

## **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA PARAÍBA: PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS E EMPREGABILIDADE DOS TREINANDOS.**

Luiz Kehrle

Lúcia Moutinho \*

O crescimento do desemprego é certamente uma das mais nítidas conseqüências das mudanças ocorridas no processo produtivo neste final de século. O chamado processo de globalização da economia, com a única substantiva exceção que constitui o caso dos Estados Unidos, tem provocado crescimento nas taxas de desemprego de países nos mais diferentes estágios de desenvolvimento, de modo que também muito diversas têm sido as formas com que o problema vem sendo tratado e, diga-se, na maioria das vezes sem sucesso.

Uma peculiar tentativa de atenuar o desemprego vem sendo levada a efeito no Brasil desde 1995, através de um projeto de grande porte na área de qualificação profissional, financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Trata-se do Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR, considerado prioritário pelo Governo Federal, e que baseia sua implementação a nível estadual nos chamados Planos Estaduais de Qualificação – PEQ, cujo *modus operandi* será esboçado no tópico seguinte, particularizado para o espaço paraibano.

O programa fundamenta-se na premissa que embora não seja capaz de diretamente gerar emprego, a qualificação agrega valor e constrói uma população empregável, tendo como meta garantir a partir do ano 2000 a qualificação ou requalificação contínua de pelo menos 20% da População Economicamente Ativa – PEA (Ministério do Trabalho, 1998, p.3).

A tarefa de avaliação de um programa de tal porte é certamente complexa por abranger vários níveis de execução de um projeto no mínimo inovador, senão polêmico, envolvendo recursos no entorno de meio bilhão de Reais. No presente está sendo desenvolvida uma avaliação nacional do Programa, enquanto que nos Estados já se realizaram avaliações nos anos de 1996 e 1997, incluindo-se no último ano uma pesquisa de acompanhamento de egressos.

---

\* Professores Adjunto do Curso de Mestrado em Economia – UFPB/João Pessoa.

Este estudo intenta contribuir para a avaliação de programas constantes do Plano Estadual de Qualificação da Paraíba – PEQ/PB, através da análise de dois itens: a) o relacionamento entre o PEQ/PB e as empresas localizadas no Estado; b) a empregabilidade dos treinandos. O estudo baseia-se em pesquisas de campo realizadas durante o ano de 1998 por equipes coordenadas por professores do Curso de Mestrado em Economia do Campus I da UFPB. A mensuração da empregabilidade dos treinandos através de um modelo de regressão logística utilizou dados da pesquisa de Acompanhamento de Egressos enquanto que o estudo da relacionamento PEQ/PB –Empresas tomou por base pesquisa direta coordenada pelos autores deste trabalho.

Antes que se passe aos temas objeto do estudo, faz-se em seguida, com base em pesquisa direta junto a pessoas e instituições com participações relevantes, um breve resumo do processo de implantação e de operacionalização do PEQ paraibano:

#### **i) O PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

O Plano Estadual de Qualificação Profissional 1996-1999 foi elaborado pela Secretaria de Trabalho e Ação Social do Estado da Paraíba – SETRAS, através do Sistema Nacional de Emprego – SINE /PB, em conformidade com a política de desenvolvimento de recursos humanos explicitada no Plano de Desenvolvimento Sustentável da Paraíba 1995-2010, visando realizar de forma ótima um programa plurianual de qualificação e treinamento da mão-de-obra do Estado.

A execução do PEQ/PB iniciou-se julho de 1996, através de financiamento do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, aportado através do PLANFOR, correspondente a 90% dos custos totais do programa. Esses recursos atingiram naquele ano a casa dos quatro milhões de Reais e cobriram todo o dispêndio monetário com a execução do PEQ/PB, haja vista que os 10% correspondentes à contrapartida do Estado efetivaram-se através da cessão de recursos humanos e instalações. No ano seguinte, o financiamento do FAT atingiu a cifra dos seis milhões de Reais e em 1998 cerca de 5,8 milhões. Trata-se de um considerável fluxo de recursos aplicados na área de qualificação, ainda mais, quando se considera que antes da existência do PLANFOR o SINE/PB, que se tornou o órgão executivo do PEQ/PB, caracterizava-se como uma agência de promoção de emprego, com pouca experiência na área de treinamento. Quando se verifica, na Tabela I, que durante o ano de 1997 o PEQ/PB treinou 46835 pessoas, pode-se então perceber a dimensão da mudança ocorrida.

