

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E RENDA NO PARANÁ E SUA EFETIVIDADE

FERNANDA ALMEIDA DA SILVA ROSA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

SILVIO ROBERTO STEFANO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

LUIZ FERNANDO LARA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG)

MÁRCIO LUIZ BERNARDIM

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

LUIS MIGUEL LUZIO DOS SANTOS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL)

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecimentos ao financiamento do CNPq.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E RENDA NO PARANÁ E SUA EFETIVIDADE

1 INTRODUÇÃO

Pesquisar as políticas públicas de emprego e renda implica apresentar nesse estudo uma visão mais específica sobre as estratégias governamentais utilizadas com o objetivo de beneficiar a população. Estratégias que são essenciais para ajudar a amenizar os problemas do desemprego, o crescimento das formas atípicas e/ou precárias de trabalho, a exclusão social e a pobreza (COLBARI; RAINHA, 2014).

No Brasil, atualmente, entre as principais políticas públicas de emprego e renda desenvolvidas em nível federal e estadual, destacam-se o Sistema Nacional de Emprego (SINE), as Políticas de Juventude; a Intermediação de Mão de Obra (IMO) do SINE e a Qualificação Profissional. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2017b). Para a qualificação profissional tem-se o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que está entre as principais políticas públicas de emprego e renda do governo brasileiro. Esta política é orientada à inclusão social, que entende a qualificação profissional como uma relação social, que proporciona aos trabalhadores, além do conhecimento, maior autonomia no processo de trabalho e maiores salários. Isso reflete também nos propósitos empresariais, pois, quanto mais qualificado o empregado, maior a produtividade e competitividade no mercado (MARINHO; BALESTRO; WALTER, 2010).

Ao enfatizar essa visão, tal política vem ao encontro de teorias que tratam da relação entre educação e trabalho. De acordo com Castro (2006), ao escrever *A Riqueza das Nações*, Adam Smith foi o primeiro a discutir que o aumento da produtividade está diretamente relacionado à educação. A partir de então, muitos outros trabalhos foram desenvolvidos relacionando educação e trabalho, afirmando não apenas sua relação com a produtividade, mas também com a remuneração percebida, com o desemprego, entre outros.

Entre as teorias que surgiram a partir da obra citada, está a Teoria do Capital Humano, que se apresenta como uma alternativa de desenvolvimento político e econômico, pois seus pressupostos defendem que o investimento em capital humano faz com que as pessoas sejam mais produtivas, tenham salários melhores, influenciando assim o progresso econômico (VIANA; LIMA, 2010). Essa teoria defende que quanto mais educação e especialização possui um indivíduo, maior seria sua aceitação no mercado de trabalho, já que sua produtividade deveria ser maior. Com uma produtividade maior os ganhos das empresas seriam elevados, bem como seu próprio nível de renda.

Neste sentido, a escolha do tema está relacionada ao interesse de analisar a efetividade das estratégias governamentais pertinentes às práticas de emprego e renda adotadas atualmente. Tal efetividade engloba o estudo das práticas desenvolvidas, bem como a opinião dos atores envolvidos. Considerando que cada Estado e Município possui, além das políticas federais, suas próprias políticas, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: **Quais são as relações entre as políticas públicas de emprego e renda na cidade de Ponta Grossa/PR e o emprego formal, à luz da Teoria do Capital Humano?**

Para responder a esse problema de pesquisa, optou-se por realizar pesquisa com órgãos públicos responsáveis pelas políticas de emprego e renda, para entender seu papel e levantar as atuais políticas. Também foi realizada pesquisa com os usuários - trabalhadores e empresas, para saber qual a opinião deles em relação às políticas desenvolvidas atualmente. Assim, o **objetivo principal deste estudo foi analisar as políticas públicas de emprego e renda na cidade de Ponta Grossa e suas relações com os níveis de emprego formal no período 2015 a 2017.**

A seguir apresenta-se o referencial teórico do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mercado de trabalho e políticas públicas

Cabe ressaltar que além da importante natureza econômica, o mercado de trabalho é antes de tudo um espaço em que o indivíduo constrói sua vida social. A partir dessa colocação afirma-se que existem três pontos que influenciam no mercado de trabalho. O primeiro, de ordem estrutural, diz respeito à cultura, ao ambiente social e às instituições em geral que o regem. O segundo se refere às condições macroeconômicas do país, com suas influências internas e externas. E, por último, a quantidade e a qualidade da mão de obra ofertada que vão definir a capacidade produtiva do mercado, a qual impacta no valor agregado da mão de obra disponível (AMADEO et al, 2006).

O governo é um agente fundamental para a busca do equilíbrio do mercado de trabalho. Assim, suas atribuições nas relações do mercado de trabalho direcionam-se às ações de regulamentação e regulação, também chamadas de instituições do mercado de trabalho. Segundo Betcherman (2014), o arcabouço institucional em torno do mercado de trabalho inclui regulamentos como definição de salário mínimo e legislação de proteção ao emprego, regras para sindicatos e negociações coletivas, seguro-desemprego, programas ativos e passivos do mercado de trabalho e legislação de equidade.

Os programas ativos e passivos do mercado de trabalho são também chamados de políticas públicas ativas e passivas. A classificação padrão das políticas do mercado de trabalho seguida pela base de dados da OCDE/Eurostat considera como políticas “ativas” a assistência na procura de emprego, a formação profissional, a criação de emprego do setor público e emprego subsidiado no setor privado. Já entre as políticas “passivas” estão o seguro-desemprego e os benefícios sociais relacionados pagos aos desempregados (MARTIN, 2015).

A partir do exposto sobre o papel das instituições e, conseqüentemente, das políticas públicas do mercado de trabalho, nota-se que a última tem um papel importante na vida do trabalhador, das empresas e da economia. Assim, a seguir a discussão será direcionada para o entendimento do termo políticas públicas, bem como sua origem e evolução na literatura.

Avaliar determinada política pública significa apresentar se ela está contribuindo positivamente para distribuição de bem-estar (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986) e se essa política está promovendo mudanças nos sistemas econômico e social destinados a alcançar os resultados desejados (SOUZA, 2002).

Para Souza (2002), a avaliação pode ser de processos ou de impactos. A primeira tem como objetivo a aferição da eficácia, que engloba a análise das diretrizes concebidas em relação ao alcance das metas desejadas. Já a segunda, tem uma ambição mais ampla e complexa, pois se refere aos efeitos da legislação/plano/programa/projeto sobre seu público-alvo. Na última, é preciso ter: a) definições claras dos objetivos da política que se desdobrou em legislação/plano/programa/projeto; b) especificação dos critérios de "sucesso", e c) medidas de aferição do "sucesso" ou "fracasso" da política pública.

