

## **Estratégias de Procura do Trabalho, Uso do Seguro-Desemprego e Qualificação Profissional na Região Metropolitana de São Paulo**

Desde o final de 2005, as entidades que integram o **Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (Sistema PED)** vêm desenvolvendo ações para ampliar a utilização de suas bases de dados, subsidiando o delineamento de políticas públicas que promovam o desenvolvimento econômico, o bem-estar social e a distribuição mais equitativa da renda e da riqueza.

Em 2008, foi incluída nesta agenda a geração de novas informações primárias, que associadas às já levantadas pelas seis unidades de pesquisa do Sistema PED, potencializam o patamar de entendimento sobre as dinâmicas que condicionam a absorção e valoração da força de trabalho em importantes regiões metropolitanas e no Distrito Federal. Assim, no âmbito do projeto *Consolidação do Sistema Estatístico PED e Desenho de Novos Indicadores e Levantamentos (Convênio MTE/SPPE/CODEFAT N°. 092/2007 – DIEESE e Termos Aditivos)*, entre maio e outubro de 2008, foi adicionado ao questionário básico da PED o Bloco Suplementar “*Informações para o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*”.

Na Região Metropolitana de São Paulo, essa investigação resultou dos esforços conjuntos da Fundação Seade e do DIEESE e seus primeiros resultados são apresentados neste Boletim. Trata-se de uma primeira exploração desses dados, especialmente dirigida aos requisitos exigidos do trabalhador no momento da contratação ou organização do negócio ou empresa, aos mecanismos ou meios utilizados para obtenção da inserção ocupacional, bem como ao uso do seguro-desemprego, além de informações relativas à Qualificação Profissional.

## Meios e requisitos para a obtenção de trabalho assalariado na Região Metropolitana de São Paulo

Entre maio e outubro de 2008, as informações apuradas pela **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)** mostram que 69,2% dos 15.127 mil indivíduos com 14 anos ou mais de idade residentes na **Região Metropolitana de São Paulo - RMSP** atuavam no mercado de trabalho, perfazendo, em números absolutos, 10.468 mil pessoas economicamente ativas. Dentre estes, 9.076 mil integravam o contingente de ocupados e 1.392 mil estavam desempregados, o que equivale a uma taxa de desemprego total de 13,3% (Tabela 1).

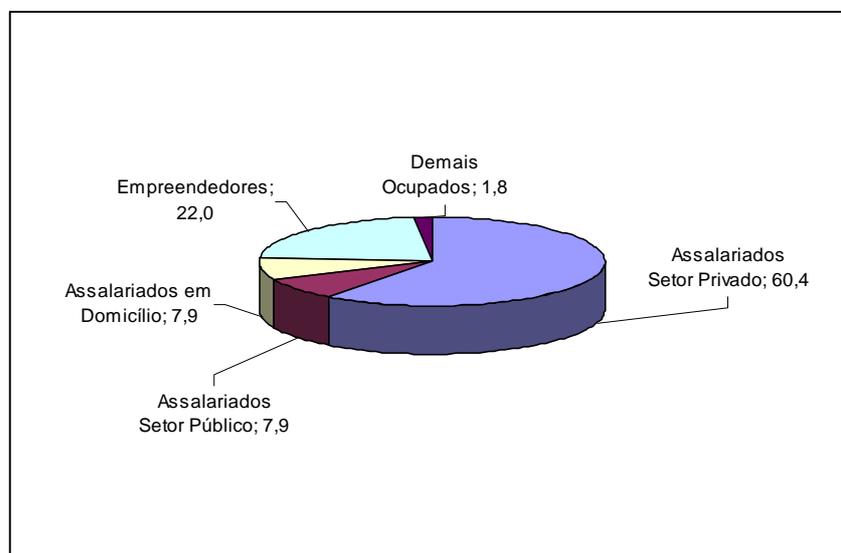
**TABELA 1**  
**Estimativas da população em idade ativa com 14 anos e mais, população economicamente ativa, ocupados, desempregados e inativos e taxas de participação e desemprego**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a outubro de 2008**