**Tabela I**  
**PEQ/PB 1997: investimento, treinamento, custo médio e carga horária por programa**

<b>Programas/projetos</b>	<b>Investimentos (R\$ mil)</b>	<b>Treinamentos</b>	<b>Custo médio treinado (R\$)</b>	<b>Carga horária média (hs)</b>
<b>PROGRAMAS NACIONAIS DE EP</b>				
Assentamentos e comunidades rurais	813,2	10.799	75,30	104
Servidores da administração pública	426,4	4.921	86,65	150
Serviços pessoais	1.005,6	5.533	181,75	252
Turismo	64,8	404	160,28	283
Jovens em situação de risco social	469,1	3.944	118,95	268
Saúde	446,4	4.079	109,44	186
Indústria da construção	826,9	2.539	325,70	281
Artesanato e desenvolvimento comunitário	1.027,4	7.311	104,52	195
Pessoas portadoras de deficiência	100,8	542	185,92	255
Pesca	28,9	291	99,34	245
Detentos e egressos do sistema penal	91,9	1.033	89,01	70
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5.301,4</b>	<b>41.396,0</b>	<b>128,07</b>	<b>241</b>
<b>PROGRAMAS ESTADUAIS DE EP</b>				
Beneficiários do seguro-desemprego	8,9	119	74,42	60
Autogestores e microempreendedores	246,1	3.581	68,74	323
Indústria do vestuário	182,0	1.516	120,07	268
Indústria de couros	36,8	223	165,18	218
<b>subtotal</b>	<b>473,9</b>	<b>5.439,0</b>	<b>87,12</b>	<b>298</b>
<b>PROJETOS ESPECIAIS</b>				
Avaliação global do PEQ	39,2			
Cadastro de executores	96,1			
Acompanhamento de supervisão	42,8			
Estudos de mercado	53,0			
<b>subtotal</b>	<b>231,1</b>			
<b>Total</b>	<b>6.006,4</b>	<b>46.835,0</b>	<b>128,25</b>	<b>248</b>

Fonte: Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação – PLANFOR/1997.

Também na Tabela I é possível verificar-se como foram gastos os 6 milhões de dólares financiados pelo FAT, bem como o custo médio do treinando e a carga horária média dos cursos oferecidos. Ainda nesta tabela pode-se verificar que cerca de 96% dos

gastos do período foram aplicados em treinamento, havendo os recursos restantes sido dispendidos em projetos especiais que incluem a avaliação do PEQ/PB e a geração de um cadastro de órgãos executores de treinamento no Estado.

Uma comissão tripartite igualitária, composta por representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores é responsável pela condução do PEQ no Estado. A representação estatal é composta pela Secretaria do Trabalho e Ação Social, Secretaria do Planejamento, Secretaria da Indústria, Comércio, Ciência e Tecnologia e Delegacia Estadual do Ministério do Trabalho. A representação empresarial dá-se através da Federação das Indústrias, Centro das Indústrias, Federação do Comércio e Federação da Agricultura. Por sua vez, os trabalhadores são representados pela Central Única dos Trabalhadores, Comando Geral dos Trabalhadores e Federação dos Trabalhadores da Agricultura. O SINE/PB é o órgão executor do PEQ/PB, cabendo-lhe inclusive preparar a pauta a ser discutida nas reuniões da Comissão Tripartite, incluindo-se aí os programas anuais de treinamento.

No primeiro ano do PEQ/PB todo o trabalho de treinamento foi feito basicamente por três órgãos, mas em 1997 o número de treinadores já havia alcançado 26, conforme se vê na Tabela II. Destacam-se ali o grande número de treinandos por parte das empresas e fundação de direito público, cuja relevância deve-se à inclusão nesse item das Fundações mantidas por Universidades, bem como o Sistema S, especialmente do SENAI, SEBRAE e SENAC

**Tabela II**  
**Classificação das entidades**

Cód.	Tipos/Natureza Jurídica	Entidades		Treinamento		Investimento	
		nº	(%)	nº	(%)	(R\$ mil)	(%)
2	Instituto de ensino superior privado/universidade	1	3,8	1.713	3,7	275,9	
3	Instituto de ensino médio público/escola/centro	2	7,7	3.880	8,3	359,9	
5	Sindicato/associação/federação de trabalhadores	3	11,5	2.331	5,0	271,1	
7	Empresa/fundação/instituto público	6	23,1	20.437	43,6	1.684,5	
8	Empresa/fundação/instituto privado	3	11,5	1.108	2,4	195,8	
9	ONG	5	19,2	3.701	7,9	529,3	
10	“Sistema S”	6	23,1	13.665	29,2	2.689,9	
	Subtotal	26	100	46.835	100	6.006,4	100

Fonte: Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação – PLANFOR/1997.

## ii) AS RELAÇÕES DAS EMPRESAS COM O PEQ/PB

De início, cabe ressaltar o pequeno número de empresas que, segundo o SINE/PB, se utilizaram, de forma direta, dos recursos oferecidos pelo Plano Estadual de Qualificação Profissional: somente quinze. É claro que de forma indireta a relação das empresas com o PEQ/PB deve, de longe, ter sido mais efetiva do que o pequeno número de empresas atendidas diretamente pode fazer supor.

