qualificação profissional devem ser atrativos para os jovens, para que estes possam ter uma perspectiva para o futuro. Proporcionando assim, um status social e econômico a fim de diminuir as lacunas da desigualdade de renda. Segundo a interpretação dos dados das tabelas acima, os jovens têm os cursos de qualificação profissional como um plano B. Além disso, pode estar ocorrendo um desequilíbrio entre, os tipos de cursos que são ofertados, e a real demanda do mercado de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta monografia, foram feitas algumas reflexões que precisam ser pontuadas. Observou-se que houve mudanças significativas no mundo do trabalho, trazendo consequências impactantes no modo de produção mundial. Em meio a esse contexto, os jovens se colocaram como o grupo mais vulnerável desse cenário, situação que é agravada ainda mais no caso do Estado da Bahia devido a problemas socioeconômicos enfrentados pela região.

Observou-se que dentro desse cenário houve um aumento do nível de desocupação para essa parcela da população. Apesar da alta taxa de participação no PEA dessa faixa etária de 18 a 24 anos. Observa-se assim, um movimento de redução dos postos de trabalhos destinado aos jovens, conseqüentemente gerando exclusão social e econômica desses indivíduos.

Houve significativa elevação na taxa de escolaridade de boa parte dos indivíduos, no entanto esses avanços educacionais não se traduziram aumento das possibilidades de emprego para os jovens. Dentro dessa realidade constatou-se que os empregadores se tornaram mais exigentes. Isso resultou em certo desequilíbrio entre oferta de trabalho qualificado e demanda capaz de atender a essas exigências.

Segundo Mota (2007), quando se questiona se qualificação é garantia de emprego, é feita seguinte conclusão:

“(…) O mercado de trabalho, hoje, caracteriza-se, principalmente, pela busca de pessoal qualificado, e isto tem levado às empresas a adotarem políticas administrativas que exigem uma maior capacitação dos candidatos na hora da seleção. E quanto mais se constata a desapareição de cargos e a redução do número de vagas disponíveis no mercado de trabalho, mais a exigência com o nível de qualificação cresce”. (MOTA, 2007, p.87.)

Neste caso, a inserção ocupacional entre os jovens tende a ser mais bem sucedida, quando esses indivíduos estão mais preparados por meio da qualificação profissional para enfrentar as adversidades do mercado de trabalho. Porém essa inserção depende das categorias de trabalho geradas pela economia e da disponibilidade de cursos de educação profissional de qualidade.

A saída mais indicada para os jovens ter mais chances sucesso na busca por uma colocação no mercado de trabalho é o investimento em qualificação profissional. Essa ideia é reforçada por

vários estudiosos sobre o mercado de trabalho. O investimento em qualificação, bem como qualquer outro tipo de investimento, é vantajoso quando o valor presente dos benefícios é maior ao valor presente dos custos.

Observando os dados para a região, constatou-se que a inserção ocupacional entre os jovens não está apenas relacionada à qualificação profissional, atributos pessoais como cor, sexo, renda e experiência afetam fortemente os índices de ocupação entre os jovens. Principalmente atributos específicos como a cor/raça é fortemente impactante para a inserção profissional.

Além disso, é possível ressaltar que o Estado da Bahia tem uma população muito densa, ou seja, em determinada perspectiva pode deixar as empresas em uma situação confortável, ao selecionar os possíveis candidatos. A alternativa que pode ser adotada pelos jovens, com a finalidade de acompanhar os desafios impostos é a melhoria das suas habilidades e competências, que pode ser adquiridos através dos cursos de qualificação profissional.

Dessa forma, essa pesquisa apresenta a qualificação como estratégia de preparação para enfrentar as adversidades do mercado de trabalho, uma vez que esse tende a excluir os grupos mais vulneráveis. Dado que os conhecimentos adquiridos é uma vantagem comparativa. Além disso, o conhecimento aprendido é de posse única e intransferível do indivíduo.

No contexto observado, os dados analisados sobre as políticas de qualificação chega-se a algumas conclusões, existe uma forte participação do público jovem da faixa etária entre 18 a 24 anos. A maior participação desses jovens pode ser explicada, devido aos jovens desta faixa etária buscar um diferencial maior de qualificação. Isto possibilita o poder competir no mercado de trabalho de forma mais equilibrada com outros indivíduos que podem possuir maior escolaridade ou experiência.