Indicadores	Estimativas (em mil pessoas)	%
<b>População em Idade Ativa (em 1.000 pessoas)</b>	<b>15.127</b>	<b>100,0</b>
<b>População Economicamente Ativa</b>	<b>10.468</b>	<b>69,2</b>
Desempregados	1.392	9,2
Ocupados	9.076	60,0
Inativos	4.659	30,8
<b>Taxas</b>		
Participação (em % da PIA)		69,2
Desemprego (em % da PEA)		13,3-

*Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego*

No período investigado, a forma de inserção ocupacional predominante na RMSP era o assalariamento (76,3%), que incorporava parcela importante de trabalhadores na esfera produtiva privada (60,4%), outro contingente significativo no setor público (7,9%) e, outro equivalente, em domicílios, por meio do emprego doméstico (7,9%). Entre as demais inserções, sobressai a organização do próprio negócio e/ou empreendimento (22,0%), que inclui os trabalhadores por conta própria, empregador, dono do negócio familiar e profissional universitário autônomo (Gráfico 1).

**GRÁFICO 1**  
**Distribuição dos ocupados, segundo formas de inserção**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**  
Em %



Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

## Meios utilizados para obter o emprego atual

Para 51,7% dos assalariados no período de referência<sup>1</sup>, o acionamento de *rede de contatos pessoais* (parentes, amigos, vizinhos etc.) foi o meio de busca decisivo para a conquista do posto de trabalho atual. Em sequência, os meios mais utilizados para a obtenção de emprego foram o *contato direto com o empregador* (33,4%)<sup>2</sup> e o engajamento em *concursos públicos* (8,1%).

A proporção de assalariados que se inseriram no posto de trabalho atual por meio de estruturas especializadas para a intermediação da força de trabalho foi de 6,3%. Desses, a parcela que se utilizou de agências privadas de emprego e estágio para tanto (5,1%) superou a dos que utilizaram a rede de intermediação pública (1,2%) (Tabela 2).

<sup>1</sup> A pesquisa identificou, entre os indivíduos que estavam ocupados no período básico da pesquisa, quais os meios utilizados para encontrar seu atual trabalho. Note-se que essa procura por trabalho, em sua maior parte, ocorreu num período muito anterior ao considerado de referência, uma vez que se deu no momento que antecedeu o ingresso no atual posto de trabalho.

<sup>2</sup> O contato direto com a empresa não implica que o empregado tenha deixado de passar por processos seletivos ou de cumprir exigências de contratação. Revela apenas que o acesso a esse emprego se deu sem a intermediação ou indicação de terceiros.

As organizações comunitárias e os sindicatos, por sua vez, possuem importância ainda menor como intermediários da procura por trabalho: apenas 0,5% dos trabalhadores assalariados afirmaram ter obtido o posto de trabalho atual por estes meios.

Os empregados domésticos compõem o segmento ocupacional em que as redes de contatos pessoais apresentaram maior importância para a obtenção de seu atual emprego (89,4%). Para eles, essas redes são essenciais para a circulação de informações sobre disponibilidade de vagas e o perfil dos candidatos. Embora menor que a observada entre os empregados domésticos, a parcela de empregados do setor privado que se utilizou de contatos pessoais para viabilizar seu atual emprego é bastante expressiva (52,6%), contrariamente ao que ocorre no setor público, em que apenas 7,6% dos empregados utilizaram esse expediente para obter o atual emprego.

**TABELA 2**  
**Distribuição dos assalariados de 14 anos e mais por setor institucional, segundo meio utilizado para obtenção do trabalho atual**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Meios para obtenção de trabalho	Total	Setor institucional		
		Setor Privado <sup>(2)</sup>	Setor Público	Em Domicílios
<b>Total de Assalariados<sup>(1)</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Empresa empregadora/Empregador	33,4	39,3	12,8	9,1
Agência privada/órgão intermediação de estágio	5,1	6,1	(3)	(3)
Organizações comunitárias/Centrais e Sindicatos	0,5	(3)	(3)	(3)
Rede Social	51,7	52,6	7,6	89,4
Concurso público	8,1	(3)	76,9	-
Posto público de atendimento ao trabalhador	1,2	1,3	(3)	(3)

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Inclui contratados com e sem carteira assinada do setor privado, contratados do setor público, empregados domésticos.

