

centro de estudos da metrópole

**O ACESSO A OPORTUNIDADES DE TRABALHO NO BRASIL.
UMA COMPARAÇÃO INTER-METROPOLITANA SOBRE OS MECANISMOS DE
CIRCULAÇÃO DA INFORMAÇÃO OCUPACIONAL E A REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE**

NADYA ARAUJO GUIMARÃES

USP, DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA E CEM/INCT

E-MAIL: nadya@usp.br

MURILLO MARSCHNER ALVES DE BRITO

USP, PROGRAMA DE PÓS EM SOCIOLOGIA E CEM/INCT

E-MAIL: murillomarschner@yahoo.com.br

PAULO HENRIQUE DA SILVA

CEM/INCT

E-MAIL: paulo@phi.com.br

COMUNICAÇÃO AO SEMINÁRIO INTERNACIONAL “METRÓPOLES E DESIGUALDADES”

SÃO PAULO, 24 A 26 DE MARÇO DE 2010.

COMENTÁRIOS SÃO BEM-VINDOS.

**O ACESSO A OPORTUNIDADES DE TRABALHO NO BRASIL.
UMA COMPARAÇÃO INTER-METROPOLITANA SOBRE OS MECANISMOS DE
CIRCULAÇÃO DA INFORMAÇÃO OCUPACIONAL E A REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE ¹**

**NADYA ARAUJO GUIMARÃES²
MURILLO MARSCHNER ALVES DE BRITO³
PAULO HENRIQUE DA SILVA⁴**

O debate sobre a desigualdades sociais tem uma de suas âncoras mais importantes na reflexão sobre o papel do mercado enquanto mecanismo de alocação de recursos e, por isso mesmo, enquanto instância estratégica de reprodução ou superação de iniquidades. Parcela significativa da melhor tradição sociológica tem estado atenta para entender o modo de alocação das oportunidades ocupacionais e, nesse sentido, o papel do mercado de trabalho na inserção estrutural e mobilidade social dos indivíduos.

Assim, por exemplo, ao longo dos anos 1960 e 1970, a fina flor dos estudos da estratificação social teve os seus olhos voltados para o mercado de trabalho. Poder-se-ia mesmo dizer que as pesquisas sobre o processo de aquisição de status (ao modo de Blau e Duncan, 1967 ou Hauser e Featherman, 1977) se constituíram na porta de entrada das análises sobre mercados de trabalho no *mainstream* da sociologia do século XX. Interessados em entender como os indivíduos se distribuíam no conjunto finito das possibilidades de inserção ocupacional, tais estudos lançaram luz sobre os elos que se estabeleciam entre atributos individuais (como características da família de origem, educação, sexo, raça, dentre outras) e os resultados sócio-econômicos alcançados por esses indivíduos. Assim fazendo, destacaram-se pelo papel que conferiam à dinâmica da demanda por trabalho; e com razão, já que os

¹ Comunicação à Mesa Redonda “Jobs in Metropolitan Regions”, Seminário Internacional “Metrópoles e Desigualdades”, São Paulo, Centro de Estudos da Metrópole, 24-26 de março de 2010. Este texto é um resultado do projeto “Redes e obtenção de trabalho” que conta com o apoio financeiro da FAPESP (Cepid 1998/14.432-9) e do Programa Institutos Nacionais de Ciência e Tecnologia - MCT/CNPq/FAPESP (Processos CNPq 5738642008 e FAPESP 2008/57843-1). Beneficiamo-nos do suporte institucional do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e do INCT/Centro de Estudos da Metrópole. Agradecemos ainda ao DIEESE, na pessoa do seu Diretor Sergio Mendonça, por haver facultado o acesso aos microdados da pesquisa “Informações sobre o sistema público de emprego, trabalho e renda”, conduzida em 2008 em algumas regiões metropolitanas brasileiras.

² Professora Titular do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e Pesquisadora do CNPq associada ao INCT/CEM, onde coordena a equipe do projeto “Redes sociais e obtenção de trabalho”. E-mail: nadya@usp.br

³ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo e pesquisador associado à equipe do projeto “Redes sociais e obtenção de trabalho”, do INCT/CEM. E-mail: murillomarschner@yahoo.com.br

⁴ Sociólogo; pesquisador associado à equipe do projeto “Redes sociais e obtenção de trabalho”, do INCT/CEM. E-mail: paulo@phi.com.br

resultados sócio-econômicos alcançados eram prioritariamente investigados a partir das características pessoais daqueles em disputa por posições de prestígio, escassas na arena em que se constituía o mercado de trabalho.

Duas novas perguntas se colocaram com mais vigor na literatura internacional a partir dos anos 1970. A primeira delas inquiriu sobre o efeito da estrutura de oportunidades criada ao interior da firma sobre as chances dos indivíduos. De fato, já desde o trabalho seminal de Harisson White (1970) sobre as “cadeias de oportunidades” sociais, o foco sobre as eventuais desigualdades de chances passou a estar posto também na dinâmica da organização que emprega. Seguiram-se estudos que exploraram mais detidamente os determinantes das desigualdades de resultados, e sobretudo a distribuição das recompensas, aprofundando-se no estudo da firma e avançando a análise dos determinantes oriundos do lado da oferta de trabalho (Baron e Bielby, 1980; Hodson, 1983; Kalleberg e Griffin 1980). Mas, não tardou para que o argumento sobre a importância das posições vacantes (e sua dinâmica de produção) fosse transposto da empresa para os mercados externos de trabalho; desse modo, o mesmo tipo de fenômeno descrito por White passou a ser também examinado sob o ponto de vista do modo pelo qual se redistribuíam os indivíduos na estrutura social mais ampla, e como isso afetava as recompensas econômicas que obtinham pelos lugares sociais ocupados (Sorensen, 1977).

Mas os anos 1980 trouxeram à luz uma outra maneira de abordar o tema dos elos entre mercado de trabalho e oportunidades. A formulação de Mark Granovetter (1974) sobre o papel das redes de contatos pessoais no acesso à informação sobre alternativas de emprego re-situou o interesse analítico, localizando-o no entrecruzamento entre oferta e demanda de trabalho, antes que em qualquer um desses dois lados isoladamente. Ao argüir que o reparto das oportunidades ocupacionais só poderia ser sociologicamente bem entendido se tomássemos em conta a presença das redes sociais mediando as relações entre empregadores e demandantes de trabalho, Granovetter chamou a atenção para o peso dos aspectos não-mercantis na operação do mercado de trabalho, desvendando um importante mecanismo através do qual a ação econômica se enraizava na estrutura social (1985).

Sua formulação ampliou a agenda analítica dos estudos sobre o mercado de trabalho, na medida em que iluminou uma dimensão até então pouco estudada, a saber, a da circulação da informação ocupacional. Esta passaria crescentemente a ser vista como um elemento central à produção (ou superação) de desigualdades no acesso a oportunidades de trabalho. Assim, a posição (na estrutura social) dos contatos acionados pelos indivíduos em sua busca de empregos, e não apenas os seus atributos pessoais, poderia definir não somente a possibilidade de vir a encontrar trabalho, tal como documentado por Granovetter, mas a qualidade do emprego a ser obtido e, por essa via, as chances de realização socioeconômica e de mobilidade individual (Lin, 2001; Degenne et al 1991; Hsung, Lin e Breiger, 2009); refazia-se, assim, o elo analítico entre posição no mercado de trabalho e mobilidade, que tanto havia estimulado a reflexão dos sociólogos nos anos 1960.

O programa de investigações aberto pelo estudo seminal de Granovetter ajudou, assim, a desvendar uma espécie de ante-sala, ainda pouco devassada, do

mercado de trabalho, a intermediação das oportunidades de emprego. Sabemos hoje que os mecanismos de acesso à informação sobre as vagas disponíveis, pré-condição para a obtenção de trabalho, envolvem tanto as redes tecidas nos espaços da sociabilidade individual, quanto os agentes econômicos voltados a intermediar oportunidades de emprego. Estes últimos formam um mercado ao interior do que convencionalmente temos entendido como o mercado de trabalho. Duas características especificam este outro mercado: por um lado, a mercadoria que nele circula (a informação sobre vagas, e não propriamente a força de trabalho); por outro, a existência de um terceiro ator econômico (o intermediador, e não apenas o comprador e o vendedor de força de trabalho). Sabemos que ele se torna tanto mais pujante quanto mais flexíveis os empregos e incertas as oportunidades, em meio à intensa reestruturação da economia mundial, marcada por crises de maior ou menor abrangência em termos internacionais (Autor, 2008; Benner, Leete e Pastor, 2007; Koene e Purcell, 2004).

Face a esses novos desdobramentos analíticos dos anos 1980 e 1990, havia que investigar o peso diferencial das instituições mercantis e das redes na procura e obtenção de trabalho, de modo a bem caracterizarem-se as diferenças estruturais existentes entre mercados. Com efeito, os resultados de pesquisas conduzidas nos anos 1990 e 2000 mostraram que o peso dos diversos expedientes acionados na procura de emprego variava de maneira significativa entre sociedades.