Esse tópico fez uma breve discussão sobre o trabalho, mercado de trabalho e políticas públicas, apresentando seus conceitos e sua evolução na literatura. A seguir será apresentada a relação da Teoria do Capital Humano com as políticas públicas de emprego e renda.

2.2 Teoria do capital humano e políticas públicas de emprego e renda

A Teoria do Capital Humano trata da relação entre a educação, a renda e, conseqüentemente, a qualidade de vida dos indivíduos. Ela tem como precursores Gary Becker, Jacob Mincer e Theodore W. Schultz. Para Hersen (2009), a Teoria do Capital Humano explica

que quanto maior o nível de instrução do indivíduo, maior a sua eficiência no desenvolvimento da sua atividade laboral. Assim ao se tornar mais produtivo, o trabalhador tem mais chance de obter uma remuneração maior em troca do trabalho desenvolvido. Ainda, a experiência adquirida eleva a destreza no trabalho, resultando no crescimento da produtividade da empresa e na própria remuneração.

O principal objetivo da Teoria do Capital Humano é “[...] analisar de que forma os agentes econômicos decidem por investir mais ou menos tempo em educação” (KLOSOWSKI; FERREIRA; HERSEN; TEIXEIRA, 2013, p. 10). Esse objetivo originou-se na pesquisa de Mincer (1958), um dos primeiros a indicar a existência de correlação entre o investimento na formação educacional e profissional das pessoas e a distribuição de renda. Em seguida, Schultz (1964), por meio da comparação entre alguns países pobres, considera que há uma relação entre as taxas de crescimento econômico e os índices educacionais da população, sugerindo que a educação influencia no crescimento econômico de um país.

Becker (1993) parte do pressuposto de que o investimento em capital humano é a incorporação de recursos em atividades que influenciam a renda real futura das pessoas. Para ele há muitas maneiras de investir nas pessoas: na escolaridade, em treinamento no trabalho, em assistência médica, no consumo de vitaminas e na aquisição de informações sobre o sistema econômico. Eles diferem nos efeitos relativos nos ganhos e no consumo, na quantidade de recursos tipicamente investidos, no tamanho dos retornos e na medida em que a conexão entre investimento e retorno é percebida. Mas todos melhoram as habilidades físicas e mentais das pessoas e, assim, aumentam as perspectivas de renda real (BECKER, 1993).

Apesar do grande número de defensores, a Teoria do Capital Humano sofre muitas críticas na academia. Segundo Frigotto (1993), a Teoria do Capital Humano, como fundamentação teórica, tenta justificar as necessidades do sistema capitalista, favorecendo as desigualdades sociais existentes. Por sua vez os marxistas também teceram críticas a essa teoria. De acordo com Almeida e Pereira (2000) elas podem ser agrupadas em três áreas: 1) contabilidade do desenvolvimento – é difícil precisar como a estrutura de formação do capital humano afeta a produção e a evolução das relações de classe; 2) distribuição de renda – a estrutura da distribuição de renda é determinada pela estrutura econômica e políticas públicas e não pelo fato dos indivíduos assumirem posições de destaque econômico; e 3) políticas públicas – a educação e o retorno econômico teorizado, não podem ser analisados somente com base no custo/benefício, precisando considerar outros aspectos relevantes da vida do indivíduo, tais como personalidade, consciência de classe, status familiar, etc.

No Brasil, a educação profissional está ligada às políticas de emprego e renda, que visam elevar a qualidade do capital humano, e que têm como objetivo melhorar a condição social das pessoas e promover o desenvolvimento econômico, contribuindo para a diminuição do desemprego e possibilitando o aumento da renda das pessoas. De acordo com Marinho, Balestro e Walter (2010), a qualificação profissional dentro do Sistema Público de Emprego (SPE), no Brasil, tem mais de quinze anos, e existe graças ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Dentro dos mesmos objetivos da qualificação profissional, destaca-se o Programa Jovem Aprendiz, considerado uma política pública de emprego que tem como objetivo inserir o jovem no mercado de trabalho, juntando a teoria e a prática. “É um programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador” (MANUAL DE APREDIZAGEM, 2014, p. 13).

Assim, observa-se duas situações: a elaboração de políticas de qualificação são importantes para manter as pessoas no mercado de trabalho, seja nas mesmas ocupações ou não, podendo oferecer reciclagem ou novas qualificações em outras áreas; essas políticas não precisam ser necessariamente para geração de emprego, mas podem ser direcionadas para

geração de renda, no sentido de oportunizar que as pessoas sejam independentes e tenham seu próprio negócio.

A seguir são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia foi classificada como de métodos mistos, a qual utiliza-se de métodos qualitativos e quantitativos para a coleta de dados (CRESWELL, 2010). Foram utilizados três instrumentos de pesquisas aplicados a três públicos diferentes.

Uma versão da entrevista foi aplicada ao gestor ou responsável de cada órgão ou organização envolvido na ramificação das políticas públicas emprego e renda voltadas para a qualificação profissional. Aos entrevistados desse instrumento atribuiu-se os nomes fictícios A, B, C e D.

A outra versão foi aplicada a uma amostra de 4 empresas usuárias do sistema público de emprego, especificamente para os profissionais da área de gestão de pessoas. Para esses entrevistados também foram atribuídos nomes fictícios conforme o ramo de atuação sendo T, F, M e I.

Já o instrumento questionário foi direcionado à população que estava participando dos cursos de qualificação gratuitos. Ele contempla 33 questões fechadas, divididas em 4 blocos diferentes, com questões em vários tipos de escala. O universo pesquisado engloba 116 usuários. É importante ressaltar que a amostragem é do tipo cluster – indicada quando não é possível compilar os nomes dos pesquisados antes da aplicação, e por conveniência, ou seja, o tamanho da amostra é não probabilística (MALHOTRA, 2006). Quanto ao instrumento utilizado, foi adaptado do projeto Avaliação Externa do Programa Seguro-Desemprego, realizado pela Universidade de Brasília, cujos resultados estão disponíveis na obra *Políticas Públicas de Emprego no Brasil: avaliação externa do Programa de Seguro Desemprego*, que tem como organizadores Marinho, Balestro e Walter (2010).

No tratamento dos dados obtidos com as entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. O Quadro 1 representa as categorias e subcategorias adotadas para este estudo.