(2) Inclui contratados com e sem carteira de trabalho assinada e exclui os empregados domésticos.

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

O contato direto com a empresa ou empregador foi um meio muito utilizado para a obtenção do atual emprego pelos assalariados do setor privado (39,3%). Nos casos do emprego doméstico e do emprego público, o contato direto com o empregador não foi um expediente relevante para a obtenção do atual emprego dos ocupados nessas posições ocupacionais no período de referência. Os percentuais obtidos (9,1% e 12,8%, respectivamente), talvez reflitam muito mais resquícios do passado do que mecanismos ainda hoje considerados na busca por um trabalho nesses segmentos. Especialmente no que diz respeito ao setor público, hoje, o concurso é o principal meio de acesso aos seus empregos, uma vez que 76,9% dos empregados do setor haviam passado por esse tipo de processo seletivo.

## Requisitos para contratação

Na RMSP, 68,4% dos assalariados estiveram sujeitos ao atendimento de exigências ou requisitos do empregador para a obtenção de seus empregos. Relacionadas às expectativas de produtividade, cognição e habilidade, as condições requeridas dos assalariados dirigiam-se principalmente à escolaridade (50,8%) e experiência profissional (38,2%). Em menor medida, porém figurando de modo relevante, aparecia a comprovação do domínio de conhecimentos específicos (20,3%) (Tabela 3).

Note-se que no segmento público quase 90% dos empregados reportaram terem cumprido exigências necessárias à contratação. No setor privado, tal percentual correspondeu a pouco mais de 70%, enquanto no emprego doméstico não atingiu 25% dos ocupados no período de referência.

Os requisitos de contratação mostraram-se distintos segundo o segmento institucional a que os assalariados se vinculavam. Assim, no setor público predominaram as exigências de escolaridade (85,8%). Porém, para 22,6% de seus empregados foi exigida a comprovação de conhecimentos específicos, como era de esperar diante da grande quantidade de funções especializadas exercidas pelos empregados do setor (médicos, advogados, professores etc.). Ainda nesse segmento institucional, merece menção a exigência de experiência anterior de trabalho reportada por 15,3% de seus empregados, no período de referência.

**TABELA 3**  
**Proporção de assalariados que atenderam a requisitos de contratação por setor institucional, segundo tipo de requisito**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Setor Institucional	Exigências requeridas			
	Total <sup>(3)</sup>	Escolaridade	Cursos ou outros conhecimentos <sup>(4)</sup>	Experiência Profissional
<b>Total de Assalariados<sup>(1)</sup></b>	68,4	50,8	20,3	38,2
<b>Setor Privado<sup>(2)</sup></b>	71,8	52,6	22,4	43,5
<b>Setor Público</b>	88,6	85,8	22,6	15,3
<b>Em Domicílios</b>	22,3	(5)	(5)	21,0

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Inclui contratados com e sem carteira assinada do setor privado, contratados do setor público, empregados domésticos.

(2) Inclui contratados com e sem carteira de trabalho assinada e exclui os empregados domésticos.

(3) Totaliza os empregados para os quais houve exigência de algum pré-requisito.

(4) Inclui cursos de capacitação profissional na área pretendida, conhecimento de idiomas estrangeiros, conhecimento de informática e outros conhecimentos.

(5) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Como já se assinalou, o nível de exigências de contratação pelo setor privado é menor que no setor público. Além disso, a Tabela 3 revela que a composição dessas exigências distingue-se do caso anterior: no setor privado, são menores as exigências de escolaridade, mas estão longe da irrelevância, pois 52,6% de seus empregados a atenderam. Por sua vez, a comprovação de experiência anterior de trabalho constituiu-se um crivo para a contratação muito mais relevante no segmento privado do que no público: para mais de 40% dos empregados no setor empresarial foi exigida a comprovação de experiência de trabalho. Já a exigência de domínio de conhecimentos específicos é semelhante em ambos os setores (cerca de 22%), o que reflete a complexa estrutura ocupacional presente na RMSP.