Em estudo comparativo por meio de *surveys* amostrais conduzidos em três metrópoles mundiais – Paris, Tóquio e São Paulo -, encontramos que os recursos habitualmente mobilizados na procura não tinham peso equivalente e variavam segundo o contexto em que se procurava (Kase e Sugita, 2006; Guimarães, 2009). Assim, sob distintas formas de regulação do trabalho e do emprego, e sob modalidades diversas de institucionalização da proteção social, variavam os mecanismos que ligavam os indivíduos às oportunidades ocupacionais. Dessa maneira, em sistemas de emprego onde o padrão de duração dos vínculos era mais estável (como no Japão), ou onde a regulação institucional do desemprego o fazia socialmente mais protegido (como na França), ganhavam proeminência mecanismos de obtenção de ocupação distintos daqueles que se observava no Brasil, país onde a recorrência das transições ocupacionais se aliava à fraca institucionalização da proteção social que se concedia àquele em busca de trabalho.

Desse modo, em São Paulo as redes pessoais foram os mecanismos que de longe mais se destacaram, especialmente através dos elos fortes do grupo familiar e dos amigos mais chegados; sobressaía-se também o esforço individual da prospecção direta junto às empresas; aos agentes econômicos do mercado de intermediação e aos meios anônimos (anúncios em jornais e revistas especializadas) restava papel muito claramente secundário. Em Tóquio, ao contrário, a informação disponível no espaço público, na forma de anúncios em jornais e revistas e pelo recurso às agências do sistema público de emprego, era aquela acionada de maneira mais recorrente pela maioria dos indivíduos. Já na região de Paris-Île de France prospectar individualmente as possíveis vagas existentes no mercado, mediante contato direto com as empresas, era o meio que

se destacava, combinado com o recurso à informação veiculada pelo sólido e abrangente sistema público de apoio ao demandante de trabalho.

No caso das regiões metropolitanas de São Paulo e Tóquio, por razões particulares ao modo como foram construídos os levantamentos, foi possível avançar um pouco mais e investigar o mecanismo de procura que se mostrara efetivo, pois permitira ao entrevistado encontrar o seu último trabalho. Eficazes, em São Paulo, eram as redes pessoais e a prospecção individual no mercado, através contato direto com as empresas. Em Tóquio, as redes sociais (pouco relevantes entre os mecanismos reconhecidos como os mais acionados para procura) surgiram, entretanto, como recursos em alguma medida eficazes para obter trabalho, conquanto o destaque maior continuasse com os mecanismos públicos (anúncios em jornais e revistas, agências do sistema público e escola); ali, e ao contrario de São Paulo, a prospecção direta era tida como uma iniciativa que rendia muito poucos frutos.

Ficava evidenciada, por esses achados, uma diferença analiticamente importante entre duas formas principais de categorizar o modo de conexão entre candidato e vaga. Por um lado, ele poderia se fazer (i) através de mecanismos de circulação de informação ocupacional institucionalizados no espaço público e postos em prática através dos agentes do mercado ou (ii) através de mecanismos enraizados nos espaços de sociabilidade privada e postos em prática através das redes de contatos pessoais. Por outro lado, o encontro entre candidato e vaga poderia se estabelecer (i) por uma relação direta entre o indivíduo e o mercado de trabalho (procura direta junto a empresas, uso de anúncios de jornais, realização de concursos) ou (ii) por uma relação mediada, seja por agentes do mercado de trabalho (agências de emprego, empresas de trabalho temporário), seja por redes de contatos pessoais.

À luz dos achados da pesquisa que comparou as três metrópoles mundiais, destacava-se, assim, o peso explicativo da dimensão macro-institucional, notadamente das formas de regulação do trabalho e do emprego e das modalidades de institucionalização da proteção social. Entretanto, dois outros desafios se apresentavam: a necessidade de explorar o peso de outros determinantes das escolhas individuais e o estudo dos elos entre tipo de procura acionada e qualidade do emprego obtido. Eles nos permitiriam avançar hipóteses sobre os elos que ligam o modo de circulação da informação ocupacional e a reprodução (ou superação) de desigualdades.

Este é o objeto do presente texto. Para tal, usamos o artifício de construir a comparação com um intuito distinto ao da pesquisa anterior, isto é, manteremos constante o quadro macro-institucional. Em vez de comparar metrópoles sujeitas a diferentes sistemas de emprego e regimes de proteção social, procuraremos aqui manter constantes tais características e empreender comparações inter-metropolitanas, mas agora em nível intra-nacional. Isso porque, dados recentemente produzidos para algumas das principais regiões metropolitanas brasileiras mostraram que havia uma variação significativa tanto na forma como se procurava trabalho e, por extensão, no peso dos diferentes mecanismos de circulação da informação ocupacional, quanto na eficácia desses mecanismos na alocação de oportunidades ocupacionais.

Nosso intuito neste texto será, por isso mesmo, o de avançar a reflexão ao redor de um argumento: (1) Se os indivíduos estão expostos a diferentes alternativas para ter acesso às informações sobre oportunidades de trabalho, e (2) se a depender da alternativa acionada são distintos os efeitos em termos de oportunidades a que se acede, (3) poder-se-ia reconhecer um padrão, uma síndrome de características que se associasse mais intensamente a cada um dos modos de circulação da informação ocupacional? (4) Variando esses modos, pesam mais as características que são do domínio do indivíduo (aquisitivas ou adscritas) ou aquelas que dizem do contexto em que o mesmo se insere e busca trabalho (tipo de segmento do mercado de trabalho ou tipo de metrópole em que se compete)?

Assim formulado, o interesse analítico afasta-se do terreno convencional à sociologia dos mercados de trabalho, onde se indaga sobre os resultados de um certo modo de inserção ocupacional, observando seus efeitos em termos da realização socioeconômica alcançada (seja via renda, prestígio da ocupação ou acesso a posições no mercado interno da firma, apenas para exemplificar). Neste texto, queremos, antes, refletir sobre o movimento que dá lugar ao encontro entre o demandante de trabalho e a vaga; iremos argüir que, a depender do tipo de mecanismo de informação pelo qual se chega a saber da existência de uma oportunidade de trabalho, variam as características da vaga e os perfis daqueles que logram obtê-la.

Indo um pouco mais longe, e de modo analiticamente mais ambicioso, queremos secundar os argumentos que mostram não apenas quão imperfeito é o modo de circular a informação no mercado de trabalho, e quão desigual o conhecimento dos competidores por vagas, mas, e cremos que os dados a seguir apresentados nos apoiarão nesse sentido, o quão socialmente segmentada é a forma de acessar as oportunidades. Vale dizer, os mecanismos de produção de desigualdades ocupacionais operam antes mesmo da obtenção da ocupação; eles começam a operar a partir do modo como se procura e obtém informação sobre chances de trabalho.

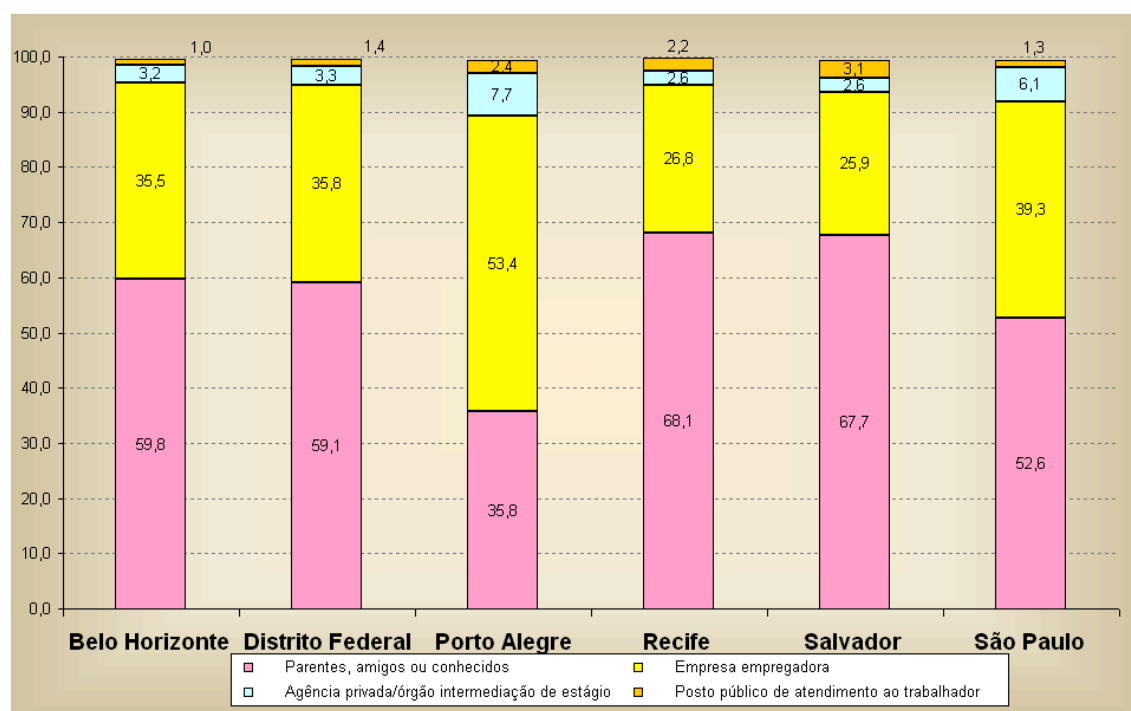
1. Onde anda a vaga ansiada? Como saber da oportunidade de trabalho? Uma análise exploratória

Em recente pesquisa amostral, foi possível registrar a notável diferença existente nos padrões de procura e de obtenção de trabalho entre regiões metropolitanas brasileiras.⁵

⁵ Referimo-nos à pesquisa “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, conduzida pelo DIEESE, entre maio e outubro de 2008, por meio de questionário suplementar à Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Na ocasião, foram investigados cerca de 94.000 domicílios em seis regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal), com vistas à coleta de dados sobre os requisitos de contratação, os serviços de intermediação de mão de obra, as dificuldades dos desempregados e dos inativos para inserção no mercado de trabalho, o uso do seguro desemprego e a realização de cursos de capacitação ou qualificação profissional.