Embora o número de empresas atendidas diretamente seja pequeno, as entrevistas realizadas em todas as quinze empresas, complementada com outras quinze entrevistas junto a treinadores e órgãos gerenciadores do PEQ/PB, permitiu que se compusesse uma tipologia das relações empresas / PEQ/PB, que se descreverá em seguida.

### **Tipo I**

#### **Empresas com programas de treinamento tradicionais, que buscaram no PEQ/PB recursos para financiamento de seus programas**

Duas das empresas pesquisadas prepararam programas anuais de treinamento e negociaram com o SINE o financiamento de seus programas com recursos do FAT, dentro do PEQ/PB. Do ponto de vista dessas empresas tratava-se tão somente de baratear substancialmente a execução desses programas, sem perda de qualidade, haja vista que seus treinadores tradicionais continuariam a executar suas tarefas, com a diferença que não mais seriam pagos pela empresa. Dessas duas empresas somente uma já teve uma parte de seu programa aprovado e executado enquanto a outra continuava em fase de negociação, prevendo para 1999 o início da execução do seu programa de treinamento.

Ressalte-se que seis outras empresas citadas pelo SINE como participantes diretos do PEQ/PB, na verdade o fizeram através do plano de treinamento da empresa que obteve o financiamento pelo PEQ/PB. Um importante mentor do PEQ/PB ponderou que a minguada participação das empresas naquele programa devia-se a dois fatos: primeiro, havia (e parece continuar a haver) um entendimento de que o programa é fundamentalmente assentado em seu eixo de apoio à sociedade civil, com prioridade para desempregados e grupos de emprego crítico; segundo, devido ao porte das

empresas locais, o número de empregados que buscam treinar em cada curso é insuficiente para justificar a formação de uma turma. Essa segunda razão foi de fato determinante para que a empresa que teve parte de seu programa de treinamento financiado pelo PEQ/PB convidasse diretamente, ou através do agente treinador, seis outras empresas para participar de um dos cursos que realizou em 1998. Cinco das empresas convidadas não tinham e não tiveram após o treinamento qualquer informação sobre a existência do PEQ/PB, ficando surpresas com o fato de poder treinar seus empregados sem incorrer em pagamentos.

A entrevista com os responsáveis pela gestão dos recursos humanos nas duas empresas que se relacionaram diretamente com o PEQ/PB, através de seus programas de treinamento, mostrou que elas tomaram conhecimento do programa de maneira informal e que conseguiram agilizar a negociação de seus projetos junto ao SINE através de representantes de um órgão treinador.

## **Tipo II**

### **Empresas que participaram do PEQ/PB como convidadas**

Compõem esse grupo as seis empresas citadas anteriormente que foram convidadas para participar de um curso promovido por uma empresa que teve parte de seu programa de treinamento incluído no PEQ/PB.

São empresas que atuam há mais de três anos na Paraíba, dos ramos Alimentos, Têxtil e Confecção, Bebidas, Artefatos de Borracha e Mineração. Dentre elas, o grupo de empresas de médio porte teve modesta experiência de treinamento anterior (esparsas, ocasionais e de reduzida abrangência); no entanto, as empresas de grande porte possuem setores de recursos humanos modernos, organizados e atuantes, em suma, com capacidade própria para qualificar seus funcionários. De um modo geral, executam seus planos de qualificação profissional junto ao “Sistema S” e a consultorias privadas, com recursos próprios. Deve-se ressaltar que os empregados dessas empresas indicados para o treinamento dividiram as mesmas condições com aqueles da empresa que fez o convite. Tal como aqueles, receberam vales transporte, materiais de estudo e lanche. Essas empresas não assumiram compromissos com os treinandos nem incorreram em qualquer tipo de custo.

### **Tipo III**

#### **As empresas da construção civil**

O relacionamento do PEQ/PB com a indústria da construção civil é muito estreito, na Paraíba, se considerado sob o enfoque de um dos eixos estratégicos do PLANFOR, o de apoio à sociedade civil. Desde 1996 o PEQ/PB vem financiando o Projeto Escola Zé Peão, um programa que envolve a Universidade Federal da Paraíba, através do Mestrado em Educação e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de João Pessoa. Como parte de um movimento de reconstrução sindical, o chamado Grupo Zé Peão atua desde 1976 e o Projeto Escola Zé Peão é parte integrante desse movimento<sup>\*</sup>. (IRELAND, 1991: 5).

Considerados sob o ângulo de relações diretas com as empresas do ramo, os vínculos do PEQ/PB com a indústria de construção civil são muitos frágeis. Somente três empresas foram citadas pelo SINE como participantes de programas de treinamentos financiados com recursos do FAT. A entrevista com diretores das três citadas empresas revelaram, no entanto, que essas não tinham conhecimento da existência do PEQ/PB, atribuindo ao SENAI o financiamento dos treinamentos realizados.