O emprego doméstico, sabidamente um espaço de absorção da força de trabalho feminina, caracteriza-se pelo fato de os ocupados nesse segmento tenderem a reproduzir, no âmbito profissional, atividades, habilidades e parâmetros de conduta amealhados na vida privada e apreendidos em seu próprio domicílio. Desse modo, as exigências de contratação ali vigentes restringem-se, quase exclusivamente, à experiência anterior, mesmo assim para apenas 21,0% deles.

A relação entre os meios de obtenção do atual posto de trabalho e os requisitos exigidos à época de seu preenchimento dá uma visão mais detalhada desse tema. Observe-se, de início, que mesmo entre aqueles que obtiveram seu atual emprego por meio de rede de amigos ou parentes é relevante a proporção (55,1%) dos que tiveram que atender às exigências de contratação impostas pelo empregador (Tabela 4).

Outro aspecto relevante é a predominância das exigências de escolaridade em todos os meios utilizados para a obtenção de trabalho. Apenas entre os trabalhadores que acionaram uma rede social para obtenção do atual posto de trabalho, a escolaridade e a experiência anterior de trabalho compartilham do mesmo grau de importância entre os requisitos exigidos para contratação. Além da importante presença dos requisitos de escolaridade entre os que obtiveram seu atual emprego por meio de concursos público (89,2%), que já era esperada, chama a atenção o fato de os requisitos de escolaridade terem sido cumpridos por 82,6% dos empregados cujo trabalho atual foi obtido por meio de agências privadas de intermediação e por 73,6% dos que o obtiveram nos postos públicos de intermediação.

**TABELA 4**  
**Proporção de ocupados de 14 anos e mais contratados, para os quais foram exigidos requisitos para o exercício do trabalho atual, segundo meio utilizado para obtenção do trabalho atual e tipo de exigência requerida**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Em %

Meios utilizados para a obtenção do trabalho	Exigências requeridas			
	Total <sup>(2)</sup>	Escolaridade	Cursos ou outros conhecimentos <sup>(3)</sup>	Experiência profissional
<b>Total de Assalariados <sup>(1)</sup></b>	<b>68,4</b>	<b>50,8</b>	<b>20,3</b>	<b>38,2</b>
Empresa empregadora/Empregador	78,5	59,4	26,6	48,4
Agência privada/órgão intermediação de estágio	92,5	82,6	31,8	50,6
Organizações comunitárias/Centrais Sindicais	(4)	(4)	(4)	(4)
Rede social	55,1	35,2	14,3	34,6
Concurso público	91,8	89,2	22,8	13,8
Posto público de atendimento ao trabalhador	84,9	73,6	(4)	(4)

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Inclui contratados com e sem carteira assinada do setor privado, contratados do setor público, empregados domésticos.

(2) Totaliza os empregados para os quais houve exigência de algum pré-requisito.

(3) Inclui cursos de capacitação profissional na área pretendida, conhecimento de idiomas estrangeiros, conhecimento de informática e outros conhecimentos.

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

A experiência de trabalho anterior constitui o segundo requisito mais frequentemente reportado pelos empregados no período de referência. Tal exigência se destaca entre os que se utilizaram de agências privadas de intermediação (50,6%), do contato direto com a empresa empregadora (48,4%) e, em menor medida, por meio do uso de rede de parentes, amigos e/ou conhecidos (34,6%). Já cursos e conhecimentos específicos foram mais exigidos, sobretudo, pelos assalariados que se utilizaram de agências privadas de intermediação (31,8%), do contato direto com o empregador (26,6%) e de concurso público (22,8%).

A Tabela 5 relaciona as exigências de contratação com o tempo médio de permanência no atual emprego e o rendimento médio mensal. Note-se que os maiores rendimentos eram recebidos por aqueles que cumpriram o requisito de comprovação de conhecimentos específicos para o exercício da atual ocupação, o que sugere tratar-se de trabalho mais especializado, o que explica tal rendimento. Entretanto, não são esses os que permanecem por mais tempo no emprego, o que pode estar indicando que tais profissionais têm maiores chances de buscar outro posto de trabalho, que lhe seja mais vantajoso.