Gráfico 1

Como se chega ao emprego privado? Diversidades entre metrópoles brasileiras em 2008



Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008.

O Gráfico 1 reproduz os achados tal como inicialmente veiculados, agrupando em quatro os mecanismos indicados pelos assalariados do setor privado como os propiciadores da obtenção do último trabalho: (i) os parentes, amigos ou conhecidos; (ii) o contato direto com a empresa empregadora; (iii) o recurso a agências privadas; (iv) o recurso a agente do sistema público de emprego. Vê-se que o recurso às instituições do mercado de trabalho (sejam elas públicas ou privadas) é, via de regra, de muito pequena significação, ganhando algum destaque apenas em São Paulo e Porto Alegre. Já as redes de contatos pessoais, ao contrário, foram indicadas pela maioria dos entrevistados (com destaque especial para os de Recife e Salvador) como o mecanismo eficaz pelo qual encontraram o emprego atual. Uma exceção notável, a da região metropolitana de Porto Alegre; ali, é a prospecção direta junto às firmas que se sobressai.

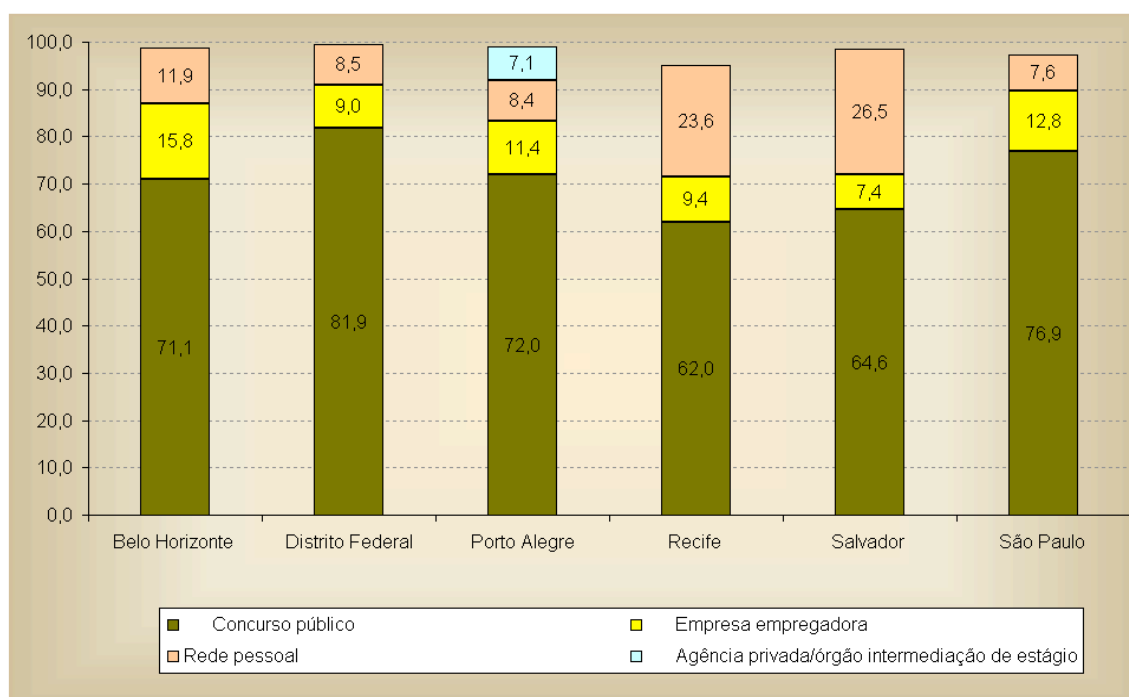
Em grandes linhas, a distribuição das oportunidades ocupacionais abertas pelo setor privado nas nossas metrópoles parece se fazer através de dois mecanismos principais de circulação da informação: de um lado, as redes de contatos pessoais; de outro, a ação individual do trabalhador que, de posse da sua carteira de trabalho, se lança ao mercado em busca do contato com a firma empregadora. Nessa diferença parece estar inscrita a polarização entre duas situações destacáveis do ponto de vista analítico: a de uma intensa imersão da operação do mercado na estrutura de relações sociais tecidas em espaços de sociabilidade privada (via redes) e a da aparente atomização do indivíduo

institucionalmente desprotegido na busca por um posto de trabalho (via a prospecção direta).

Tamanho é o peso das redes que, em pelo menos duas das metrópoles analisadas, se observado o modo de acesso a postos no setor público, ordinariamente preenchidos por concurso público, os contatos pessoais continuam tendo um destaque nada desprezível. Tal é o caso de Recife e, especialmente, de Salvador (Gráfico 2).

Gráfico 2

Como se chega ao emprego público?



Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008.

Instigados por esses achados, consideramos plausível assumir que as características do contexto metropolitano poderiam ser um importante fator a determinar o modo pelo qual se repartem as oportunidades ocupacionais no Brasil e, nesse sentido, o modo como desigualdades sociais se (re)produzem. Entretanto, por detrás das variações expressas nas duas figuras anteriores, poderiam estar atuando particularidades que especificariam seja o perfil dos demandantes de trabalho, seja o perfil dos postos de trabalho a que os mesmos tiveram acesso, seja outras características do contexto metropolitano.

De modo a seguir adiante na reflexão, e buscando separar o joio do trigo, selecionamos para uma análise mais aprofundada três metrópoles que tipificavam distintos modos de reparto de oportunidades: aquela em que era avassalador o peso das redes pessoais no acesso a chances ocupacionais, até mesmo no emprego público (Salvador); aquela em que tal redistribuição se baseava majoritariamente nos mecanismos mercantis de busca, seja pela via

(predominante) da prospecção direta, seja pela via dos agentes do mercado de intermediação de empregos (Porto Alegre); e aquela em que os mecanismos de acesso via mercado e via redes pessoais apresentavam o menor desequilíbrio (São Paulo).

Em termos operacionais mais precisos, vamos investigar os fatores associados à variação nos meios eficazes de obtenção de postos de trabalho pelos trabalhadores assalariados nessas três metrópoles brasileiras – São Paulo, Porto Alegre e Salvador. Por “meios eficazes” entendemos os diversos modos pelos quais os entrevistados tiveram acesso à informação sobre o posto em que trabalhavam seja na condição de empregados, seja de trabalhadores domésticos.⁶ Para fins do presente texto desconsideramos tanto os trabalhadores por conta-própria, quanto os empregadores, os profissionais universitários autônomos e os donos de negócio familiar; ou seja, todos aqueles que tivessem maior comando sobre a reprodução da sua força de trabalho. Focalizamos a análise naqueles que careciam vendê-la e que, portanto, precisavam ter acesso a mecanismos de redistribuição da informação ocupacional. Isso se justifica porque o nosso interesse está em entender os mecanismos de produção de desigualdade que operam no processo de encontro entre o ofertante da vaga e o demandante de emprego.⁷

A pesquisa que nos serviu de fonte investigou um amplo leque de meios eficazes para a obtenção do posto de trabalho: contato direto com o atual empregador, concurso público, postos públicos de atendimento ao trabalhador, agências privadas de emprego, organizações comunitárias, centrais sindicais (ou sindicatos), órgãos de integração de estagiários, parentes amigos ou conhecidos. Para apurar o foco analítico, reclassificamos as categorias originais em quatro novas classes, concebidas a partir da combinação de duas dimensões: (i) o tipo de relação que cada um dos meios eficazes estabelecia com o mercado de trabalho (se direta ou mediada) e (ii) o seu enraizamento (maior ou menor) em relações sociais.

Por essa via, chegamos a dois tipos de mecanismos que operam com base na relação direta entre o indivíduo e o mercado de trabalho: o contato direto com o atual empregador e o concurso público.⁸ No primeiro caso, o processo de encontro entre o trabalhador e a vaga sofre maior influência do particularismo das imagens gerenciais, postas em ação na situação de triagem; no segundo caso, ele tende a ser mais universalista e, portanto, menos dependente das

⁶ O que representa uma amostra de 30.994 casos.