Quando foram observados a relação cursos de qualificação profissional e sexo, as mulheres apresentaram mais que o dobro de participação em relação aos homens. Isso se mostrou uma tendência, dado fatores como emancipação feminina movimento que cresceu consideravelmente nas últimas duas décadas. Além disso, existe um grande número de mulheres jovens mães solteiras ou chefe de família residente no Estado da Bahia.

Outro fator interessante observado foi a maior quantidade de indivíduos, participante dos cursos de qualificação estão concentrados, nos indivíduos que possuem renda até dois salários mínimos e ensino médio completo ou incompleto. Podemos explicar esses resultados se levarmos em consideração que a qualificação profissional acaba sendo o caminho mais rápido para uma inserção ocupacional.

Já as observações dos indivíduos de renda e escolaridade mais elevada, mostraram pouco interesse desse grupo nos cursos de qualificação. Esses resultados podem ser atribuídos a fatores como estabilidade no emprego já conquistada, aliado ao fato dos indivíduos de renda maior em geral não são alvos das políticas qualificação profissional.

O PNQ mostrou-se uma boa iniciativa para a inserção ocupacional, porém, não muito eficaz quando se observa o alcance na parcela jovem da população, principalmente naqueles indivíduos onde a renda é bastante baixa. Destoando assim, do seu objetivo principal que é atingir a camada mais frágil da população no quesito social e econômico.

Infelizmente os cursos de qualificação se mostraram incapazes de serem vistos de forma atrativa pelos jovens. Os indivíduos sem cursos de qualificação profissional atribuíram a condição a falta de interesse nos cursos ofertados. A oferta de cursos profissionalizantes em si, não cria sua própria demanda. Essa situação pode ser amenizada, com um maior empenho do governo para criar parcerias e aumentar o dialogo com as empresas.

A preocupação com a inserção ocupacional dos jovens é grande em todo o mundo. O grande desafio nesse contexto é como superar as adversidades dessa trajetória. A oferta de cursos de qualificação profissional, com alta demanda do mercado de trabalho seria uma boa alternativa.

No último capítulo foi observado um desinteresse dos jovens da faixa etária pesquisada pelos cursos de educação profissional. Pode-se concluir que existe a colocação dos cursos de educação profissional como uma alternativa inferior em relação à educação formal. Uma solução para essa problemática pode ser a clareza de informação referente aos benefícios alcançados com a educação profissional.

Os resultados obtidos nesta monografia só vêm reforçar a reflexão de políticas mais eficazes que considere as características da sua população, com o objetivo de atender todas as camadas de forma mais precisa. Por isso, é necessário que mais estudos sejam desenvolvidos e mais dados sejam disponibilizados para que assim, surjam novas propostas relacionadas ao mercado de trabalho para os jovens.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Editora Unicamp, 8ª edição. 2002.

ARANDIA, Alejandro Kuajara. **O Mercado de Trabalho Frente à Crise dos Anos 80 e aos Planos de Estabilização.** Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/380/612>>. Acesso em: 13 mai.2014.

BATISTA, Erika. **Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e Continuidades.** 2012. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 05 mar.2014.

BATISTA, Madjalane Santos. **A escolaridade como importante fator na inserção ocupacional do jovem na Região Metropolitana de Salvador.** 2003. 67 f. il. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas , UFBA, Salvador, 2003.

BATISTA, N. F.; CACCIAMALI, Maria Cristina. **Diferencial de salários entre homens e Mulheres.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v26n1/v26n1a08.pdf>>. Acesso em 14 jul.2014.

BECKER, Gary S. **Capital humano e pobreza.** 2006. Disponível em: <http://www.cieep.org.br/index.php?page=artigossemana&codigo=480>. Acesso em: 03 mai.2015.

BRAGA, Thaiz Silveira. Inserção dos jovens nos mercados de trabalho metropolitanos: Uma década de desigualdades entre os grupos etários. **Bahia Análise & Dados/SEI**, Salvador, v.21. n.1, p.43-62, jan./mar.2011.

CASTILHO, Marcelo Viana. **A Metamorfose do Mercado de Trabalho.** Revista Inesul. ISSN 1980-5969. v.2, n.1, Dez. 2008 Disponível em: <https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_6_1253736522.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2014.