**TABELA 5**  
**Tempo médio de permanência no posto de trabalho atual e rendimento médio real dos assalariados, por tipo de exigência requerida na contratação Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008.**

Exigências Requeridas	Tempo Médio de Permanência (Em meses)	Rendimento Médio Real Mensal <sup>(1)</sup>
Total	57	1.408
Escolaridade	60	1.580
Cursos ou outros conhecimentos <sup>(2)</sup>	53	1.711
Experiência Profissional	47	1.459

*Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego*

*Notas: (1) Em reais de setembro de 2008*

*(2) Inclui cursos de capacitação profissional na área pretendida, conhecimento de idiomas estrangeiros, conhecimento de informática e outros conhecimentos*

Aqueles cujo requisito de contratação foi a escolaridade são os que permanecem por mais tempo no posto de trabalho, mas têm salários médios inferiores aos contratados por terem conhecimentos específicos. No entanto, o requisito de escolaridade possibilita rendimentos superiores aos recebidos por aqueles cuja contratação se deu devido à experiência prévia de trabalho. Esses últimos, além de perceberem salários mais baixos, são os que se encontram a menos tempo no atual emprego, o que pode ser indicativo de maior rotatividade nesses postos de trabalho.

Por fim, ressalte-se que o salário médio do total de assalariados é menor do que o de cada um desses segmentos, o que se explica pelo fato de nele estarem também inseridos os assalariados cuja contratação não foi submetida a nenhuma exigência, cujos salários devem ser muito inferiores que os dos demais.

## Uso do seguro-desemprego na Região Metropolitana de São Paulo

Na RMSP, 18,3% dos residentes com idade igual ou superior aos 14 anos tiveram acesso ao seguro-desemprego em algum momento ao longo dos últimos oito anos. Até outubro de 2008, o contingente residente na RMSP no período de referência que havia utilizado esse benefício foi estimado em 2.768 mil pessoas (Tabela 6). Tal estimativa pode ser considerada conservadora, uma vez que parte dessas pessoas pode ter deixado a região. Assim, ainda que os critérios para a concessão do seguro-desemprego sejam sabidamente rígidos diante das características do mercado de trabalho brasileiro, os benefícios distribuídos nos últimos oito anos atingiram parcela importante da população residente na região.

O principal elemento definidor da elegibilidade de um indivíduo ao benefício é o rompimento de um contrato formal de trabalho. Como parcela expressiva da população ativa não tem acesso a esse tipo de posto de trabalho, tal segmento é inelegível ao benefício por princípio. Porém, nem todos os que têm seu contrato formal de trabalho rompido são elegíveis ao seguro-desemprego. Uma forma de medir esse fenômeno é por meio da comparação entre o número médio de vínculos formais rompidos nos últimos anos entre os residentes na RMSP no período de referência (1,5 vínculos por pessoa) frente ao número médio de vezes que essas pessoas receberam o seguro-desemprego no mesmo período. (1,3).

**TABELA 6**  
**Proporção de pessoas com 14 anos e mais que usam ou usaram o seguro-desemprego nos últimos oito anos, segundo condição de atividade**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Maio a Outubro de 2008**

Condição de Atividade	Regiões Metropolitanas e Distrito Federal					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
<b>População Total</b>	<b>18,8</b>	<b>15,9</b>	<b>20,7</b>	<b>12,7</b>	<b>15,5</b>	<b>18,3</b>
<b>População Economicamente Ativa</b>	<b>16,2</b>	<b>14,0</b>	<b>17,9</b>	<b>11,0</b>	<b>13,8</b>	<b>16,1</b>
Ocupado	14,4	11,2	15,3	8,0	10,3	13,5
Desempregados	1,8	2,8	2,6	3,0	3,5	2,6
Em Desemprego Aberto	1,3	1,7	1,9	1,8	2,1	1,7
Em Desemprego Oculto	0,5	1,1	0,7	1,2	1,4	0,9
<b>População Inativa</b>	<b>2,5</b>	<b>1,8</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>2,2</b>

*Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego*

A Tabela 7 mostra as razões pelas quais parte dos indivíduos que tiveram seu contrato de trabalho rompido nos últimos oito anos não obteve esse benefício. A maior parcela deveu-se ao fato de a iniciativa do rompimento ter sido do próprio empregado (31,8%). Esse motivo, assim com os de “não ter ficado desempregado no período” (17,7%) e “ter outras rendas ou trabalho” após o rompimento do vínculo (2,1%) referem-se a situações em que as restrições ao acesso podem não ser tão graves, uma vez que ou deveu-se a uma atitude voluntária do indivíduo no rompimento do vínculo ou porque esse rompimento não implicou sua exclusão do mercado de trabalho nem a interrupção absoluta de sua renda.

Porém, outros contingentes cujos vínculos formais foram rompidos por iniciativa do empregador imotivadamente não tiveram acesso ao seguro-desemprego ainda que não dispusessem de outras fontes de renda ou oportunidade de trabalho. São os casos daqueles que não completaram o período de exercício de emprego formal determinado em lei – “período de carência” – (20,8%) e dos que finalizaram contratos temporários de trabalho (5,9%).

Em síntese, ainda que parcela expressiva da população residente na RMSP tenha recebido o seguro-desemprego, o acesso a esse benefício restringe-se à parcela dos empregados contratados formalmente e, mesmo entre esses, há segmentos importantes que não são elegíveis ao benefício.

**TABELA 7**  
**Distribuição das pessoas com 14 anos que perderam postos de trabalho assalariados nos últimos oito anos e não usaram o seguro-desemprego, segundo motivos do não uso Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Motivos de não ter usado o seguro-desemprego	%
Contrato Temporário	5,9
Pediu demissão	31,8
Não ficou desempregado nesse período	17,7
Teve outras rendas/trabalhos	2,1
Faltou completar o período de carência	20,8
Não vale a pena/muita burocracia	(2)
Foi despedido por justa causa	(2)
Outros	22,6

*Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego*

## Qualificação Profissional na Região Metropolitana de São Paulo

Nos últimos três anos, uma parcela equivalente a 24,5% da população com 14 anos e mais de idade residente na RMSP participou de curso ou treinamento destinado à qualificação profissional.

A Tabela 8 mostra que, independentemente da condição de ocupação dos indivíduos no período de referência, há nítida relação entre a realização de cursos de qualificação profissional e o nível de renda familiar.

**TABELA 8**  
**Proporção da população de 14 Anos e mais que realizou cursos de capacitação e/ou qualificação por condição ocupacional, segundo grupo de renda familiar *per capita* Região Metropolitana de São Paulo – maio a outubro de 2008**

Situação no trabalho	Quartis de renda familiar <i>per capita</i>				Total
	Quartil inferior	Segundo quartil	Terceiro Quartil	Quartil superior	
<b>Total</b>	<b>16,7</b>	<b>20,6</b>	<b>24,0</b>	<b>35,3</b>	<b>24,5</b>
Desempregado	25,3	32,9	44,7	49,4	33,5
Ocupado	15,9	22,2	27,2	42,0	28,9
Inativo	12,8	13,3	12,4	15,1	13,2

(Em %)

*Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.*

Contudo, disparidades em níveis de renda, de modo isolado, não explicam as diferenças na qualificação. De fato, características pessoais, longe de conferirem neutralidade aos mercados de trabalho, como já identificado em estudos anteriores, no mínimo potencializam desigualdades. Por exemplo, as mulheres da RMSP apresentam propensão para frequentar cursos de qualificação superior aos homens, além de possuírem, como é sabido, maior nível de escolaridade. Desse modo, as informações da Tabela 9 corroboram as análises que sustentam que o diferencial de incidência do desemprego existente entre homens e mulheres extrapola as questões relacionadas estritamente aos recursos produtivos acumulados ao longo da vida profissional.