⁷ Convém aclarar que vem do próprio desenho do questionário da pesquisa-fonte a circunscrição a empregados e trabalhadores domésticos da investigação sobre o meio de procura que se mostrou eficaz. Pela razão indicada no corpo do texto, tal circunscrição nos é analiticamente conveniente.

⁸ Lamentavelmente, o banco de dados que utilizamos restringe as formas de procura não mediada aos dois tipos antes referidos (prospecção direta e concurso), deixando de considerar outros mecanismos anônimos pelos quais o indivíduo também aciona o mercado, como a internet (procura virtual em sites de emprego) e os anúncios em jornais e revistas. O segundo é um clássico meio que, embora pouco importante para a região metropolitana de São Paulo, como vimos em pesquisas anteriores (Guimarães, 2009 e 2009-a), mostrou-se central em outras metrópoles mundiais; já o primeiro, tem se revelado crescentemente importante, tal como pudemos documentar para o caso paulistano (Vieira, 2009).

representações do selecionador, construídas no curso da interação na situação de entrevista.

São também dois os mecanismos de circulação da informação ocupacional que supõem uma relação indireta entre o indivíduo e o mercado: as instituições atuantes no mercado como intermediadores de trabalho (agências e intermediadores de empregos, ou de estágios, de tipo governamental, sindical, comunitário ou privado) e as redes de contatos pessoais tecidas pelo indivíduo nos seus espaços privados de sociabilidade (seus parentes, amigos ou conhecidos).

O Quadro 1 apresenta as categorias originais do questionário e sua classificação nas novas categorias de análise, que serão doravante utilizadas.

Quadro 1 - Meio Eficaz de Obtenção do Posto de Trabalho - Compatibilização entre categorias originais e recodificadas

Categoria recodificada	Categoria Original
relação direta - prospecção no mercado	direto com a atual empresa/empregador
relação direta - concurso	concurso público
relação mediada por instituições	postos públicos de atendimento ao trabalhador
	agências de emprego privadas
	organizações comunitárias
	centrais sindicais/sindicatos
	órgãos de integração de estagiários
relação mediada por redes	parentes, amigos ou conhecidos

Assim recodificados os meios de procura eficaz, que podemos dizer das diferenças que tipificam as três metrópoles? Grosso modo, elas se mantêm (Gráfico 3). Em Salvador e em São Paulo, continuam predominando os postos de trabalho obtidos através das relações com o mercado de trabalho que foram mediadas pela rede de amigos, parentes e conhecidos. Em Porto Alegre, persiste a ligeira predominância da relação direta via prospecção no mercado, o que a contrapõe ao padrão observado para as outras duas metrópoles; mas é também ali onde o papel mediador das instituições, mesmo se minoritário, se mostra o mais significativo frente às outras duas cidades; em outras palavras, o mercado é, em Porto Alegre, o local em que se busca o acesso à informação ocupacional, seja pela ação individual isolada, seja com o suporte das instituições de intermediação de empregos. São Paulo parece continuar representando uma situação intermediária entre os dois pólos. De tal sorte que, quando nos movemos, no Gráfico 3, de Salvador a São Paulo e a Porto Alegre, cresce sistematicamente o peso dos mecanismos mercantis e decresce sistemática e significativamente o peso dos mecanismos não-mercantis.

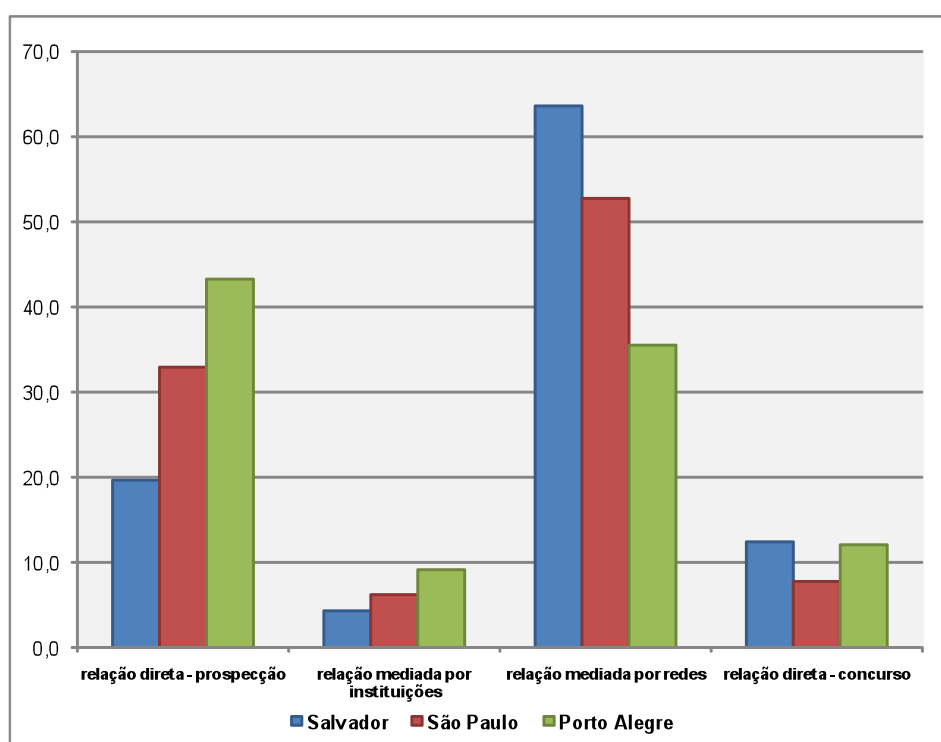
Para além das diferenças entre as três metrópoles, chama a atenção uma convergência: mesmo passados 15 anos da implementação dos mecanismos de proteção social à procura do trabalho (seguro desemprego, Fundo de Amparo ao Trabalhador, sistema público de emprego e renda), e transcorridos quatro

governos de corte social-democrata (em diversos tons), é ao indivíduo que cabe fazer face aos ônus da opacidade do mercado e das imperfeições no entrecruzamento entre trabalhador e vaga. Com efeito – e em todas as três metrópoles – é pela via da ação individual e isolada (expressa na busca direta pela oportunidade de trabalho, no contato pessoal com o empregador) ou com o suporte da rede de contatos pessoais que se chega a saber da vaga que se transformaria no trabalho atual.

Gráfico 3

Mercado ou redes? Os meios eficazes para se localizar empregos.

Salvador, São Paulo e Porto Alegre (n=30994)



Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008. Processamentos nossos.

Mas, voltemos ao nosso objeto primeiro, qual seja o de entender a diversidade de modos de chegar à oportunidade de trabalho. Existem características específicas associadas à escolha de estratégias específicas? Serão elas características dos indivíduos que lançam mão dessas diferentes estratégias, ou características do contexto em que eles competem? Haverá alguma variância nessas associações quando comparamos as três metrópoles?

Essa serie de perguntas nos remete ao primeiro passo no argumento que queremos verificar, a saber, o de que as estratégias de acesso à informação podem estar associadas a fatores relativos a atributos do indivíduo que compete por uma vaga ou a atributos do contexto em que tal competição se verifica. Essas são as duas dimensões que precisamos especificar a partir dos dados disponíveis

na pesquisa comparativa inter-metropolitana, de modo a poder verificar a existência de associações.

Especificamos a dimensão individual a partir de variáveis relativas tanto a atributos (como sexo, cor, idade, tempo de residência) quanto a características aquisitivas que são ativos valorizados no mercado de trabalho (como escolaridade, capacitação na área, conhecimento de língua estrangeira, conhecimentos em informática). Já a dimensão contextual foi especificada através de variáveis relativas a características do posto de trabalho pelo qual se competiu (tipo de relação de trabalho, tipo de empregador, tipo de vínculo). O Quadro 2 apresenta as variáveis selecionadas para traduzir operacionalmente as duas dimensões escolhidas para análise.