CONH, Amélia. **Políticas Sociais e Pobreza no Brasil.** Planejamento de Políticas Públicas. n.12, p.120-130, jun./dez, 1995. Disponível em: <http://www.contagem.mg.gov.br/arquivos/arquivos/infotec/cohn_politicas_sociais.pdf>. Acesso em: 02 ago.2014.

CNI. **Falta de Trabalhador. Qualificado na Indústria. Sondagem Especial Indústria de Transformação e Extrativa.** Ano.3, n.1, out.2013. Disponível em:<http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2013/10/28/5230/20131028145358467214a.pdf>. Acesso em: 09 ago.2014.

DELUIZ, Neise. **Qualificação Profissional, Trabalho e Formação.** In: SEMINÁRIO QUALIFICAÇÃO, TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E SUBJETIVIDADE. 6, 2011, Rio de Janeiro: Auditório Joaquim Alberto Cardoso de Melo/EPSJV/Fiocruz, 2011.

DIEESE. Anuário da Educação Profissional na Bahia. Volume II. 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2013/suprofSubIIAnuarioEducacaoProfissionalBahiaVolII.pdf>>. Acesso em 26/04/2014.

DIEESE. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda.** 2010 e 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/dados_estatisticos/anuario-do-sistema-publico-de-emprego-trabalho-e-renda.htm>. Acesso em 09 out.2014.

- DIEESE. **Juventude**. Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, São Paulo 2010 - 2011. Disponível em: <
<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A333FE61F013341784DA03918/juventude.pdf>>. Acesso em 02 mai.2014.
- DIEESE. Qualificação e mercado de trabalho: apontamentos para política pública em regiões metropolitanas. São Paulo, n.18, 2011. Disponível em: <
<https://www.dieese.org.br/pesquisaDIEESE/2011/201112QualificacaoMercadoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 05 jun.2014.
- DIEESE. Qualificação e Mercado de Trabalho: Apontamentos para política pública em regiões metropolitanas. Rede de Pesquisa Formação e Mercado de Trabalho. Nº 18. Dezembro de 2011. Disponível em:< <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 23/10/2014
- EHRENBERG, Ronald G; SMITH, Roberto S. A Moderna Economia do Trabalho. São Paulo: Makron Books, 2000.
- FILHO, Moysés de Souza. Capital humano em Educação Uma Visão Crítica da Concepção Neoliberal. 2010. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte-IFRN**. Disponível em: <
http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT3/CAPITAL_HUMANO.pdf>. Acesso em: 09 mai.2015.
- FOGAÇA, Azuete; SALM, Cláudio L. Tecnologia, emprego e qualificação: algumas lições do século XIX. **Revista de Economia Contemporânea/ÂNEA**. n.4, p.107-135, jul./dez.1998.
- GALVÃO, Daiane; SANTOS, Eliete N.; LIMA, Jacilene F.; NASCIMENTO, Marcos A.; LIMA, Marta G. R. As exigências educacionais para o mercado de trabalho do século XXI. **Práxis Educacional**. n.1. p.111-134. 2005.
- GONÇALVES, José Ernesto Lima. Os Impactos das Novas Tecnologias nas Empresas Prestadoras de Serviços. São Paulo,1994. **Revista de Administração de Empresas/RAE CASES**. p. 66. Jan./fev. 1994.
- HOFFMANN, R.; SIMÃO, R. C. S. Determinantes do rendimento das pessoas ocupadas em Minas Gerais em 2000: o limiar no efeito da escolaridade e as diferenças entre mesorregiões. **Revista Nova Economia**, Belo Horizonte, v.15, n.2, p.35-62, maio./ago. 2005.
- IBGE. 2015. **Síntese: Estados Bahia**. Disponível em: <
<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=ba>>. Acesso em: 27 jul.2015
- IBGE. 2015. Indicadores IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego. ABR.2015. Disponível em:
ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/pme_201504pubCompleta.pdf. Acesso em: 8 out.2015.
- KUENZER, Acacia Zeneida. **Conhecimentos e competências no Trabalho e na escola**. São Paulo 2001. Disponível em:
 <http://www.educacao.rs.gov.br/dados/seminariointernacional/acacia_kuenzer_conhec_compet_trab_e_sc.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2014.
- LIMA, Antonio Almerico Biondi e Lopes, Fernando Augusto Moreira. **Diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas**. Coleção Qualificação Social e Profissional Volume 1. Brasília, 2005.
- MARSHALL, Alfred. **Princípios de Economia .Tratado Introdutório**. Tradução revista de Rômulo Almeida e Ottolmy Strauch. Vol.1. ed. 1996. Editora Nova Cultural Ltda.