Essa tabela também permite observar que diferentes atributos pessoais influenciam na propensão à realização desses cursos. O atributo raça/cor, aparentemente, tem um efeito menor na distinção dessa propensão, ao contrário da idade – que mostra menor disposição à qualificação na medida em que se eleva a faixa etária – e da escolaridade – em que maiores níveis de

escolaridade implicam maior disposição à capacitação. Tais disposições por atributos pessoais são potencializadas segundo níveis de renda, conforme mostra a Tabela 9.

**TABELA 9**  
**Proporção da população de 14 anos e mais que realizou cursos de capacitação e/ou qualificação por atributos pessoais, segundo grupos de renda familiar *per capita***  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Atributos pessoais dos membros das famílias (de 14 anos ou mais)	Quartis de renda familiar per capita				Em %
	Quartil inferior	Segundo quartil	Terceiro quartil	Quartil superior	Total
Total	15,9	22,2	27,2	42,0	28,9
<b>Sexo</b>					
Masculino	15,4	22,8	27,7	39,8	28,0
Feminino	16,5	21,4	26,6	44,5	29,9
<b>Cor <sup>(1)</sup></b>					
Negra	16,5	21,6	26,7	38,7	25,3
Não-negra	15,4	22,7	27,5	42,9	30,8
<b>Posição no domicílio</b>					
Chefe	13,7	19,0	23,2	37,6	23,8
Demais	19,3	25,4	30,4	46,0	33,2
Cônjuge	(4)	18,0	20,6	40,3	25,1
Filho	29,7	35,9	41,6	54,7	42,0
Outros	(4)	(4)	26,6	35,7	26,2
<b>Faixa etária</b>					
14 a 17 anos	(4)	(4)	(4)	(4)	42,7
18 a 24 anos	25,2	33,8	38,7	57,9	42,1
25 a 39 anos	14,9	23,0	29,1	47,9	31,0
40 a 49 anos	(4)	14,3	22,2	38,4	23,0
50 e mais	(4)	(4)	(4)	24,1	14,5
<b>Nível de instrução</b>					
Analfabeto	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
Fundamental incompleto	8,2	9,0	10,0	11,7	8,7
Fundamental completo <sup>(2)</sup>	20,5	20,5	23,6	22,8	21,6
Médio completo <sup>(3)</sup>	27,8	36,8	37,3	44,9	38,2
Superior completo	(4)	(4)	53,9	56,5	50,8

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Negra corresponde às pessoas de cor parda e preta. Não negra corresponde às pessoas de cor branca e amarela.

(2) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto.

(3) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

## O custeio e natureza institucional da oferta de qualificação profissional

A importância do nível de renda familiar na explicação da disposição dos indivíduos em realizar cursos de qualificação profissional decorre, em parte, do fato de 59,5% dos indivíduos que realizaram tais cursos terem utilizado recursos próprios para seu financiamento total ou parcial (Tabela 10).

Os cursos gratuitos, normalmente financiados com recursos públicos, são predominantemente realizados por pessoas pertencentes aos estratos inferiores de renda, o que sugere haver alguma focalização desses programas em favor dos segmentos mais carentes da população. Já a capacitação oferecida pelas empresas tende a atender preferencialmente à população pertencente aos estratos superiores de renda. Tal característica pode estar espelhando o fato de as empresas promoverem capacitação para ocupações mais especializadas, às quais estão associados níveis salariais mais elevados.

A distinção entre o papel e os limites de atuação do Estado e das empresas na oferta de cursos de qualificação profissional é tema recorrente nos debates sobre o tema e os resultados apresentados sugerem alguma complementaridade entre eles.