Quadro 2
Identificando possíveis fatores correlatos ao meio de procura eficaz.
Dimensões e variáveis utilizadas

ATRIBUTOS DO INDIVÍDUO	SEXO	1. MASCULINO	2. FEMININO
	COR	1. BRANCA	2. PRETA
		3. PARDA	4. AMARELA
	IDADE	1. 0 A 15 ANOS	2. 16 A 24 ANOS
		3. 25 A 50 ANOS	4. 50 A 65 ANOS
		5. MAIS DE 65 ANOS	
	TEMPO DE RESIDÊNCIA	1. ATÉ UMA ANO	2. MAIS DE 1 A 2 ANOS
		3. MAIS DE 2 A 5 ANOS	4. MAIS DE 5 A 10 ANOS
		5. MAIS DE 10 ANOS	
ATRIBUTOS DO CONTEXTO	ESCOLARIDADE (GRAU DA ÚLTIMA SÉRIE CONCLUÍDA)	1. NUNCA FREQUENTOU ESCOLA	2. 1º GRAU
		3. 2º GRAU	4. 3º GRAU
	CAPACITAÇÃO NA ÁREA	1. NÃO	2. SIM
	LÍNGUA ESTRANGEIRA	1. NÃO	2. SIM
	INFORMÁTICA	1. NÃO	2. SIM
	TIPO DE RELAÇÃO DE TRABALHO	1. ASSALARIADO SEM COMISSAO	2. ASSALARIADO COM COMISSAO
		3. GANHA EM ESPECIE	4. MILITAR, RELIGIOSO
		5. POR PRODUCAO	6. DOMESTICO MENSALISTA
		7. DOMESTICO DIARISTA	8. DOMÉSTICO GANHA EM ESPECIE
	TIPO DE EMPREGADOR	1. PRIVADO	2. PUBLICO
		3. SERVIÇOS DOMESTICOS	
	TIPO DE VÍNCULO (tem carteira?)	1. NÃO, ESTATUTÁRIO	2. NÃO
		3. SIM	

Como todas as variáveis são de tipo categórico, optamos por usar o coeficiente de Cramer para medir a intensidade da associação existente entre elas.⁹ Os resultados, apresentados na Tabela 1, são sugestivos. Logo à primeira vista se sobressai que as características do contexto em que se compete estão mais fortemente associadas ao meio pelo qual se obteve a vaga que as características individuais. E isso vale para as três metrópoles. Em todas elas, os atributos da vaga obtida congregam o conjunto de variáveis com maior nível de associação com o meio que se mostrou eficaz para obtê-la. Isto indica que postos

⁹ O coeficiente de Cramer é similar aos coeficientes de correlação mais comumente utilizados (Pearson e Spearman), conquanto mais adequado para testes de associação com variáveis categóricas. O resultado é expresso em um coeficiente que varia entre 0 e 1, de sorte que quanto mais próximo de 1, maior é o nível de associação entre o par de variáveis em questão.

de trabalho com características similares (sobretudo no que concerne ao tipo de vínculo, mas também ao tipo de empregador) são obtidos através de meios também específicos; ou seja, nem todos os caminhos levam a empregos com características parecidas.

Dentre as características individuais, as que se referem aos ativos de qualificação e, dentre essas, o grau da última série concluída, apresentaram considerável associação com o meio pelo qual se obteve trabalho. Isso indica que pessoas com diferentes níveis de escolaridade não apenas ocupam empregos de qualidade distinta (o que é fartamente conhecido), mas que chegam a esses empregos por mecanismos igualmente diversos; assim, se já sabíamos que diferente era o tipo de vaga que se abria para o candidato mais educado, agora sabemos que igualmente distinto é o modo pelo qual ele toma conhecimento dessa vaga. Interessante observar que há uma ligeira diferença a esse respeito entre as metrópoles: para Salvador e Porto Alegre a escolaridade é o ativo relevante por excelência para marcar as diferenças no capital cultural acumulado; já para São Paulo parece haver uma síndrome melhor composta, pois a formação escolar não se distancia tanto em importância dos indicadores de qualificação profissional (notadamente do conhecimento de informática).

Tabela 1

Os fatores correlatos ao meio de procura eficaz: características do indivíduo ou do contexto?

Coefficientes de Cramer (variável dependente: meio de procura eficaz)

DIMENSÃO	VARIÁVEL	cramer (coeficiente)		
		Salvador	São Paulo	Porto Alegre
ATRIBUTOS DO INDIVÍDUO	SEXO	0,076	0,079	0,088
	COR	0,075	0,054	0,029
	IDADE	0,125	0,105	0,140
	TEMPO DE RESIDÊNCIA	0,030	0,051	0,015
CARACTERÍSTICAS AQUISITIVAS (ESCOLARIDADE E CAPACITAÇÃO)	NÍVEL DE ESCOLARIDADE (POR GRAUS)	0,210	0,175	0,228
	CAPACITAÇÃO NA ÁREA	0,150	0,115	0,164
	LÍNGUA ESTRANGEIRA	0,033	0,063	0,044
	INFORMÁTICA	0,110	0,132	0,099
CARACTERÍSTICAS DO POSTO DE TRABALHO	TIPO DE RELAÇÃO DE TRABALHO	0,152	0,158	0,167
	TIPO DE EMPREGADOR	0,389	0,527	0,480
	TIPO DE VÍNCULO	0,575	0,574	0,590

Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008. Processamentos nossos.

Por fim, e como salientado antes, as variáveis que medem os atributos individuais são aquelas com o nível de associação mais baixo com relação ao meio eficaz de obtenção do posto de trabalho. A idade é a que apresenta maior potencial de discriminação, a sugerir que indivíduos em faixas etárias distintas tendem a ter meios eficazes distintos de obtenção de trabalho. Sexo e cor são atributos de associação significativa, conquanto baixa; a cor importa,

ligeiramente mais no caso de Salvador, enquanto a condição de sexo se destaca no caso de Porto Alegre. O tempo de residência na região metropolitana apresenta significância apenas em São Paulo.

Entretanto, apesar de prover sugestivas indicações, o teste de Cramer pouco nos diz sobre o sentido da associação entre as variáveis que indica estarem conectadas. Isto nos impede de afirmar de maneira mais precisa que tipos de meios eficazes de obtenção do posto de trabalho ligam os indivíduos aos distintos tipos de ocupação. Para que seja possível responder a essa questão, foi estimado um modelo de análise multivariada que é apresentado na seção a seguir.

2. O que determina o modo como circula a informação ocupacional capaz de prover trabalho?

Nesta ultima parte do exercício de análise, vamos em busca de identificar possíveis relações de determinação entre o modo pelo qual se encontra uma vaga, por um lado, e grupos de características individuais e contextuais, por outro.¹⁰

Para a definição das variáveis a incluir no modelo, algumas adequações se fizeram necessárias. Elas resultaram de análise cuidadosa tanto dos resultados dos testes de associação indicados na Tabela 1, quanto de tabelas bivariadas geradas através do cruzamento entre a variável dependente e cada uma das variáveis independentes. O resultado dessas análises vai indicado na Tabela 2. Na primeira coluna desta tabela são apresentadas as variáveis que selecionamos para inclusão no modelo e os formatos nos quais foram operacionalizadas. Nas colunas subsequêntes encontram-se estatísticas descritivas que mostram algumas diferenças importantes entre os indivíduos conforme os meios de que se utilizaram para a obtenção do posto de trabalho que ocupavam no momento da entrevista.

Assim, os negros são proporcionalmente mais freqüentes entre os que haviam obtido trabalho através de suas redes de contatos pessoais. A procura por este meio, por outro lado, é a que distancia mais os indivíduos da chance de obter emprego na condição de assalariados e torna mais difícil o trabalho com carteira assinada (excetuando o caso dos concursados). E como são mobilizadas por indivíduos com níveis de escolaridade sensivelmente mais baixos, as redes pessoais acabam, no mais das vezes, por ligá-los a posições ocupacionais que são também menos exigentes em termos de capacitação.

Já o acesso ao trabalho mediado por instituições do mercado (agências de emprego e similares) é um meio mais característico de indivíduos mais jovens, e se mostra capaz de ligá-los a empregos com carteira assinada, conquanto em

¹⁰ Devido à natureza da variável dependente – com quatro categorias-resposta, ou seja, uma variável categórica não-dicotômica – procedeu-se à estimação de um modelo de *regressão multinomial*.

ocupações mais exigentes no que diz respeito aos indicadores de capacitação dos que a ele recorrem.

Tabela 2

As formas de procura eficaz e as características do indivíduo e do contexto: testando a força das relações bivariadas entre as variáveis a incluir no modelo

Variável	relação direta - prospecção no mercado	relação direta-concurso	relação mediada por instituições	relação mediada por redes
SEXO MASCULINO=1	0,56	0,43	0,48	0,51
COR - BRANCO=1	0,67	0,64	0,65	0,51
FX ETÁRIA 16-24=1	0,22	0,04	0,39	0,24
FX ETÁRIA 50-65=1	0,11	0,26	0,04	0,13
TEMPO DE RESIDÊNCIA - MAIS DE 5 ANOS=1	0,95	0,96	0,95	0,94
TIPO DE REL. DE TRABALHO - ASSALARIADO=1	0,96	1,00	0,97	0,80
TIPO DE EMPREGADOR - EMPRESA PRIVADA=1	0,93	0,06	0,89	0,79
TIPO DE VÍNCULO - COM CARTEIRA =1	0,82	0,25	0,75	0,66
ESCOLARIDADE 3º GRAU=1	0,24	0,58	0,31	0,14
CAPACITAÇÃO NA ÁREA PRETENDIDA	0,21	0,24	0,21	0,13
CONHECIMENTO DE INFORMÁTICA	0,07	0,02	0,12	0,04
SÃO PAULO	0,46	0,35	0,43	0,49
PORTO ALEGRE	0,41	0,37	0,42	0,22
SALVADOR	0,13	0,28	0,15	0,29

Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral "Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda", questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008. Processamentos nossos.

Já as ocupações às quais se chega pela via do concurso têm características bastante específicas: apresentam a menor proporção de trabalhadores com carteira assinada (não sem razão pois parte importante dos mesmos é regida pela legislação do funcionalismo público), menor proporção de homens e de jovens (nelas está a maior proporção de indivíduos com mais de 50 anos). São também as ocupações nas quais os indivíduos têm os níveis mais altos de escolaridade.