MARTINEZ, Suzana Riquelme Moreno; PERIC, C. Raja Bou Assi. As exigências educacionais para o mercado de trabalho no século XXI. **Revista Interfaces: ensino, pesquisa e extensão**. Faculdade Unida de Suzano – UNISUZ. Ano 1, p.10-12, nº 1, 2009.

MONTEIRO, Marília de Andrade. **A Participação Cidadã no Projovem Urbano: Elementos para um debate sobre cidadania e civilidade**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Ciências Humanas e Sociais – CCH – UFRJ. 2011.

MORETTO, Amilton. **Economia, Desenvolvimento Regional e Mercado de Trabalho do Brasil**. 2010-Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. Banco do Nordeste do Brasil. Centro de Estudos Sindicais e de Economia o Trabalho. Pág. 345 a 360. 2010.

MOTA, Marileide. As mudanças no mundo do trabalho e os resultados na aquisição desemprego. **Revista de Ciências Humanas e Artes/Arius**, Campina Grande, vol. 13, n.1. p.82-90, jan./jul. 2007.

MOURA, Flavio Kaue Fiuza; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato; MAIA, Katy. Capital Humano e Segmentação no Mercado de Trabalho: Uma Análise da Indústria Catarinense, por Níveis de intensidade Tecnológica. Disponível em:

<http://www.apec.unesc.net/VIII_EEC/sessoes_tematicas/3%20-%20Demogr.%20Merc.%20Trabalho/CAPITAL%20HUMANO%20E%20SEGMENTA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 09 mar.2015.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 8, p. 136-153, Jan./Mar. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em: 06 ago.2014.

MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/index.php/servicos/qualificacao-profissional>>. Acesso em: 01 nov.2014. Mulheres segundo a condição de migração. **Revista brasileira de estudos populacionais**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 97-115, jan./jun. 2009.

MTE. Plano Nacional de Qualificação – PNQ. 2010. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/casa_japao/qualiprof_historico.pdf>. Acesso em: 15 ago.2014.

MTE. **Plano Nacional de Qualificação**. Orientações para Elaboração de Projetos e Audiências Públicas. Brasília, 2009. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/pnq/kit_planseq_manual_orientacoes.pdf. Acesso em: 16 abr.2015.

NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M. **Escassez de mão de obra qualificada no Brasil: fatos e mitos**. Rede de Pesquisa e Formação e Mercado de Trabalho/IPEA. 2013. Disponível em: <http://www.brasilmaior.mdic.gov.br/images/data/201306/da4baead2724e0468cdbc0de49ec08a4.pdf>. Acesso em: 07 jul.2014.

NERI, Marcelo Cortes. **A Educação Profissional e Você no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2010. [184]p. 1. Disponível em: <www.ifms.edu.br/wp.../05/eduprofi_texto_neri_20100526_formatado.pdf>. Acesso em: 25 set.2014.

NERI, Marcelo Cortes. **As Razões da Educação Profissional: Olhar da Demanda**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2012. [184]p. 1. Disponível em: http://www.cps.fgv.br/cps/bd/senai_razoes/Senai_Neri_texto_TEXTOFim.pdf Acesso em: 25 ago.2014.

PEIXOTO, Patrícia Ebani. **Do PLANFOR ao PNQ: Uma Análise Comparativa Sobre os Planos de Qualificação no Brasil**. 2008. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, 2008.

PIRES, Valdemir. **Economia da educação**. Para além do Capital Humano. São Paulo. Ed. Cortez, 2005.

POCHMANN, Marcio. **Dinâmicas do Mercado de Trabalho do Nordeste**. João Pessoa. Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Ed. Universitária, 2009.