**TABELA 10**  
**Distribuição dos indivíduos de 14 anos ou mais, com cursos de capacitação, por grupos de renda familiar *per capita*, segundo fontes de financiamento**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Fontes de financiamento dos cursos de qualificação (nos últimos 3 anos)	Quartis de renda familiar per capita				Em %
	Quartil inferior	Segundo quartil	Terceiro quartil	Quartil superior	Total
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total ou parcialmente pago com recursos próprios	52,5	59,0	62,2	58,5	59,5
Com recursos da empresa	11,2	15,2	19,0	29,6	20,5
Totalmente gratuito	36,3	25,8	18,8	11,9	20,0
Outras	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego  
Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em relação à natureza das instituições que ofereceram cursos profissionalizantes, o que inclui, além dos de capacitação, os que conferem diploma de nível técnico a seus egressos, identificou-se a prevalência das instituições de ensino particular, principalmente, os institutos de

qualificação profissional. Na RMS, estes estabelecimentos atenderam metade da população que demandou esses cursos (50,4%). Destaque-se ainda a importância das escolas do Sistema S, das ONGs e Igrejas e das escolas técnicas como importantes instituições ofertantes de cursos profissionalizantes, especialmente para os segmentos populacionais mais pobres. (Tabela 11).

**TABELA 11**  
**Distribuição dos indivíduos de 14 anos ou Mais, com cursos de capacitação, por grupo de renda familiar *per capita*, segundo natureza institucional do responsável pelo curso**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

(Em %)

Entidades realizadoras dos cursos de qualificação (nos últimos três anos)	Quartis de renda familiar per capita				Total
	Quartil inferior	Segundo quartil	Terceiro quartil	Quartil superior	
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Escola técnica	(2)	8,7	10,0	6,9	8,3
Faculdade/ Universidade	(2)	(2)	(2)	5,1	2,7
Sistema S	(2)	11,3	14,2	11,8	11,4
Empresa empregadora	(2)	8,7	10,9	17,8	12,0
ONGs, igrejas etc.	19,1	12,6	7,5	4,0	8,9
Institutos de qualificação profissional	50,0	50,9	50,9	47,1	50,4
Demais <sup>(1)</sup>	(2)	6,8	5,2	7,4	6,3

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Inclui Centros de educação tecnológica, Sebrae, Sindicatos e centrais sindicais, e outros tipos de entidades.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

## Motivos para a não qualificação

Entre os que não fizeram cursos de qualificação profissional, a pesquisa investigou os motivos alegados para a não realização. Cerca da metade simplesmente não tem interesse em fazê-lo. Entre os demais, destacam-se dois obstáculos impeditivos a sua realização: falta de recursos (22,6%) e falta de tempo (18,8%). A ausência de condições para financiamento de ações formativas, como esperado, atinge mais acentuadamente os que se inserem em estratos familiares de menor renda (36,3%); enquanto a escassez de tempo foi reportada de forma mais homogênea entre os estratos de renda, mas com predominância nos superiores (Tabela 12).

**TABELA 12**  
**Distribuição dos indivíduos de 14 anos ou mais que não participaram**  
**de cursos de capacitação, por grupos de renda familiar *per capita*,**  
**segundo razões para não qualificação**  
**Região Metropolitana de São Paulo - Maio a Outubro de 2008**

Principal motivo da não qualificação/ capacitação profissional (nos últimos 3 anos)	Quartis de renda familiar per capita				Total
	Quartil inferior	Segundo quartil	Terceiro quartil	Quartil superior	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Falta de recursos financeiros	36,3	28,8	21,9	12,0	22,6
Falta de tempo	13,9	18,5	19,0	23,0	18,8
Não tem os requisitos exigidos <sup>(1)</sup>	6,0	4,1	3,7	2,1	3,7
Demais motivos <sup>(2)</sup>	2,8	2,7	2,3	1,8	2,1
Não tem interesse/ não necessita	41,0	45,9	53,0	61,1	52,8

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Notas: (1) Inclui requisitos de escolaridade, idade, etc.

(2) Inclui falta de escolas ou cursos perto da residência ou trabalho; baixa qualidade dos cursos disponíveis; duração muito extensa dos cursos ou outros motivos.

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Estes breves comentários dão uma pequena amostra das possibilidades de exploração das informações coletadas na PED para avaliar e aprimorar as políticas públicas associadas ao mercado de trabalho. Evidentemente, estudos aprofundados, com possibilidade de comparações regionais, permitirão aos usuários da pesquisa e, em especial, os formuladores de políticas públicas, desenharem ações mais eficazes para aperfeiçoar a ação do Estado e da sociedade nesse campo.