Quadro 1: Categorias de análise do conteúdo (entrevistas).

Entrevistados	Categorias	Subcategorias
Responsáveis pelos órgãos públicos ou instituição pública envolvida com a política pública de emprego e renda	Políticas públicas de emprego e renda	Origem
		Objetivo
		Crítérios de sucesso
	Responsabilidade	Atribuições
		Estratégia de desenvolvimento adotada
		Prática atual
Empresas usuárias	Valor Agregado	Sugestões ou reclamações
		Políticas direcionadas
		Frequência de utilização
		Benefícios percebidos
		Sugestões ou reclamações

Fonte: elaborado pelos autores (2019).

Como suporte e complementação na análise das entrevistas, foi utilizado o diário de pesquisa, que é um método de coleta de informações no qual é possível registrar as experiências dos eventos que ocorrerem durante a entrevista, como por exemplo a experiência, os problemas e o contato com os entrevistados. Por meio dele é possível observar os fatos descritos em seu contexto natural e espontâneo (FLICK, 2009).

Para a análise dos dados obtidos por meio do questionário, utilizou-se como base o Software IBM SPSS Version 23. Inicialmente foi realizada a análise dos questionários

utilizando-se da estatística descritiva (FIELD, 2011). Para isso foram elencadas as frequências das variáveis escolhidas, bem como média, desvio padrão e variância. Para discussão da relação entre as variáveis propostas no questionário, optou-se pelo teste de correlação. Por fim, utilizou-se do Teste Qui-quadrado para identificar a existência ou não de relacionamento entre duas variáveis categóricas.

No próximo tópico são apresentadas as análises e discussões dos dados obtidos, juntamente com os resultados encontrados no estudo.

4 RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÕES

4.1 Delineamento das políticas públicas de emprego e renda: atribuições dos órgãos intermediadores

Visando compreender quais órgãos estão por trás do desenvolvimento e prática das políticas públicas de emprego e renda na cidade de Ponta Grossa, foram selecionadas para entrevista instituições públicas ligadas diretamente às políticas públicas de emprego e renda, especialmente as voltadas para a qualificação profissional. No Quadro 2 são apresentados os órgãos que foram pesquisados, um resumo das políticas ou projetos que lhe são afetos, bem como a sua responsabilidade perante a sociedade. Esse quadro é parte da avaliação das políticas, conforme a explicação de Souza (2002).

Quadro 2: Síntese das categorias de análise por órgão público pesquisado.

Categorias	Órgãos Pesquisados			
	Agência do trabalhador (SINE)	Sala da qualificação (SQ)	Serviços de Obras Sociais (SOS)	Conselho Municipal do trabalho (CMT-PG)
Políticas Públicas de emprego renda	-Intermediar mão de obra; -Atender solicitantes do Seguro Desemprego; -Encaminhar pessoas com deficiência com o apoio de um Departamento do Serviço Social;	-Oferecer cursos de qualificação gratuitos para toda a população; -Oferecer vagas de estágio para a prefeitura e qualificação.	-Oferecer cursos de qualificação gratuitos para a população vulnerável.	Por si só já é fruto de uma política de emprego.
Responsabilidade	Ser o elo entre o empresário e o trabalhador, com o objetivo de colocar o maior número de trabalhadores no mercado de trabalho formal.	Entender a necessidade da população em termos de qualificação profissional e oferecer os cursos conforme essa necessidade.	Entender a necessidade da população vulnerável em termos de qualificação profissional e oferecer os cursos conforme essa necessidade.	Apoiar, incentivar e ajudar a dar andamento, junto ao legislativo, das demandas existentes. E ainda, cobrar o legislativo para fazer leis que beneficiem o trabalhador.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Fundamentalmente, a prefeitura é quem fornece suporte para as quatro instituições pesquisadas: Agência do Trabalhador (SINE), Sala da Qualificação (SQ), Serviços de Obras Sociais (SOS) e Conselho Municipal do Trabalho (CMT-PG). O diretor da agência SINE informou que eles são responsáveis por vários programas voltados para o trabalhador, dentre eles os que foram destacados no Quadro 2, e também serviços de emissão da carteira de

identidade e de trabalho, elaboração, impressão e entrega de currículos de forma gratuita para quem precisa; e, uma vez por mês, ocorre o deslocamento da equipe até um bairro distante da cidade para levar todos os serviços para a população mais carente (Entrevistado A).

Sobre as práticas relacionadas à qualificação profissional, o Entrevistado A relatou que a agência tem cursos da Secretaria do Trabalho (ST) que são oferecidos via Educação a Distância (EAD), mas eles são separados da agência. Ou seja, são ofertados por instituições especializadas e credenciadas a ST.. Outra modalidade de curso oferecido na agência são os do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico (PRONATEC), os quais são oferecidos para alguns beneficiários do programa seguro desemprego.

Já a Sala da Qualificação (SQ) e os Serviços de Obras Sociais (SOS) estão voltados mais especificamente para projetos relacionados à qualificação profissional, sendo o SOS voltado especialmente para a população mais vulnerável. A SQ está vinculada à Secretaria Municipal de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional (SMICQP), que oferece qualificação profissional gratuita a toda a população acima de 18 anos e com o ensino fundamental completo. “De acordo com uma das funcionárias, o setor existe desde 2006, por ele já passaram três diretores, e agora tem uma diretora.” (Diário de campo).

Ela explicou que o órgão trabalha em duas frentes: na contratação e qualificação de estagiários, e também com os cursos de qualificação para a população em geral. Para alcançar o objetivo principal, que é a geração de renda por meio da qualificação profissional, a equipe do setor trabalha primeiramente buscando as necessidades do mercado de trabalho, quais vagas não estão preenchidas por falta de profissionais qualificados, e também quais as dificuldades da população que não encontra colocação no mercado (Entrevistada B).

A sala da qualificação tem uma parceria forte com o Serviço de Obras Sociais (SOS) no que diz respeito à oferta de cursos de qualificação profissional (Diário de campo). Este órgão é ligado à prefeitura e tem um setor específico chamado Cursos. Neste setor, duas assistentes sociais são responsáveis por administrar os cursos ofertados. De acordo com uma das assistentes sociais (Entrevistada C), o setor recebe verba da prefeitura, por meio do Conselho da Assistência Social, e mais recentemente por meio da SMICQP.