Ressalte-se que em Bayeux, uma das chamadas “cidades dormitório” que circundam João Pessoa, está instalada uma das três unidades do SENAI que em todo o Brasil cuidam da qualificação da mão-de-obra da construção civil. A entrevista com diretores desta unidade constatou que ela vem desenvolvendo um intenso programa de treinamento de mão-de-obra para a construção civil e que esse programa independe da demanda das empresas. Por outro lado, na entrevista com o presidente do Sindicato da Indústria da Construção Civil – SINDUSCON, que também é diretor de uma das três citadas empresas, ficou claro que em sua percepção o desenvolvimento do programa de treinamento da indústria de construção civil decorre das mudanças que vem imprimindo no sindicato que preside, contando com o apoio do SENAI.

A relação das empresas de construção civil com o PEQ/PB é pois intermediada pelo SENAI, sem que fique claro para as empresas a origem dos recursos que financiaram os treinamentos.

---

<sup>\*</sup> Foi destacado como um dos projetos inovadores dos PEQs-96/97.

## **Tipo IV**

### **Empresas novas ou realocizadas**

É através deste tipo de empresas que o PEQ/PB aprofunda sua relação direta com o setor produtivo da economia, inserindo-se na política de promoção industrial do Estado como um parceiro que financia programas de treinamento do tipo *in company*. Trata-se de uma inserção que se dá de forma multifacetada e intermediada por agentes treinadores, de modo que uma análise particularizada do relacionamento caracterizado neste tópico exige um grau de detalhamento muito maior do que aquele dedicado aos três tipos anteriores. Certamente desenvolve-se aqui o *core* desta seção.

A primeira questão a se levantar é porque isso acontece, e as respostas a essa indagação são de duas ordens. Primeiro, a implantação ou realocização de uma empresa gera uma demanda de treinamento que de longe supera o número mínimo de treinandos por turma, em média doze, exigido pelos agentes treinadores, superando-se assim, uma das limitações ao envolvimento direto das empresas com PEQ. Segundo, e mais importante, o treinamento oferecido a essas empresas compõe, junto com outros incentivos, a cesta de benefícios que o governo estadual utiliza na chamada "guerra fiscal". Como se verá no desenvolvimento deste tópico, os incentivos na área de capacitação de mão-de-obra podem de fato vir a se constituir em um forte elemento de atração de empresas novas ou que estão a se realocar.

Ressalte-se que diferentemente dos demais benefícios, tais como redução de impostos e de tarifas de serviços públicos, lotes e galpões subsidiados, estímulos através de fundos de desenvolvimento, os programas de capacitação não representam um custo para o Estado, haja vista que, em última instância são financiados com recursos do FAT.

Novamente aqui chama-se a atenção para o pequeno número de empresas diretamente envolvidas no PEQ/PB, segundo informações do SINE: somente quatro. Mas, no caso presente, algumas qualificações tornam-se necessárias. A primeira é que o número de empresas envolvidas diretamente, tal como no caso da construção civil, pode ser bem maior do que o declarado. Em entrevistas com agentes treinadores, apareceram algumas referências a empresas novas e transplantadas, que não constam da relação fornecida pelo SINE. A segunda é que mesmo se o número de empresas for de fato aquele constante da relação, trata-se de programas de treinamento de porte nada desprezível, formatados especialmente para a empresa demandante e envolvendo um aporte considerável de recursos, em alguns casos envolvendo centenas de treinandos.



As quatro empresas que segundo o SINE relacionaram-se diretamente com o PEQ na Paraíba, o fizeram através de três distintos agentes de treinamento. Um deles, um agente de treinamento nada convencional, tem como atividade precípua a gestão da política estadual de industrialização e enxerga no treinamento um instrumento a mais da sua cesta de incentivos às empresas que queiram se instalar no Estado. No entanto, não pode deixar de ser mencionado, por ser no mínimo curioso, que no momento aquele órgão, que não possui uma história centrada em atividades de treinamento, tem estendido sua atuação também na direção do que no PLANFOR se denomina de "eixo de apoio à sociedade civil", isto é, treinamento de pessoas sem a necessidade de vinculação direta com uma empresa. Sob a racionalização de que está a formar um banco de mão-de-obra treinada, que poderá vir a ser utilizado por empresas, o agente está de fato desenvolvendo um programa de treinamento voltado para a comunidade carente, muito semelhante ao que é feito na média do Programa e para tal aparelhou-se, instalando seu próprio centro de treinamento.

A este trabalho não interessa, no entanto, este aspecto da atuação do agente. O que importa é seu desempenho como treinador de mão-de-obra para uma das empresas constantes da relação de empresas que diretamente se relacionam com o PEQ/PB. O agente funcionou basicamente como um financiador de segunda instância. O treinamento foi feito na própria empresa, após a instalação do maquinário, que havia sido transplantado de uma unidade desativada do Centro Sul. Além do fornecimento do vale-transporte e de lanches, o agente pagou uma bolsa para cada um dos treinandos. A continuação da pesquisa deverá esclarecer sobre o pagamento dessa bolsa-auxílio, uma prática que o agente utilizou em outras circunstâncias, como será visto mais adiante. De todo modo, o fato é que se tratou de um treinamento com custos substantivos, dado que envolveu cerca de seiscentos treinandos, dos quais somente cerca de cento e cinquenta estavam empregados em outubro deste ano, conforme se verificou em uma entrevista com um diretor da empresa.