Por fim, o grupo de indivíduos que recorrem à prospecção direta no mercado caracteriza-se por maior proporção de homens, de brancos e de indivíduos que obtiveram ocupações no setor privado, com carteira de trabalho assinada.

A Tabela 2 reitera o achado anterior no que concerne à importância, entre as metrópoles consideradas, dos diferentes circuitos que viabilizam a obtenção de trabalho. Em Salvador, as redes e o concurso público formam, por assim dizer, espaços polares de acesso ao trabalho. Em Porto Alegre, ao contrario, é no mercado que isso sobretudo se faz, seja pela prospecção individual e direta, seja pela busca apoiada em intermediadores. Em São Paulo, mercado e redes, prospecção direta e contatos pessoais, são por assim dizer uma configuração que combina um pouco de cada um dos dois tipos anteriores.

Diante desses sinais de co-variação, parece plausível considerar que as características disponibilizadas pela pesquisa possam nos ajudar a discernir quais fatores estão associados à obtenção de postos de trabalho nos diversos

tipos de meios eficazes de acesso à informação ocupacional.¹¹ A tabela 3 apresenta os resultados do modelo estimado. Nele, a categoria de referência para a análise é a obtenção de trabalho via prospecção direta no mercado, o que significa que a análise das razões de chance para pertencimento às categorias da variável dependente serão sempre lidas com relação a esta categoria.

Tabela 3

Tabela 3 - Resultados do Modelo de Regressão Multinomial. (Categoria de referência: relação direta - prospecção no mercado. N=36324).

		B	Sig.	Exp(B)	Razão de chance (%)
relação direta-concurso	INTERCEPTO	-2,508	0,000		
	MASCULINO=1	1,328	0,000	3,772	277,2
	BRANCA=1	0,278	0,007	1,321	32,1
	16 A 24 ANOS=1	-0,202	0,157	0,817	-18,3
	50 A 65 ANOS=1	-0,082	0,457	0,921	-7,9
	TEMPO DE RESIDÊNCIA - MAIS DE 5 ANOS=1	0,409	0,059	1,505	50,5
	EMPRESA PRIVADA=1	-6,562	0,000	0,001	-99,9
	CARTEIRA ASSINADA=1	2,313	0,000	10,107	910,7
	ESCOLARIDADE - 3º GRAU	1,585	0,000	4,88	388
	CAPACITAÇÃO NA ÁREA	0,359	0,001	1,432	43,2
	INFORMÁTICA	-0,087	0,696	0,916	-8,4
	RMSP=1	-0,446	0,000	0,64	-36
	RMPA=1	-0,895	0,000	0,409	-59,1
relação mediada por instituições	INTERCEPTO	-1,152	0,000		
	MASCULINO=1	-0,179	0,000	0,836	-16,4
	BRANCA=1	-0,178	0,001	0,837	-16,3
	16 A 24 ANOS=1	0,724	0,000	2,063	106,3
	50 A 65 ANOS=1	-0,837	0,000	0,433	-56,7
	TEMPO DE RESIDÊNCIA - MAIS DE 5 ANOS=1	0,214	0,034	1,239	23,9
	EMPRESA PRIVADA=1	-0,525	0,000	0,592	-40,8
	CARTEIRA ASSINADA=1	-0,312	0,000	0,732	-26,8
	ESCOLARIDADE - 3º GRAU	0,341	0,000	1,406	40,6
	CAPACITAÇÃO NA ÁREA	0,073	0,189	1,075	7,5
	INFORMÁTICA	0,492	0,000	1,635	63,5
	RMSP=1	-0,076	0,281	0,927	-7,3
	RMPA=1	0,085	0,257	1,088	8,8
relação mediada por redes	INTERCEPTO	2,837	0,000		
	MASCULINO=1	0,039	0,135	1,04	4
	BRANCA=1	-0,053	0,074	0,948	-5,2
	16 A 24 ANOS=1	0,078	0,010	1,081	8,1
	50 A 65 ANOS=1	0,003	0,938	1,003	0,3
	TEMPO DE RESIDÊNCIA - MAIS DE 5 ANOS=1	-0,144	0,009	0,866	-13,4
	EMPRESA PRIVADA=1	-0,984	0,000	0,374	-62,6
	CARTEIRA ASSINADA=1	-0,625	0,000	0,535	-46,5
	ESCOLARIDADE - 3º GRAU	-0,545	0,000	0,58	-42
	CAPACITAÇÃO NA ÁREA	-0,515	0,000	0,598	-40,2
	INFORMÁTICA	-0,36	0,000	0,698	-30,2
	RMSP=1	-0,728	0,000	0,483	-51,7
	RMPA=1	-1,391	0,000	0,249	-75,1

Fonte: PED, Fundação Seade. XXXX. Elaboração Própria.

Escolhemos o contato direto com o empregador como o modo de procura eficaz tomado por referencia no modelo porque sendo ele, por assim dizer, o mínimo denominador comum entre as três situações típicas (a de Salvador, a de Porto Alegre e a de São Paulo), podemos melhor observar como as formas alternativas (e até certo ponto polares) de chegar ao trabalho variam em suas

¹¹ Lembramos que a análise inclui apenas os indivíduos ocupados (seja como empregados ou seja como trabalhadores domésticos).

chances (vis-à-vis a forma comum às três metrópoles) quando observamos o efeito líquido de características do indivíduo (adscritas ou aquisitivas) ou do contexto (ocupacional ou metropolitano).

Os resultados demonstram que as variáveis incluídas no modelo possuem boa capacidade de predição, e que a maior parte dentre elas apresenta significância estatística na discriminação dos indivíduos entre os diferentes tipos de meios eficazes de obtenção do posto de trabalho.

Assim, vemos que os indivíduos que obtiveram o posto de trabalho via concurso têm significativamente mais chances de serem do sexo masculino e da cor branca se comparados aos indivíduos que obtiveram trabalho através da prospecção direta no mercado.¹² Com relação aos atributos do posto ocupado, tem-se menores chances de trabalho em empresas privadas e chances muito maiores de carteira assinada (ressalte-se que os funcionários públicos estatutários estão excluídos dessa análise). Do ponto de vista da capacitação e do nível de escolaridade, os indivíduos que ocupam vagas por concurso têm maiores probabilidades de haverem alcançado escolaridade de 3º grau, com capacitação prévia na área de trabalho, do que os que obtiveram a vaga buscando-a diretamente nas empresas. Maiores chances de obtenção de trabalho por meio de concurso público são observadas para Salvador, uma vez que residência em São Paulo ou Porto Alegre diminui as chances de obtenção da ocupação por essa via.

A obtenção do posto de trabalho mediada por instituições do mercado está significativamente mais associada ao sexo feminino do que o observado para a prospecção direta no mercado. É também mais provável (que a busca direta) entre os negros. A faixa etária também discrimina a utilização deste meio de obtenção de trabalho: duplicam-se as chances para os jovens entre 16 e 24 anos (106,3% a mais) e reduzem-se para indivíduos com mais de 50 anos, reiterando achado anterior de que as instituições do mercado de intermediação de vagas são um importante caminho para entrada dos jovens no mercado de trabalho (Guimarães, 2009-a). Por fim, as ocupações obtidas através destas instituições tendem a exigir níveis mais altos de escolaridade e conhecimentos em informática do que as obtidas via prospecção direta no mercado. Mas, e a sugerir problemas com a qualidade desses empregos, as ocupações obtidas através das instituições do mercado (se comparadas com as obtidas por meio da busca direta) reduzem a chance do emprego com carteira, conquanto sejam mais frequentes no setor privado.

Que dizer dos indivíduos que chegaram à vaga que ocupam através de relações mediadas por suas redes? Eles claramente se diferenciam daqueles que obtiveram seus empregos pela via prospecção direta no mercado. No que diz respeito aos atributos pessoais, a obtenção de trabalho através de contatos pessoais (de novo, se comparada com a prospecção direta) tem mais chance de ocorrer entre indivíduos mais jovens e migrantes recentes (negativamente relacionada àqueles indivíduos que residem no município a mais de 5 anos). Mas é muito interessante considerar que, se os atributos pessoais alteram chances, eles reúnem, no entanto, as variáveis com menor potencial de distinção entre a

¹² As razões de chance, expressas em percentuais, são apresentadas na quarta coluna da Tabela 3.

prospecção direta no mercado e a obtenção de trabalho mediada por redes sociais. As características do posto de trabalho indicam chances significativamente menores de ocupar vagas com carteira assinada e postos em empresas privadas. Em termos de escolaridade e capacitação, menores probabilidades de que os indivíduos que obtêm o posto de trabalho via redes sociais tenham alta escolaridade, capacitação na área e treinamento em informática. Nestes casos também predominam indivíduos residentes em Salvador, que (concorde com o que antes) é a metrópole onde se tem mais chance de obtenção de trabalho via redes pessoais (sempre em comparação com aqueles que obtiveram seu trabalho via prospecção direta no mercado).