A SQ e o Cursos do SOS trabalham em parceria e têm o mesmo objetivo de qualificação profissional; no entanto, o público do SOS é mais restrito, ou seja, os cursos são oferecidos para pessoas entre 18 e 59 anos, e a prioridade são as pessoas inseridas no programa bolsa família, depois os moradores de rua, após, os cursos são abertos para a demanda espontânea (na maioria das vezes desempregados), por fim, algumas vagas são reservadas para o público que procura a SQ (Entrevistada C).

Por fim, o CMT-PG é uma política criada para apoiar, incentivar e ajudar a dar andamento junto ao legislativo das demandas de emprego e renda existentes. O CMT-PG foi criado pela Lei 5400/1996, depois revogada pela Lei 11930/2014, a qual o torna de “caráter permanente e deliberativo, com a finalidade de estabelecer diretrizes e prioridades para as políticas de emprego e relações do trabalho no município” (PONTA GROSSA, Lei Ordinária 5400/96, p. 01).

De acordo com o atual diretor (Entrevistado D), o CMT-PG é aquela equipe que sempre vai cobrar o resultado da agência do trabalhador e, em consequência, da prefeitura, e além disso, intermedeia e cobra o legislativo para fazer leis que beneficiem o trabalhador (Entrevistado D). O conselho é composto de maneira tripartite com representantes dos sindicatos dos empregadores, dos empregados e do setor público. Além de empregadores, de entidades, de faculdades, toda representatividade organizada da cidade tem um membro titular. A presidência é trocada anualmente e alterna entre representantes dos empregadores e empregados (Entrevistado D).

Notou-se que os quatro órgãos conseguem trabalhar em conjunto, mesmo que sem perceber. A agência fornecendo informações para todos os órgãos a respeito das necessidades

dos empregadores e dos trabalhadores, nas questões de qualificação e também de novas políticas. Todos os órgãos têm como base para as suas ações os acontecimentos/necessidades do SINE, ou seja, as necessidades das empresas e dos trabalhadores que são refletidas na agência.

Outro ponto que chamou a atenção é que, ao contrário do que se pode pensar, nem todas as políticas de emprego e renda têm por objetivo fazer com que o trabalhador consiga um emprego. Nas políticas de qualificação, por exemplo, o intuito principal é fazer com que as pessoas gerem sua própria renda, dependendo ou não de um empregador. Diante disso, é possível afirmar que a prefeitura trabalha em prol não somente de empregos, mas também da geração de renda na cidade.

Para finalizar a apresentação dos resultados da pesquisa com os órgãos, o Quadro 3 mostra uma síntese das políticas encontradas, denominadas categorias de pesquisa, juntamente com a sua origem, objetivo e critério de sucesso, chamadas de subcategorias da pesquisa.

Quadro 3: Síntese dos resultados das categorias e subcategorias das políticas públicas encontradas.

Categorias (Políticas)	Subcategorias
Intermediação de mão de obra	Origem: federal
	Objetivo: ajudar o trabalhador a se recolocar no mercado de trabalho de forma mais rápida.
	Critério de Sucesso: número de vagas preenchidas versus vagas oferecidas
Atendimento do seguro desemprego	Origem: federal
	Objetivo: dar apoio monetário temporário ao trabalhador desempregado.
	Critério de Sucesso: durar o menor tempo possível ou nem ser utilizada.
Departamento do serviço social no SINE	Origem: municipal
	Objetivo: facilitar a colocação de mão de obra de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
	Critério de Sucesso: inserir o maior número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
Cursos de qualificação profissional gratuitos para toda a população	Origem: Municipal
	Objetivo: oferecer qualificação profissional gratuita para toda a população.
	Critério de Sucesso: preencher todas as vagas dos cursos e inserir, ou reinserir, as pessoas no mercado de trabalho.
Programa de estágio para a prefeitura e qualificação para os estagiários	Origem: municipal
	Objetivo: dar oportunidade aos estudantes de colocar em prática o que eles aprendem no ambiente escolar.
	Critério de Sucesso: colocar mão de obra qualificada e com alguma experiência no mercado de trabalho.
Cursos de qualificação profissional gratuitos para a população vulnerável	Origem: municipal
	Objetivo: qualificar a população carente para se colocar no mundo do trabalho.
	Critério de Sucesso: Devolver a dignidade para as pessoas colocando-as no mundo trabalho.
Conselho Municipal do Trabalho	Origem: municipal
	Objetivo: cobrar os órgãos públicos eficiência nas políticas públicas de emprego e renda para a população e para as empresas.
	Critério de Sucesso: melhorar as políticas públicas de emprego e renda beneficiando a população e as empresas.

Fonte: dados da pesquisa (2019).

O Quadro 3 resume todas as políticas identificadas durante a pesquisa, juntamente com sua origem, objetivos e critérios de sucesso.

4.2 Políticas Públicas De Emprego E Renda: Visão Dos Usuários

4.2.1 Trabalhadores - Análises Estatísticas Descritivas

Neste tópicos estão apresentados os dados coletados por meio do questionário aplicado aos participantes dos cursos oferecidos no SOS e também nas carretas do SENAI, em parceria com a prefeitura de Ponta Grossa, nos meses de outubro e novembro de 2018, quando foram abordadas 116 pessoas. Para apresentar os dados, utilizou-se da estatística descritiva como base, realizada com ajuda do software SPSS. A apresentação ocorre por blocos, conforme a estrutura do questionário, sendo o bloco 1 chamado de informações demográficas; bloco 2 trabalho; bloco 3 qualificação, e bloco 4 empregabilidade.

O bloco 1 contemplou questões relacionadas ao perfil dos pesquisados e os resultados apontaram que a maioria dos respondentes tem idade entre 18 e 30 anos, sendo 39,8 % do total. Apesar da pouca diferença, participaram da pesquisa um número maior de mulheres, que representam 53,5% do público pesquisado. 47,4% dos pesquisados têm como escolaridade o ensino médio completo e 48,7% dos respondentes não têm renda.

O bloco 2 da pesquisa, intitulado trabalho, foi composto por seis questões que tratam do histórico profissional do entrevistado. Os resultados apontaram que 75,2% dos pesquisados afirmaram estar desempregados. No cruzamento das respostas das variáveis “estar trabalhando no momento” e “ocupação atual ou anterior” verificou-se que tanto as pessoas que estavam trabalhando no momento quanto as que estavam desempregadas, mais de cinquenta por cento de ambos os grupos, trabalha ou trabalhava por conta própria ou faz trabalhos eventuais ou bicos. Isso reflete a realidade do mercado informal do Brasil. De acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019a), em 2018 a soma de pessoas que atuam por conta própria com os que estão no mercado informal se mostrou superior ao total de empregados com carteira assinada. Em números, 33 milhões trabalhavam com carteira assinada, 23,8 milhões por conta própria, e 11,5 milhões trabalhavam sem carteira assinada.