PNAD. Glossário. IBGE. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/glossario_PNAD.pdf>. Acesso em: 12 mai.2014. “Não Paginado”

Governo da Bahia. Portal Transparência Bahia. Disponível em: <<http://sistemas.sefaz.ba.gov.br/sistemas/tbweb/modulos/home/main.aspx>>. Acesso em: 13 out.2015.

RAMOS, Carlos Alberto; VALVERDE, Rosembergue. **Sobre o Debate da Falta de Mão-de-Obra Qualificada no Brasil**. 2007. Disponível em: <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2013/08/29/409/20130829160916182383i.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2014.

RIGBY, Mike; Sanchis, Enric. O conceito de qualificação e a sua construção social. **Revista Europeia de Formação Profissional**. p.24-36. n.37. 2006.

RODARTE, Mario Marcos Sampaio; SCHNEIDER, Eduardo Miguel; GARCIA, Lúcia dos Santos. Educação e qualificação para o trabalho: um breve diagnóstico da formação dos trabalhadores metropolitanos. **Bahia Análise & Dados/SEI**, Salvador, v.21, n.2, p.417-432, abr./jun.2011.

RUCKSTADTER, Vanessa Campos Mariano. Educação e Economia nos anos 1990: a resignificação da teoria do capital. In: 2º SEMINÁRIO NACIONAL ESTADO E POLÍTICAS SOCIAIS NO BRASIL, 10, 2005, Cascavel. **UNIOESTE...** São Paulo: Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE, 2005. “Não Paginado”.

SABOIA, J. **Tendências da Qualificação da Força de Trabalho**. Universidade Federal do Rio de Janeiro UFRJ e Instituto de Economia da UNICAMP. Estudo transversal. Junho. 2009. Disponível em: <https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/ie_ufrj_et04_qualificacao.pdf> Acesso em: 15 mai. 2014.

SANTOS, Carlos Aparecido. **Produção Enxuta: Uma proposta de Método para Introdução em uma Empresa Multinacional Instalada no Brasil**. 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Departamento de Engenharia Mecânica da Universidade Federal do Paraná. 2003.

SANTOS, Carlos Eduardo Ribeiro; SANTOS, Magila Souza. Os jovens e o mercado de trabalho nas grandes regiões brasileiras: realidade, dificuldades e possibilidades no contexto recente. **Bahia Análise & Dados/ SEI**, Salvador . v.21. n. 1. P.25-43. Jan./mar.2011

SCHULTZ, T. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Tradutor: Marco Aurelio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SENAC. **Relatório da pesquisa de demanda atual e futura da educação profissional do setor do comércio de bens, serviços e turismo**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.senac.br/media/68320/relatorio_da_pesquisa_de_demanda_atual_e_futura_da_educacao_profissional_do_setor_do_comercio_de_bens_servicos_e_turismo_2014.pdf>. Acesso em: 22 ago.2015.

SILVA, Ivanilda. Teorias do Emprego segundo o Enfoque do Capital Humano, da Segmentação e dos Mercados Internos. **Revista da Fapese**. v.2. n.2, p.129-140, jul./dez. 2006

SILVA, Jair Batista; RODRIGUES, Flavia Santana. Juventude, desigualdades e mercado de trabalho na Bahia. **Bahia Análise & Dados/ SEI**, Salvador. v.21. n.1. P.155-177. Jan./mar.2011.

SOUZA, Juliana. **Educação e qualificação profissional como determinantes de inserção no mercado de trabalho brasileiro.** NAPPE – UFPR (Núcleo de Avaliação de Políticas Públicas Educacionais). 2008. Disponível em: < http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a5/ANPEC-Sul-A5-03-educacao%20e%20qualificacao%20.pdf>. Acesso em 14 fev.2013.

VIDIGAL, Cláudia Bueno Rocha; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância.** 2012. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf>>. Acesso em: 01 mar.2015.

VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos; ALVES, Edgard Luiz Gutierrez. **Qualificação Profissional: Uma Proposta de Política Pública.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/IPEA. Jun. 1995. Disponível em:< http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0376.pdf>. Acesso em: 23 out.2014.

WELTERS, Angela. Os jovens de 15 a 19 anos e o dilema trabalho-estudo: algumas questões relevantes para pensar as políticas públicas no Brasil. **Bahia Análise & Dados/SEI**, Salvador, v.21. n.1, p.7-24, jan./mar.2011.