Retomando esses achados numa visão de conjunto, poder-se-ia dizer que os resultados do modelo de análise e os parâmetros estimados apontam que os empregos mais protegidos – que têm carteira assinada – e que exigem maior nível de escolaridade são principalmente aqueles obtidos via concurso, em uma relação direta do indivíduo com o mercado. Entretanto, embora se pudesse entender ser este um meio mais anônimo, universalista e protegido de acesso à vaga é destacável que, justamente nesses casos, a evidência de desigualdade de gênero apareça de forma mais clara (quando comparados aos empregos obtidos via prospecção direta).

Se os atributos pessoais têm impacto principalmente na obtenção de postos de trabalho via intermediação de instituições do mercado, são as características do contexto (notadamente do posto obtido) a dimensão mais importante para distinção entre todos os tipos de meios eficazes de obtenção de trabalho. Isso sugere que existem, de fato, caminhos específicos de obtenção de postos de acordo com o tipo de setor (público, privado ou doméstico) e o tipo de vínculo (existência ou não de carteira assinada).

A escolaridade é outra variável muito relevante na análise proposta, pois tem grande potencial de discriminação entre os tipos de meios eficazes, apontando que não apenas os atributos da vaga obtida são importantes preditores da estratégia eficaz de obtenção de trabalho, mas que o capital escolar atua junto a esses atributos, associando indivíduos a meios específicos de obtenção, que, por sua vez, levam a determinadas ocupações em detrimento a outras.

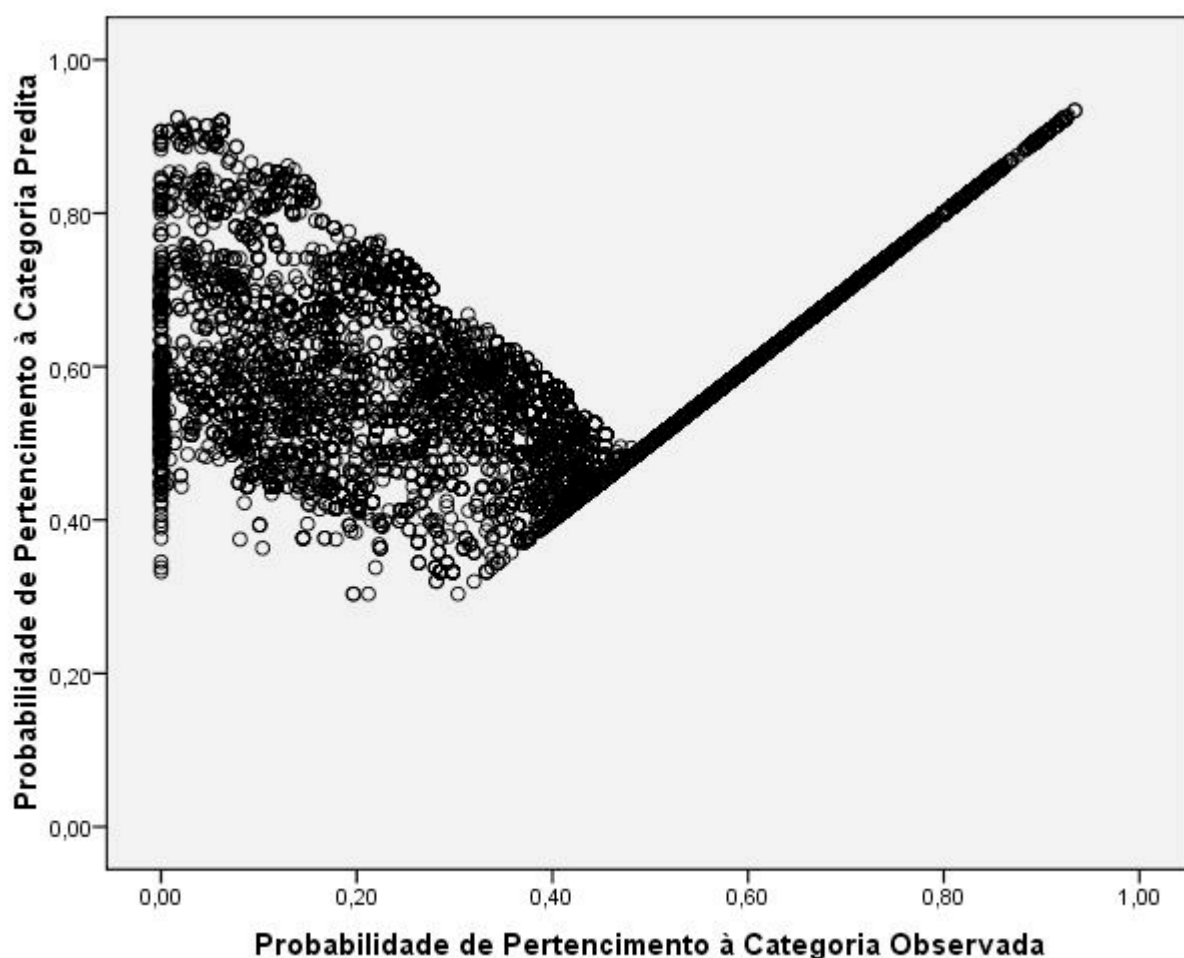
As relações mediadas por redes, por sua vez, são as mais comuns e ao mesmo tempo, as que levam a ocupações mais precárias, associando-se negativamente a vínculos estáveis de trabalho, e a níveis de escolaridade e capacitação mais altos. A incorporação da dimensão regional na análise demonstra que em Salvador tem-se um mercado no qual as relações diretas via concurso e as relações mediadas por redes – os dois extremos em um contínuo que vai do mais ao menos precário, em termos de ocupações obtidas – discriminam significativamente as estratégias dos trabalhadores na sua busca por empregos nessa metrópole, num padrão claramente específico com relação ao que é observável na comparação com São Paulo e Porto Alegre.

Mas, se, por um lado, o modelo de análise estimado traz pistas sobre o impacto de determinadas variáveis sobre as chances de pertencimento às categorias de meios eficazes de obtenção do posto de trabalho, por outro lado ele apresenta variabilidade em sua capacidade de predição para cada uma das

categorias da variável dependente. Isto significa que as variáveis selecionadas para a estimação são mais adequadas para a predição do pertencimento a determinadas categorias em oposição às outras. O Gráfico 4 apresenta a distribuição dos casos analisados em um diagrama de dispersão no qual os eixos representam as probabilidades de pertencimento à categoria predita e à categoria observada.

Gráfico 4

Diagrama de Dispersão: Probabilidade de Pertencimento à Categoria Prita versus Probabilidade de Pertencimento à Categoria Observada



Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008

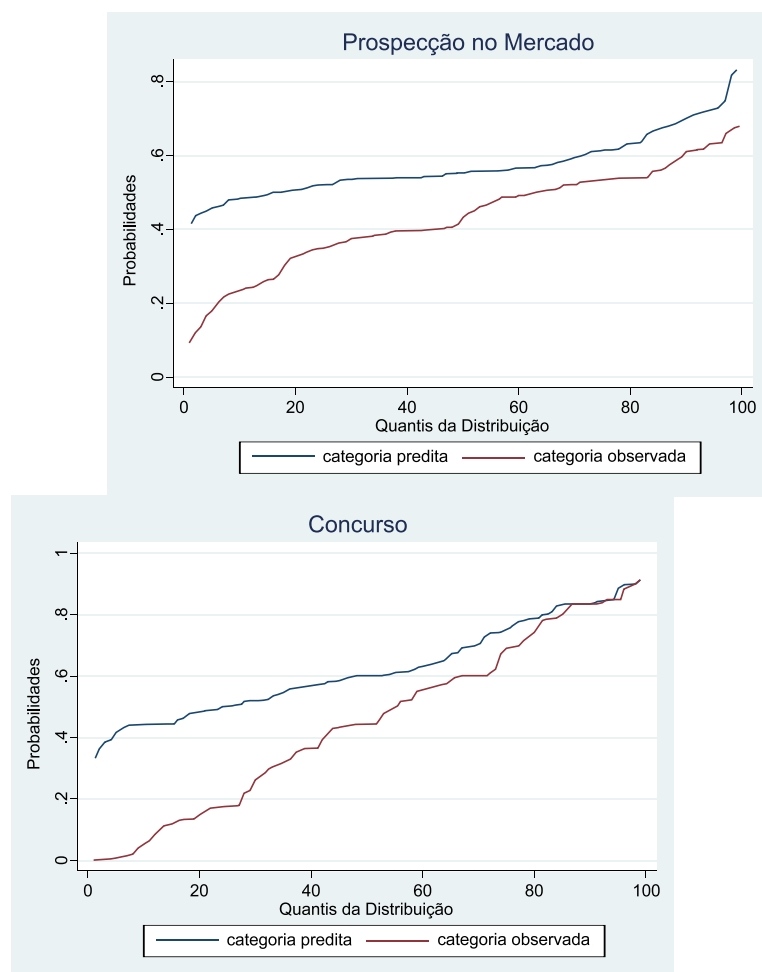
O diagrama de dispersão aponta uma relação linearizada entre as probabilidades de pertencimento às categorias preditas e observadas para boa parte dos casos, representados na porção direita do diagrama. Para estes casos, a capacidade de predição do modelo é boa, pois a estimação consegue “acertar” a categoria observada com base nas variáveis dependentes utilizadas. Os demais casos representam uma porção de variância não explicada pelo modelo e