O bloco 3 da pesquisa trata da questão qualificação. Os seus resultados apontaram que os meios de divulgação que mais atingiram os pesquisados foram TV, rádio e jornal. A busca por cursos de qualificação é motivada pela abertura de mais oportunidades de empregos. Assim, as expectativas com relação ao curso são conseguir trabalhar por conta própria ou arrumar um emprego. Além da abertura para novos empregos, as pessoas procuram novos cursos, por ter afinidade com técnica oferecida no curso, devido à realidade da falta de emprego e também pela necessidade de ganhar mais dinheiro. Apesar do interesse na qualificação, quando questionados da participação em alguma palestra, seminário ou congresso, 65,5% dos respondentes disseram não ter participado. A justificativa da não participação, de 32,1%, foi por não ter ficado sabendo, e 25,6% por falta de condições financeiras.

No quesito qualidade dos cursos é possível afirmar que os cursos ofertados oferecem uma aprendizagem técnica consistente e coerente com a realidade do dia a dia, e ainda despertam o interesse dos alunos para estarem sempre se aperfeiçoando e buscando novas oportunidades. Essa afirmação baseia-se nas respostas das questões de aprendizagem e de vontade de fazer outros cursos, nas quais 56,3% disseram que ao final do curso sentiram-se mais bem preparados para trabalhar sozinhos na área, e 93,3% afirmaram que gostariam de fazer mais cursos.

A qualidade dos cursos e treinamentos influenciam diretamente no conhecimento a ser adquirido, ou seja, quanto mais qualidade maior a possibilidade de absorção das informações pelos participantes. Alguns pontos precisam ser considerados para garantir a qualidade do curso/treinamento ofertado: didática dos instrutores, preparo técnico, lógica nas informações, qualidade nos recursos, técnicas utilizadas pelos instrutores (MARRAS, 2011).

A respeito das expectativas que os entrevistados têm em relação ao futuro profissional, o resultado mostrou que a principal expectativa das pessoas que fazem os cursos é trabalhar por conta própria, com 20,9%, ou conseguir um emprego, com 16,30%. Essas respostas podem estar ligadas aos tipos de cursos oferecidos, por exemplo, manicure e cabeleireiro, os quais permitem que as pessoas possam optar em trabalhar por conta própria ou com carteira assinada.

As expectativas profissionais das pessoas em relação aos cursos oferecidos ou as qualificações recebidas também estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento de carreira. Um curso pode ser o pontapé inicial, seja para uma carreira dentro de uma empresa ou fora dela. Ao contrário do que se pode pensar, a carreira não é mais uma preocupação ou vontade empresarial, mas sim do indivíduo, que busca sua independência financeira e ao mesmo tempo o sucesso profissional (ROSA; ZAMPIER; STEFANO, 2017).

Por fim, o bloco 4 da pesquisa trata da questão Empregabilidade, que trata de aspectos relacionados às ações da vida pessoal e também da opinião sobre a qualificação e desemprego na cidade de Ponta Grossa. Essas questões estão diretamente relacionadas aos pilares que sustentam a empregabilidade. Conforme Minarelli (1995), os pilares que sustentam a empregabilidade são: a) adequação vocacional; b) saúde física e mental; c) competência profissional; d) idoneidade; e) reserva financeira e fontes alternativas, e f) relacionamentos.

Embora o número maior de pesquisados esteja desempregado, mais da metade dos pesquisados foi ao médico nos últimos 12 meses para fazer uma consulta ou exame médico, buscando manter-se apto para o trabalho. Sobre a restrição de crédito, 60,5% dos pesquisados não têm restrição. Não possuir uma rede de contatos para auxiliar na recolocação no mercado de trabalho também é opção da maioria, que corresponde a 59,9%.

Sobre a visão dos trabalhadores a respeito do mercado de trabalho na cidade de Ponta Grossa, as respostas podem ser resumidas como sendo a qualificação profissional um ponto de considerável importância na questão do desemprego. Neste sentido, Pochmann (2015) afirma que a intensificação da qualificação pode resultar na diminuição do desemprego, pois haveria adequação de mão de obra às exigências das empresas, e também resultaria na elevação da qualidade dos postos de trabalho existentes. Entretanto, a diminuição do desemprego não depende somente da qualificação, existem fatores como políticas governamentais de ajuste econômico, que interferem diretamente no nível de emprego de um país (POCHMANN, 2015).

Com um olhar mais crítico nessa “consciência” da classe trabalhadora da relação entre qualificação e trabalho/emprego, Coutinho (2014, p. 133-134) argumenta que “O capital humano se posiciona como limite e possibilidade de aumento de poder aquisitivo por parte dos trabalhadores, tendo tido grande recepção entre trabalhadores e capitalistas.” Ao fazer essa afirmação o autor entende que o capital humano transfere para o trabalhador a responsabilidade da qualificação, inculcando na sua mente a relação entre qualificação e aumento do poder aquisitivo.

4.2.1.1 Coeficientes de correlação de Spearman

A análise de correlação caracteriza-se por mostrar o grau de relacionamento linear entre duas variáveis (FIELD, 2011). A tabela 8 apresenta a análise de correlação entre algumas variáveis socioeconômicas.

Tabela 8: Correlação entre as variáveis socioeconômicas

Variável	Idade	Grau de escolaridade	Renda mensal individual	
Idade	Coeficiente de Correlação	1		
	Sig.			
	N	113		
Grau de escolaridade	Coeficiente de Correlação	-,315**	1	
	Sig.	,001		
	N	111	114	
Renda Mensal individual	Coeficiente de Correlação	0,217*	0,041	1
	Sig.	,022	,666	
	N	112	113	115

Fonte: dados da pesquisa (2019).

Com base nos resultados apresentado na tabela 8, foi possível concluir em relação ao público pesquisado que à medida que o grau de escolaridade aumenta, a idade diminui, confirmando que os mais jovens possuem mais escolaridade do que os mais velhos. Reis e Ramos (2011) relatam evidências de que as pessoas tendem a ter um grau de escolaridade maior do que seus pais, ou seja, quanto mais nova a geração, maiores são os níveis educacionais alcançados.