Note-se que o agente, até por sua própria destinação, não possui um quadro próprio de treinadores, tal como é comum em tradicionais agentes de treinamento. Uma faceta importante do desempenho deste órgão estadual diz respeito ao seu apoio à formação de cooperativas. Trata-se de organismos centrados na venda de serviços para empresas que pretendem terceirizar parte da mão-de-obra utilizada em seu processo produtivo. Visto de uma perspectiva teórica, a solução parece constituir-se numa tentativa de aproximar-se de um modelo que transplante o conceito de *just in time* para a

esfera da mão-de-obra (SINGER, 1998:5). Embora não seja este o tema deste trabalho, não há como deixar de registrar que esse apoio chega ao ponto de oferecer às cooperativas em formação parte dos incentivos antes reservados somente às indústrias. Tal apoio ocorreu em pelo menos dois casos, conforme explicitado em entrevista com a coordenação de treinamento daquele órgão.

As cooperativas receberam apoio na forma de financiamento subsidiado de terreno e galpão fabril, além de ter conseguido financiamento de banco oficial para adquirir as máquinas necessárias à sua implantação. Note-se que também neste caso estão incluídos os incentivos do tipo instrucional, haja vista que os membros dessas cooperativas também foram treinados através do PEQ/PB.

A instalação dessas cooperativas constituiu assunto deveras polêmico, com defensores e acusadores esgrimindo elaborados argumentos na defesa de suas posições. Não cabe aqui avaliar-se a polêmica, mas por certo o assunto é por demais importante para ser deixado à margem.

Uma outra empresa que ao implantar-se treinou seus operários utilizando recursos do PEQ/PB o fez através de um agente de treinamento que parece ter funcionado como mero repassador dos recursos obtidos. Todas as etapas do treinamento foram desenvolvidas dentro da empresa, sem qualquer participação do agente. Desde a seleção dos oitenta treinandos até a contratação de trinta deles após o treinamento, tudo parece ter ocorrido sob direção da empresa, que geriu o montante que lhe foi entregue para custear o treinamento, comprando a matéria-prima utilizada e remunerando os instrutores, pessoas ligadas à empresa. Ainda não está completamente claro como o processo desenvolveu-se, de modo que se torna necessário avaliar mais detalhadamente este caso, e isto será feito na continuidade da pesquisa.

A terceira empresa deste *cluster*, classificado como tipo IV, estabeleceu um forte relacionamento com o agente treinador e com o SINE/PB. Para sua implantação, de fato realocização de uma empresa que antes funcionava em São Paulo, treinou cento e duas pessoas, quase todas mulheres na faixa entre dezoito e vinte e dois anos. Em uma primeira etapa foram treinados quatro grupos de dezessete pessoas, dispendendo-se com cada um desses grupos duzentos e vinte e quatro horas de treinamento, ao correr de vinte e oito dias úteis. Esta experiência de treinamento foi a única nas quinze empresas estudadas em que aparece clara a presença do SINE. No caso presente o escritório local do SINE, em uma cidade de cerca de vinte e cinco mil habitantes, interagiu diretamente com a empresa como agente treinador, havendo cuidado do trabalho de divulgação do

treinamento, através de um carro de som circulando pela cidade, propiciando o cadastramento de seiscentos candidatos. Toda esta etapa inicial do treinamento teve custo zero para a empresa. Na etapa seguinte repetiu-se o padrão de treinamento inicial, com a diferença de que este já foi realizado com a empresa em funcionamento, havendo os trabalhadores/treinandos sido contratados antes que se iniciasse o treinamento. Um ponto já destacado nesta experiência foi a forte integração empresa-sistema de treinamento. De fato, a interação entre estes parceiros se deu durante todas as etapas, da formação do cadastro até a contratação dos empregados. Note-se que mesmo na segunda etapa do treinamento, aquela realizada com a empresa em funcionamento, a presença do agente treinador permaneceu inalterada, cabendo-lhe todas as despesas inerentes ao treinamento, inclusive o pagamento do lanche dos funcionários-treinandos. É também interessante notar que, neste caso, não aparece explicitada a presença da agência de fomento à industrialização do Estado.