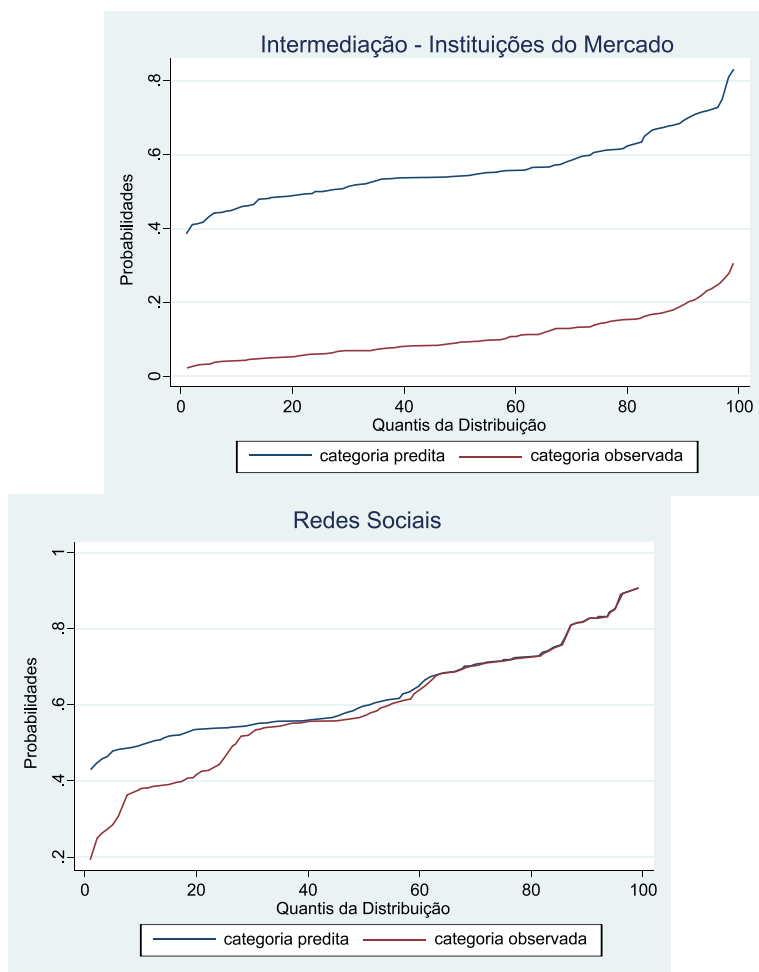
surpreende o padrão linearizado contrário ao observado para os casos nos quais o modelo tem boa capacidade de predição. Isto indica que, nestes casos, o pertencimento a alguma das categorias de meios eficazes de obtenção do posto de trabalho responde a fatores diversos para além daqueles incluídos no modelo.

O diagrama mostra as limitações na capacidade de predição do modelo proposto de uma forma geral, mas não permite a identificação de seu ajuste específico a cada uma das categorias. Os gráficos 4 a 7, a seguir, tentam dar pistas neste sentido. Eles mostram a distribuição empírica (i) das probabilidades de pertencimento à categoria predita e (ii) das probabilidades de pertencimento à categoria observada.

Gráficos 4, 5, 6 e 7

Distribuição Empírica das Probabilidades de Pertencimento às Categorias Preditas e Observadas por Tipo de Meio Eficaz de Obtenção do Posto de Trabalho





Fonte: DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008

Os gráficos apresentam a distribuição empírica dos indivíduos por cada uma das quatro categorias da variável dependente, classificados de acordo com as probabilidades de pertencimento às categorias preditas e observadas. Cada uma das retas representa a distribuição da probabilidade de pertencimento à categoria predita (azul) e à categoria observada (vermelho). Essas retas são também uma representação da ordenação dos indivíduos dos níveis mais baixos aos níveis mais altos de probabilidade de pertencimento.

Um modelo totalmente ajustado à distribuição dos dados geraria retas sobrepostas de probabilidades de pertencimento à categoria predita e à categoria observada – ou seja, as probabilidades de pertencimento às categorias predita e observada seriam iguais. Desta forma, quanto mais extensas forem as áreas sobrepostas das retas nos gráficos, melhor o ajuste do modelo aos dados.

Com isso, observa-se que o pior ajuste do modelo se dá para a predição de pertencimento à categoria “relação mediada por instituições do mercado”, para o qual a capacidade de predição do modelo é muito baixa e as probabilidades de pertencimento às categorias predita e observada estão muito descoladas. Mas, e no outro extremo, o melhor ajuste observado se dá na categoria “relação mediada por redes sociais”, o que significa que as variáveis independentes selecionadas são, para a amostra analisada, especialmente interessantes para se

prever variáveis associadas aos indivíduos para os quais o meio eficaz de obtenção da ocupação são as redes sociais. O ajuste do modelo também é bom para a categoria “relação direta – concurso”, em especial nos níveis mais altos de probabilidade (como é possível prever). Por fim, o ajuste para a categoria “prospecção direta no mercado” é razoável, apesar de que não é observável sobreposição das retas, em nenhum ponto das duas distribuições de probabilidade.

Que podemos concluir à luz do exercício que nos permitem os dados até aqui apresentados?

Em primeiro lugar, que as desigualdades geradas pelo mercado precisam ser entendidas como um processo que antecede a obtenção da ocupação e que precisa ser acompanhado a partir do momento em que se procura trabalho.

Isso porque, o modo de procurar – e o modo de obter acesso à vaga, como vimos, é fortemente dependente de atributos, do indivíduo (adquiridos ou adscrito) ou do contexto em que se insere (o tipo de posto de trabalho que busca e alcança e o contexto metropolitano em que compete). Sinais de segregação nos caminhos da procura são fortemente sugeridos por esses dados, a aumentar a importância dos mecanismos públicos de apoio aos que demandam trabalho.

Finalmente, se o modelo estimado parece conter variáveis robustas para explicar o acesso ao trabalho por meio de redes, esse não parece ser o caso justamente naquela franja que, conquanto reduzida em seus efeitos, é a que mais cresce recentemente no mercado brasileiro de trabalho, qual seja, a do emprego intermediado por agências e similares. Esse é um desafio deixado pelo estudo aqui apresentado.

BIBLIOGRAFIA

Autor, David H. (2008) “Studies of Labor Market Intermediation”. Paper preparado para a NBER Conference on Labor Market Intermediation, 17-18 de Maio.

Baron, James N.; Bielby, William T. (1980) “Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work”. *American Sociological Review*, vol. 45, pp. 737–65

Benner, Chris; Leete, Laura; Pastor, Manuel (2007) *Staircases or treadmills? Labor market intermediaries and economic opportunity in a changing economy*. New York: Russell Sage Foundation.

Blau, Peter; Duncan, Otis Dudley (1967) *The American occupational structure*. New York: Wiley.

Degenne, Alain; Fournier, I.; Marry, Cathérine; Mounier, Lise (1991) “Les relations sociales au coeur du marché du travail”. *Sociétés Contemporaines*, n. 5, pp. 75-97.

Granovetter, Mark (1974) *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.

Granovetter, Mark (1985) "Economic action and social structure: the problem of embeddedness". *American Journal of Sociology*, vol. 91, pp.481- 510.

Guimarães, Nadya A (2009) *Desemprego: uma construção social*. Belo Horizonte: Ed. Argvmentvm.

Guimarães, Nadya A. (2009-a). *À Procura de Trabalho: instituições do mercado e redes*. Belo Horizonte: Ed. Argvmentvm.

Hauser , Robert Mason; Featherman, David L. (1977) *The Process of Stratification: Trends and Analysis*. New York: Academic Press.

Hodson Randy (1983). *Workers Earnings and Corporate Economic Structure*. New York: Academic Press

Hsung, Ray-May; Lin, Nan; Breiger, Ronald L. (2009) *Contexts of social capital: social networks in markets, communities, and families*. New York: Routledge.

Kalleberg, Arne; Griffin L. J. (1980). "Class, occupation, and inequality in job rewards". *American Journal of Sociology*, vol. 85, pp. 731–68.

Kase, Kasutoshi e Sugita, Kurumi (orgs.). *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective: Comparative Studies of Japan, France and Brazil* . University of Tokyo, Institute of Social Sciences (ISS Research Series, # 19), Tóquio, 2006.

Koene, Bas e Purcell, Kate (2004) "The value of relationships in a transactional labour market: constructing a market for temporary employment", manuscrito não-publicado.

Lin, Nan. (2001) *Social capital : a theory of social structure and action*. Cambridge, UK ; New York : Cambridge University Press.

Sorensen, Aage (1977) "The structure of inequality and the process of attainment". *American Sociological Review*, vol 42, pp. 965-978.

Vieira, Priscila P. F. (2009) *A experiência da procura de trabalho. Um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

White, Harrison (1970). *Chains of opportunity. System models of mobility in organizations*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.