Entre as variáveis renda mensal e idade, os resultados apontaram que quanto maior a idade, maior a renda. Por fim, as variáveis renda mensal e grau de escolaridade tiveram uma correlação positiva quase imperceptível, possibilitando afirmar que a relação entre a escolaridade e renda não é estatisticamente significativa nesta amostra. No entanto, a literatura apresenta, na Teoria do Capital Humano, os benefícios gerados pela escolaridade sobre a renda. Considerando que os salários correspondem à produtividade, “inúmeros estudos que estimaram uma função de rendimentos minceriana, a qual relaciona rendimentos e escolaridade e dá uma ideia da associação entre escolaridade e produtividade” (JACINTO, 2015, p. 257).

4.2.1.2 Testes de Qui-quadrado

Neste tópico estão apresentados os testes de qui-quadrado realizados em algumas variáveis da pesquisa. O teste contribuiu para a análise e discussão de variáveis sociodemográficas, trabalho, qualificação e empregabilidade.

Na primeira análise, o objetivo era saber se na amostra havia ou não associação entre a renda e gênero. A partir do resultado é possível afirmar que, estatisticamente, não há associação entre renda e sexo, pois o resultado de $p = 0,053$ é maior que 0,05. Neste sentido, é possível afirmar que a renda não está relacionada ao gênero nesta amostra. Esse resultado vai contra a maioria dos achados na literatura; o estudo de Gonçalves e Teixeira (2017), por exemplo, apontou que no Estado de São Paulo existem diferenças salariais entre homens e mulheres, sendo a renda dos homens mais elevada, considerando os mesmos níveis de instrução. No entanto, cabe salientar que os resultados também apontaram que os homens trabalham mais horas que as mulheres, o que pode justificar a diferença encontrada.

Outras variáveis também foram submetidas a testes e os resultados apontaram que entre as variáveis “estar trabalhando no momento” e “estado civil”, “motivação na escolha do curso” e “idade”, há um relacionamento significativo. Há associação, ainda, entre as variáveis: “frequentou ou participou de algum curso, palestra, seminário ou congresso nos últimos 12 meses” em relação ao “sexo”; “possuir restrição de crédito” em relação com a “idade”; “possuir uma rede de contatos” com a “idade” e com “estado civil”; “está trabalhando no momento” em relação a “possui rede de contatos”.

4.2.2 Empresas – Análise qualitativa

Neste tópico são apresentados os resultados da pesquisa com os responsáveis pelas empresas (área de recursos humanos ou departamento de RH). Nele está descrita a visão destes em relação às políticas públicas de emprego e renda ofertadas na cidade de Ponta Grossa. Foram pesquisadas entre os meses de dezembro de 2018 e janeiro de 2019 quatro empresas, sendo duas do ramo de prestação de serviço, uma do comércio e uma da indústria. O Quadro 4 apresenta o perfil dos entrevistados.

Quadro 4: Perfil dos respondentes das empresas.

Entrevistados	Sexo	Idade (anos)	Tempo de trabalho (anos)	Formação	Função
T	Feminino	35	24	Especialização em Psicologia	Analista de Recursos Humanos
F	Feminino	24	1	Cursando Especialização em Gestão de pessoas e coaching	Assistente de Recursos Humanos
M	Masculino	29	8	Graduação em Administração	Gerente
I	Masculino	22	2	Cursando Psicologia	Assistente de Recursos Humanos

Fonte: dados da pesquisa (2019).

A entrevistada T atua no ramo de prestação de serviço na área do transporte, trabalha há mais de vinte anos na empresa e pertence à área de recursos humanos. A segunda entrevistada é da empresa F, que pertence ao ramo do comércio farmacêutico, e também trabalha na área de recursos humanos. A terceira pessoa entrevistada, denominada M, é do ramo de prestação de serviços, especificamente na área de mão de obra temporária, com mais de cinco anos de empresa na área administrativa. A quarta e última entrevistada, denominada I, pertence à área industrial. O entrevistado I tem 6 meses de empresa e pertence à área de RH.

Os entrevistados responderam sobre a relação empresarial com as políticas públicas de emprego e renda voltadas à qualificação profissional. Os participantes da entrevista levantaram como políticas com as quais mantêm mais contato: os cursos profissionalizantes oferecidos no SOS; os cursos técnicos oferecidos nos colégios, como de logística, de línguas, técnico administrativo, técnico em farmácia ou atendimento, técnico em contabilidade, saúde bucal, eletromecânico etc.; os diversos cursos de qualificação oferecidos pela prefeitura; SENAC, SEST SENAT (com cursos de transporte), SENAI e SEBRAE; serviços da agência do trabalhador; os cursos ofertados na Universidade Estadual de Ponta Grossa (curso de inglês); o programa Jovem Aprendiz, que é proporcionado pela prefeitura por meio da Fundação de Assistência Social de Ponta Grossa (FASPG). Em se tratando de políticas públicas de emprego e renda, as empresas utilizam a intermediação de mão de obra oferecida pelo SINE.

Os entrevistados ressaltaram a importância das políticas públicas de emprego voltadas à qualificação profissional, afirmando que elas são benéficas tanto para a empresa como para os próprios trabalhadores. Na visão dos entrevistados das empresas, a qualificação torna o trabalhador mais preparado profissionalmente para o mercado de trabalho, favorecendo seu desenvolvimento na empresa e, conseqüentemente, promovendo a melhoria na produtividade das pessoas na organização em que estão inseridas.

[...]o candidato que apresenta-se já com uma formação, é visto de forma diferenciada no mercado de trabalho, coloca-se como melhor preparado para enfrentar os desafios do dia a dia profissional. E para alguns casos, como motoristas e mecânicos, é pré-requisito que ele possua a qualificação requerida para o cargo, evidenciado através de certificação (Entrevistada T).

Sobre as parcerias das empresas para com os órgãos públicos que oferecem os cursos, foi possível concluir que apenas uma delas tinha parceria com a prefeitura na contratação de jovens aprendizes. Outras parcerias citadas foram com as instituições do sistema S.

A respeito da dificuldade de encontrar mão de obra qualificada, alguns entrevistados citaram algumas funções específicas, como farmacêutico, classificador de grãos, operador de secador e operador de pá carregadeira, que ainda não são atendidas pelas políticas de qualificação profissional, e sugeriram que fossem implantadas nessas áreas.

Neste sentido, poderiam ser incluídos outros cursos na qualificação profissional voltados para agroindústria; é notório que algumas áreas da economia têm uma necessidade

crescente de trabalhadores qualificados em funções específicas que não estão sendo atendidas (Entrevistado M).