### **iii) A EMPREGABILIDADE DOS TREINANDOS**

O Perfil do treinando do PEQ na Paraíba em 1997 pode ser traçado a partir dos dados mostrados na Tabela III. Ali é possível ver-se que a maioria dos treinandos é de mulheres, que vivem em áreas urbanas e são de cor parda. A faixa de idade dos treinandos concentra-se entre 20 e 40 anos, mas é considerável o número de menores, quase um quinto do total. Também o número de maiores de cinquenta anos é surpreendente, principalmente entre os homens. No total, são mais de quatro mil treinandos, cerca de 8,6%, que tinham mais de cinquenta anos à época do treinamento. Número aproximado (8,4%) é o de pessoas sem nenhuma escolaridade, assim como o de pessoas com nível de escolaridade superior (9,1%). A classe modal é a dos treinandos com primeiro grau incompleto, que representa 41,3% do total. Grande parte dos treinandos estava ocupada (60,8%) e havia um grande contingente buscando o primeiro emprego (17,8%). Quase vinte por cento dos treinandos estavam desempregados, havendo ainda um pequeno percentual (1,5%) de beneficiários do seguro-desemprego.

**Tabela III**  
**PEQ/PB 1997: Perfil da clientela atendida**

Variáveis	Homem		Mulher		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%
<b>Localização</b>						
Urbana	14.686	40,2%	21.845	59,8%	36.531	78,0%
Rural	6.858	66,6%	3.446	33,4%	10.304	22,0%
<b>Total</b>	<b>21.544</b>	<b>46,0%</b>	<b>25.291</b>	<b>54,0%</b>	<b>46.835</b>	<b>100,0%</b>
<b>Cor (Raça)</b>						
Branca	8.078	39,2%	15.529	60,8%	20.607	44,0%
Preta	1.933	55,0%	1.580	45,0%	3.513	7,5%
Parda	11.346	50,4%	11.166	49,6%	22.512	48,1%
Amarela	187	92,1%	16	7,9%	203	0,4%
<b>Total</b>	<b>21.544</b>	<b>46,0%</b>	<b>25.291</b>	<b>54,0%</b>	<b>46.835</b>	<b>100,0%</b>
<b>Idade</b>						
14 a 18	4.608	50,2%	4.572	49,8%	9.180	19,6%
19 a 21	2.770	49,3%	2.850	50,7%	5.620	12,0%
22 a 29	5.028	45,3%	6.072	54,7%	11.100	23,7%
30 a 39	4.113	39,2%	6.378	60,8%	10.491	22,4%
40 a 49	2.458	38,3%	3.958	61,7%	6.416	13,7%
50 ou mais	2.567	63,7%	1.461	36,3%	4.028	8,6%
<b>Total</b>	<b>21.544</b>	<b>46,0%</b>	<b>25.291</b>	<b>54,0%</b>	<b>46.835</b>	<b>100,0%</b>
<b>Escolaridade</b>						
Nenhum	2.794	71,0%	1.140	29,0%	3.934	8,4%
1º Grau Incompleto	10.058	52,0%	9.285	48,0%	19.343	41,3%
1º Grau Completo	4.342	45,0%	5.308	55,0%	9.650	20,6%
2º Grau Completo	3.088	32,0%	6.560	68,0%	9.648	20,6%
3º Grau Completo	1.262	29,6%	2.998	70,4%	4.260	9,1%
<b>Total</b>	<b>21.544</b>	<b>46,0%</b>	<b>25.291</b>	<b>54,0%</b>	<b>46.835</b>	<b>100,0%</b>
<b>Ocupados</b>						
Empregados c/ registros	5.388	40,0%	8.080	60,0%	13.468	28,8%
Trab. s/ risco de p. do emp.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Autônomos	2.800	68,8%	1.270	31,2%	4.070	8,7%
Peq. e micro-produtores	1.527	76,6%	466	23,4%	1.993	4,3%
Benef. do PROGER	2.434	45,0%	2.974	55,0%	5.408	11,5%
Outros	893	25,3%	2.643	74,7%	3.536	7,5%
<b>Total</b>	<b>13.042</b>	<b>27,8%</b>	<b>15.433</b>	<b>33,0%</b>	<b>28.475</b>	<b>60,8%</b>
<b>Desocupados</b>						
Benef. Seg.–desemprego	384	53,6%	332	46,4%	716	1,5%
Demais desempregados	4.664	50,2%	4.626	49,8%	9.290	19,8%
Benef. do PROGER	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Candidatos a 1º emprego	3.454	41,3%	4.900	58,7%	8.354	17,8%
Outros	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>8.502</b>	<b>18,2%</b>	<b>9.858</b>	<b>21,0%</b>	<b>18.360</b>	<b>39,2%</b>
<b>Total/Ocup. e Desocup.</b>	<b>21.544</b>	<b>46,2%</b>	<b>25.291</b>	<b>54,0%</b>	<b>46.835</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação – PLANFOR/1997.

A pesquisa de egressos do PEQ na Paraíba ainda está em andamento, mas a informação disponível no presente já permite que sejam delineadas respostas a importantes questões acerca dos resultados do treinamento.