Todos os entrevistados sugeriram melhorias para as políticas voltadas à qualificação, para melhor atender à população e também às empresas, entre elas: 1) inserção de mais cursos durante a formação do ensino médio; 2) implantação de uma política voltada para área psicológica do trabalhador; 3) maior divulgação dos cursos e incentivo por parte dos órgãos públicos; 4) inclusão de cursos de qualificação profissional voltados para agroindústria; 5) promoção de atividades práticas nas empresas, permitindo maior aproximação entre a formação e a realidade; 6) maior aproximação dos órgãos para com as empresas no sentido de promover parcerias.

Apesar de considerar que a política é benéfica, o entrevistado I sugere que os cursos oferecidos deveriam promover aos alunos trabalhadores mais vivências práticas da atividade dentro das empresas, para que assim o participante tenha uma maior aproximação entre a técnica e a realidade. Outro ponto que pode ser ajustado é a falta de comunicação dos órgãos que oferecem a política com as indústrias da região, no sentido de promover uma parceria, como estágios obrigatórios, por exemplo, a fim de oferecer aos alunos dos cursos experiência prática.

Neste ponto, com base nas orientações pautadas por Alves e Vieira (1995), para alcançar eficácia no equacionamento e solução dos problemas de qualificação, o governo, além de coordenar as suas intervenções na área de educação e de formação profissional, deve criar condições para a efetiva participação dos atores envolvidos na formulação das ações.

De modo particular, os entrevistados prezam pela qualificação dos seus colaboradores, oferecendo constantemente cursos de atualização e aperfeiçoamento. Elas entendem que o que faz um funcionário qualificado permanecer em uma organização é a identificação com o ramo de negócios, bom clima organizacional, oportunidade de crescimento na empresa, com políticas de cargos e salários, plano de benefícios e também de ganho de conhecimento. Dessa forma, as empresas valorizam seus profissionais por meio de oportunidades de vagas internas, de crescimento no cargo, remuneração, na oferta de treinamento, premiações, etc.

Acredito que a questão da remuneração é sim muito importante para a pessoa, até por que vivemos em um mundo capitalista, precisamos disso. Mas a satisfação ao conhecimento, acredito que é um grande diferencial nas empresas que querem manter seus colaboradores e seus funcionários que querem fazer um plano de carreira. Se você investir naquele funcionário, ele vai se sentir diferenciado, ele vai querer continuar na empresa sim (Entrevistada F).

Nesta linha de raciocínio, Malschitzky (2002, p. 33) afirma que “[...] quanto maior a intensidade com que as pessoas e as organizações aprendem, mais condições existem para a criação de vantagens competitivas”. Ou seja, a qualificação profissional pode resultar em uma vantagem competitiva para as organizações, podendo promover seu crescimento e, por conseguinte, o aumento de postos de trabalho, contribuindo para a geração de emprego e renda.

Em relação às estratégias empresariais para manter um profissional qualificado na organização, é importante destacar que a literatura traz como elementos que podem ajudar na retenção a remuneração fixa, remuneração variável, desenvolvimento de carreira, incentivo à capacitação e aprendizagem, qualidade de vida no trabalho, imagem da empresa, flexibilidade de horários, liberdade de criação, participação ativa em decisões (CHOWDHURY, 2003; ROBBINS, 2011).

Ao tratar da relação “escolaridade x qualificação x produtividade”, a Teoria do Capital Humano defende de forma clara que, quanto maior for a escolaridade do trabalhador, mais habilidoso e, conseqüentemente, mais produtivo ele será. O propósito principal dessa teoria é mostrar que quanto mais escolaridade e qualificação tem um trabalhador, maior será a possibilidade de ter uma melhor remuneração (JACINTO, 2015).

A seguir apresentam-se as considerações finais, com as contribuições, limitações e apontamentos para pesquisas futuras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As políticas públicas de emprego e renda praticadas atualmente funcionam como uma ponte entre trabalhadores e empresas, auxiliando na intermediação de mão de obra e também na qualificação profissional gratuita. A aposta do governo federal na qualificação, com o plano nacional de qualificação, tem como objetivo não somente melhorar os índices de emprego formal, mas também gerar renda para a população, inserindo-a no “mundo do trabalho”.

Este estudo identificou que as políticas de emprego e renda são necessárias para auxiliar no equilíbrio do mercado de trabalho, principalmente nas questões do desemprego e geração de renda. Por meio das entrevistas, verificou-se que quatro órgãos são os principais responsáveis pelas políticas de emprego e renda na cidade. Dentre as políticas encontradas, a Agência SINE é a que possui maior número de políticas voltadas para o fomento de empregos. Os dois órgãos ligados à prefeitura, SQ e SOS, têm como foco a qualificação profissional e a inserção de jovens e pessoas em situação de vulnerabilidade no “mundo do trabalho”. Por fim, o CMT-PG é uma política especial criada para fiscalizar as políticas, expor novas necessidades e cobrar o legislativo por novas leis que beneficiem o mercado de trabalho como um todo.

Durante as entrevistas, tanto com os órgãos quanto com as empresas, foi possível diagnosticar algumas necessidades que ainda precisam ser atendidas pelas políticas. Neste sentido, as propostas seriam: a) aumentar o investimento público nos cursos de qualificação profissional gratuitos que atendam às necessidades de todos os tipos de organizações empresariais (comércio, indústria e prestadores de serviços), para que assim as vagas de emprego ofertadas sejam preenchidas com mais facilidade pela agência; b) aumentar o número de cursos durante a formação do ensino médio, dando mais oportunidades para os jovens ingressarem no mercado de trabalho como profissionais qualificados; c) melhorar a divulgação dos cursos gratuitos oferecidos, oferecendo maior incentivo por parte das instituições públicas para a participação da população; d) buscar maior aproximação dos órgãos públicos com as empresas, para parcerias, no sentido de entender as necessidades das empresas e também para, em conjunto, promoverem mais atividades práticas para as pessoas em formação nos cursos. e) oferecer aos trabalhadores que estão em busca de recolocação no mercado de trabalho uma política voltada para a área da saúde psicológica. Entende-se que as pessoas desempregadas, quando não amparadas de alguma forma, acabam com a saúde psicológica afetada.