Esta parte do estudo é dedicada à análise dos fatores que afetam a empregabilidade dos treinandos. Com base em uma amostra de 1.106 treinandos, busca-se através de um modelo de regressão logística determinar que variáveis alteram a probabilidade de um treinando estar empregado. Os resultados obtidos quantificam a contribuição de cada uma dessas variáveis de modo que se pode identificar quais delas mais fortemente associam-se ao estar empregado (ou desempregado). As variáveis que foram utilizadas na pesquisa de um modelo logístico de bom ajuste aos dados e com significado econômico claro são descritos na Tabela IV.

A Tabela V mostra o resultado final do processo de estimação do modelo logístico. A variável dependente mede a probabilidade de um treinando estar empregado e as variáveis independentes que afetam essa probabilidade são idade, escolaridade, número de pessoas com renda na residência, renda do treinando, idade ao quadrado e a interação entre idade e sexo. Note-se que a escolaridade tem quatro categorias, representadas por três variáveis do tipo *dummy*.

Os resultados obtidos mostram que as variáveis escolaridade, número de pessoas com renda na residência e idade são as que afetam mais fortemente a probabilidade de estar empregado. Note-se que a influência da escolaridade cresce à medida que o treinando alcança níveis de educação mais altos. Assim, ao passar da categoria analfabeto para a categoria seguinte, primário incompleto, primário completo a primeiro grau completo, o treinando multiplica por 3,095 suas chances de estar empregado; ao passar para a classe seguinte, segundo grau incompleto a superior incompleto, as chances são multiplicadas por 3,2058; ao passar para a categoria dos que têm educação superior o treinando multiplica por 9,622 a chance de estar empregado. Note-se que nesta análise o conceito de chance tem seu significado definido pela razão entre a probabilidade de estar empregado e a probabilidade de não estar empregado. A Tabela V também mostra que as variáveis número de pessoas com renda na residência e idade influenciam a probabilidade de estar empregado, de modo parecido. Um ano a mais de idade ou uma pessoa a mais com renda na residência faz a chance de estar empregado crescer cerca de 40%. A variável renda, apesar de significativa, tem uma influência muito pequena sobre a variável independente. A interação idade sexo mostra

um pequeno aumento da chance de um homem estar empregado relativamente a uma mulher, à medida que ambos envelhecem um ano. A variável idade ao quadrado mostra que há uma idade a partir da qual a renda começa a diminuir com o aumento da idade, mas sua influência é muito pequena, como se pode ver na tabela V.

A bondade de ajustamento do modelo atingiu o relevante nível de 73,2%.

**TABELA IV**

**Modelo logístico – variáveis testadas**

<b>VARIÁVEL</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
COR	esta variável foi testada com o objetivo de se verificar o seu nível de interferência no mercado do trabalho. Estão definidas três cores, de acordo com resposta expressa de cada entrevistado: parda, branca e negra.
Escolaridade (ESCOLAR)	existe unanimidade, tanto na teoria de capital humano como em trabalhos recentes, que o nível de escolaridade é um dos fortes determinantes da empregabilidade, embora empregabilidade não seja sinônimo de emprego. Como se trata de uma variável <i>dummy</i> , é necessário que se conheça a definição das categorias de escolaridade: as pessoas não alfabetizadas constituem a base de comparação dos níveis de escolaridade ESCOLAR(1): representa as pessoas que têm o curso primário incompleto, o primário completo, o ginasial incompleto ou o ginasial completo; ESCOLAR(2): identifica aqueles entrevistados que cursaram o segundo grau incompleto, o segundo grau completo ou o superior incompleto; ESCOLAR(3): é a classe dos trabalhadores que conquistaram o nível superior completo, incluindo alguns casos de pós-graduação.
Estado civil (ESTCIVIL)	Procura-se testar se o mercado de trabalho da Paraíba discrimina casados, solteiros ou outros estados civis, e em que proporções.
Forma de encaminhamento ao curso (FORMA1)	o propósito é testar se o encaminhamento do trabalhador por um determinado órgão (SINE/PB, sindicato, empresa...) ou a sua procura direta teve efeito na manutenção/obtenção do emprego.
IDADE	esta variável é considerada, em trabalhos que envolvem empregabilidade, uma “proxy” da experiência do trabalhador.
Idade elevada ao quadrado (IDADE <sup>2</sup> )	esta variável capta a relação quadrática existente entre a idade de uma pessoa e a probabilidade de obtenção de emprego.
PESSOA	Número de pessoas com renda no domicílio.
RENDA2	Renda familiar no início do curso.
SEXO	Esta variável testa se o sexo é uma característica determinante ou não, na obtenção ou manutenção do emprego.