Finalmente, conclui-se que as políticas públicas de emprego e renda da cidade de Ponta Grossa conseguem atender às demandas a que se propõem. No entanto, precisam ser continuamente aperfeiçoadas, com direcionamentos mais específicos, incluindo políticas especialmente para as minorias. Além disso, o envolvimento de toda a comunidade – organizações empresariais, trabalhadores e instituições públicas, é essencial para alcançar os resultados planejados.

Essa pesquisa contribui para o meio acadêmico na medida em que mostra a realidade das políticas públicas de emprego e renda em três visões diferentes: dos próprios órgãos que fazem as políticas acontecer, dos trabalhadores e das empresas. Além de trazer a realidade para a academia, ela também contribui para o acervo de pesquisas com o mesmo tema, principalmente na área de administração, já que, como esclarecido anteriormente, ainda são incipientes as pesquisas com esse tema.

Como oportunidade de estudos futuros, sugere-se a realização de estudos semelhantes em outras cidades e estados, para que as realidades sejam comparadas e as ações de cada um seja compartilhada. Assim, as políticas públicas de emprego e renda poderiam ser aperfeiçoadas e renovadas para melhor atender à sociedade. Entende-se que as políticas públicas são a chave

para auxiliar na criação de vagas formais de emprego, contribuindo com o desenvolvimento regional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. P. de; PEREIRA, R. S. Críticas à teoria do capital humano: uma contribuição à análise de políticas públicas em educação. **Revista de Educação**, v. 9, n. 15, 2000.

ALVES, E. L. G.; VIEIRA, C. A. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 12, p. 117-144, 1995.

AMADEO, E. *et al.* Instituições Trabalhistas e Desempenho do Mercado de Trabalho no Brasil. **Repositório do Conhecimento do IPEA**. 2006. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3063>> acesso em: 19/02/2018.

BECKER, G. S. **Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. Third Edition, University of Chicago, NBER, New York, 1993. Disponível em: <<http://www.nber.org/books/beck94-1>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

BETCHERMAN, G. Labor Market Regulations: What do we know about their Impacts in Developing Countries? **The World Bank Research Observer**, v. 30, n. 1, p.124–153, 2014.

BRASIL. **Educação Profissional**: um projeto para o desenvolvimento sustentado. SEFOR/MT, FAT/Codefat, 1999.

BRASIL. Lei n. 8.900, de 20 de junho de 1994. **Dispõe sobre o benefício do Seguro-Desemprego, altera o dispositivo da Lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990, e dá outras providências**. Brasília, 1994.

CASTRO, C. M. Educação no Brasil: Atrasos, Conquistas e Desafios, **in Brasil: O Estado de uma Nação**. Brasília, IPEA, 2006.

CHOWDHURY, S. **A era do talento**: obtendo alto retorno sobre o talento; tradução: Sônia Midori. São Paulo: Pearson Educator do Brasil, 2003.

COLBARI, A. de L.; RAINHA, J. C. Arranjos institucionais “virtuosos” na dinâmica das políticas públicas de trabalho e renda. **Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**. Ed. 03. 2014.

COUTINHO, A. R. **Trabalho e qualificação profissional no trânsito das políticas**. In: Trabalho e proteção social / organizadores: Leni Apararecida Mainardes da Silva, Silvana Madalozzo, Jussara Maria Rosa Mendes. Ponta Grossa: Estudio Texto, 2014.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FIGUEIREDO, M.; FIGUEIREDO, A. C. Avaliação Política e Avaliação de Políticas: Um Quadro de Referência Teórica. **Revista Fundação João Pinheiro**, p. 108-129, 1986.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS**. 2ª Ed. Porto Alegre: Artmed. 2011.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva**. Um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. 4ªed. São Paulo: Cortez, 1993.

GONÇALVES, C.A; TEIXEIRA, K. M. D. Gênero e distribuição de renda: um estudo sobre o estado de São Paulo. **Revista Gênero**, v.18, n.1, p. 56-74, 2017.

HERSEN, A. Decomposição dos diferenciais de rendimento do trabalho das regiões metropolitanas e não metropolitanas brasileiras. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Campus de Toledo. 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desocupação cai para 12,3% no ano com recorde de pessoas na informalidade.** Estatísticas Sociais, 2019a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23652-desocupacao-cai-para-12-3-no-ano-com-recorde-de-pessoas-na-informalidade>> Acesso em: 14/04/2019.

JACINTO, P. de A. **Produtividade nas empresas: uma análise a partir da escolaridade e da dispersão da produtividade.** In: Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes / organizadores: Fernanda De Negri, Luiz Ricardo Cavalcante. V. 2. Brasília: ABDI: IPEA, 2015. Disponível em: < <http://www.brasil-economia-governo.org.br/2014/12/15/produtividade-no-brasil-desempenho-e-determinantes/>> Acesso em 27/03/2019.

KLOSOWSKI, L. A. ; FERREIRA, M. S. ; HERSEN, A. ; TEIXEIRA, J. E. . A dinâmica e o novo perfil do mercado de trabalho formal paranaense. **Revista da RET.** Ano VI – n. 12, 2013.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MALSCHITZKY, N. Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. **Revista FAE Business**, nº 2, junho/2002.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, 2014.

MARINHO, D.; BALESTRO, M.; WALTER, M. I. (org.). **Políticas Públicas de Emprego no Brasil:** avaliação externa do Programa de Seguro Desemprego. Brasília: Verbis, 2010.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTIN, J. P. Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectiveness. **IZA Journal of Labor Policy.** v. 4, n. 4, 2015.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade:** o caminho das pedras. 17.ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. LXVI, n. 4, p. 281-302, 1958.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Institucional.** 2017a. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/institucional>> Acesso em: 15/02/2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Rede de atendimento.** 2017b. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento>> Acesso em: 15/02/2018.

POCHMANN, M. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 7-19, 2015.

PONTA GROSSA PR. Lei Ordinária 5400/96. **Institui o conselho municipal de emprego e relações do trabalho.** PONTA GROSSA, PR, 1996.

REIS, M. C; RAMOS L. Escolaridade dos pais, desempenho no mercado de trabalho e desigualdade de rendimentos. **Revista Brasileira Economia**, v. 65, n. 2, p. 177-205, 2011.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2011.

ROSA, F.A.S; ZAMPIER, M. P; STEFANO, S. R. Tipos de carreira: análise da produção científica. **Revista RECAPE**. v. 7, n. 1, 2017.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

SOUZA, C. Políticas públicas: conceitos, tipologias e subáreas. Salvador, 2002. In: **A função Administração Pública na Bahia**, Salvador, 2002.

VIANA, G.; LIMA, J. F. de. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 137-148, 2010.