Interação idade X sexo (INT_1)	essa interação permite captar o efeito marginal do sexo na empregabilidade, à medida que as pessoas avançam na idade.
--------------------------------	---

**Tabela V**  
**Estimação do modelo logístico**

Variável	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
IDADE2	-,0041	,0005	59,7937	1	,0000	-,2013	,9959
ESCOLAR			15,7573	3	,0013	,0827	
ESCOLAR(1)	1,1283	,6733	2,8086	1	,0938	,0238	3,0905
ESCOLAR(2)	1,1650	,6767	2,9634	1	,0852	,0260	3,2058
ESCOLAR(3)	2,2641	,7341	9,5110	1	,0020	,0726	9,6222
PESSOA	,3501	,0676	26,8130	1	,0000	,1319	1,4192
IDADE	,3328	,0375	78,6013	1	,0000	,2317	1,3948
IDADESEX	,0420	,0063	44,9910	1	,0000	,1736	1,0429
RENDA2	,0004	,0002	6,6508	1	,0099	,0571	1,0004
Constant	-8,0705	,9500	72,1654	1	,0000		

Fonte: Banco de dados do CCSA/CE-UFPB – dados brutos.

## NOTA FINAL

A despeito dos investimentos que vêm sendo feitos no sentido de avaliar os resultados dos planos estaduais de qualificação , e o próprio Programa Nacional de qualificação do Trabalhador, ainda não estão prontos os indicadores que possam permitir uma avaliação criteriosa do enorme, e inegavelmente controverso, esforço nacional de amenizar as conseqüências desse flagelo de final de século que é o crescimento do desemprego.

Nesse trabalho buscou-se verificar qual o envolvimento das empresas do Estado da Paraíba nos programas de qualificação financiados com recursos do FAT, Havendo-se verificado que este ainda era incipiente no final de 1998, quando foi realizada a pesquisa de campo que embasou as conclusões apresentadas no segundo tópico. É curioso que, como se viu no tópico inicial, o empresariado se faça representar no conselho tripartite que gere os destinos do Plano Estadual de Qualificação Profissional, e de fato dele participe ativamente, e ao mesmo tempo a maior parte das empresas entrevistadas afirmassem desconhecer a existência do PEQ/PB e lamentassem tal desconhecimento, Haja vista os presumidos benefícios que adviriam da utilização



dos recursos do FAT para a capacitação de seu quadro funcional. De fato, a participação das empresas no PEQ paraibano é tão estrita que mal justificaria uma avaliação quantitativa dos resultados obtidos. A tipologia do relacionamento Empresa-PEQ/PB apresentada no tópico II pode contribuir para avaliar a qualidade desse relacionamento ao classificar as empresas em quatro padrões de relacionamento com o PEQ/PB. Certamente uma tipologia é tão somente o elemento inicial de um trabalho de avaliação, mas sem dúvida pode constituir-se em um mapa para orientar etapas posteriores do processo.

A parte final do trabalho, que busca identificar as variáveis que estão associadas ao estado de desempregado, mostra que o grau de escolaridade é o principal determinante da empregabilidade dentre todas as variáveis analisadas, e que se encontram descritas na Tabela IV. Além do mais, esse efeito da escolaridade é uniformemente crescente em todo o intervalo amostral. A idade apresenta-se também com uma forte influência sobre a empregabilidade, especialmente para os homens, já que o efeito cruzado de sexo e idade mostrou que as mulheres tendem a diminuir mais rapidamente que os homens a probabilidade de estarem empregadas à medida que envelhecem. As variáveis renda familiar e número de pessoas empregadas na família também mostraram-se estatisticamente significativas, embora com pequena influência marginal sobre a empregabilidade. Parece claro que essas duas últimas variáveis apontam para o fato de que a base familiar é um elemento importante para a definição da empregabilidade.

**Bibliografia**

IRELAND, V. J. da Costa. Aprendendo com Trabalho: livro de alfabetização de jovens e adultos trabalhadores. Col. Maria de Lourdes Barreto de Oliveira. João Pessoa, editora Universitária, 1995.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – PLANFOR 1997 – Anuário dos Planos Estaduais de Qualificação. FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – Brasília, abril de 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – PLANFOR – Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador – Avaliação Gerencial – FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – Brasília, abril de 1998.

SINGER, Paul. Globalização e Desemprego: Diagnóstico e Alternativas. São Paulo, Editora Contexto, 1998.

## **RESUMO**

Este estudo intenta contribuir para a avaliação de programas constantes do Plano Estadual de Qualificação da Paraíba – PEQ/PB, através de dois itens: a) o relacionamento entre o PEQ/PB e as empresas localizadas no Estado; b) a empregabilidade dos treinandos. O estudo baseia-se em pesquisas de campo realizadas durante o ano de 1998 por equipes coordenadas por professores do Curso de Mestrado em Economia do Campos I da UFPB. A mensuração da empregabilidade dos treinandos através de um modelo de regressão logística utilizou dados da Pesquisa de Acompanhamento de Egressos enquanto que o estudo do relacionamento das Empresas- PEQ/PB tomou por base a pesquisa direta coordenada pelos autores desse trabalho.