

**CONSOLIDAÇÃO DO SISTEMA ESTATÍSTICO PED E DESENHO DE NOVOS INDICADORES E  
LEVANTAMENTOS**

**Relatório Técnico Qualificação Profissional  
PED/M.T.E - 2012**

Meta D: Desenvolver Novos Indicadores de Apoio às Políticas Públicas

D.1. Desenvolver metodologia de elaboração e de análise ocupacional  
(Mapa de Projeção Ocupacional)

D.1.1 – Desenvolver indicadores e diagnóstico da qualificação profissional em seis regiões metropolitanas a partir de suas três dimensões constitutivas – escolaridades, experiência no posto e realização de Cursos de Capacitação – com o objetivo de subsidiar a política pública

---

*Convênio MTE/SPPE/CODEFAT N°. 092/2007 – DIEESE e Termos Aditivos*

**2013**

**DIEESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

**Presidenta da República**

Dilma Vana Rousseff

**Ministro do Trabalho e Emprego**

Carlos Daudt Brizola

**Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE**

Luiz Fernando de Souza Emediato

**Diretor do Departamento de Emprego e Salário - DES**

Rodolfo Peres Torelly

**Coordenadora-Geral de Emprego e Renda - CGER**

Lucilene Estevam Santana

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE  
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE  
Esplanada dos Ministérios Bl. F Sede  
3º Andar-Sala 300  
Telefone: (61) 2031-6264  
Fax: (61) 2031-8216  
CEP: 70059-900  
Brasília - DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

Informações atualizadas em 14/1/2013

**Direção Sindical Executiva**

Zenaide Honório – Presidente

*Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP*

Josinaldo José de Barros - Vice-presidente

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP*

Pedro Celso Rosa - Secretário

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR*

Alberto Soares da Silva - Diretor Executivo

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP*

Ana Tércia Sanches - Diretora Executiva

*Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP*

Antônio de Sousa - Diretor Executivo

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP*

José Carlos Souza - Diretor Executivo

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP*

João Vicente Silva Cayres - Diretor Executivo

*Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP*

Mara Luzia Feltes - Diretora Executiva

*Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS*

Maria das Graças de Oliveira - Diretora Executiva

*Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE*

Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa - Diretor Executivo

*Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA*

Roberto Alves da Silva - Diretor Executivo

*Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP*

Tadeu Moraes de Sousa - Diretor Executivo

*Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP*

**Direção Técnica**

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

José Silvestre Prado de Oliveira - Coordenador de Relações Sindicais

Clemente Ganz Lúcio – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Educação

Rosana de Freitas – Coordenadora Administrativa e Financeira

**DIEESE****Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Aurora, 957 - 1º andar – Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: [institucional@dieese.org.br](mailto:institucional@dieese.org.br) / <http://www.dieese.org.br>

**Ficha Técnica****Coordenação do Projeto**

Clemente Ganz Lúcio – Responsável Institucional e Coordenador de Pesquisas  
Lúcia dos Santos Garcia – Coordenadora do Sistema PED  
Rosana de Freitas - Coordenadora Administrativa e Financeira  
Mônica Aparecida da Silva – Supervisora Administrativa e Financeira de Projetos  
Patrícia Lino Costa – Supervisora Técnica de Projetos  
Eduardo Miguel Schneider – Analista do Sistema PED  
Isabel Cristina Sant’Anna – Apoio administrativo  
Virginia Rolla Donoso – Assessora da Coordenação do Sistema PED

**Equipes Regionais PEDs<sup>1</sup>****Apoio**

Equipe administrativa do DIEESE

**Entidade Executora**

DIEESE

**Consultores**

Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - SEADE

**Financiamento**

Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT  
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

---

<sup>1</sup> Outros profissionais que não foram citados se envolveram na execução das atividades previstas no plano de trabalho do projeto.

**Sumário**

Apresentação .....	6
1 – Revisão bibliográfica .....	8
2 – Ensaio exploratório .....	15
3 – Estudo em profundidade do tempo de permanência .....	27
3.1. Introdução.....	27
3.2. Metodologia.....	28
3.3. Dinâmica geral do tempo de permanência.....	29
3.4. Posição na ocupação.....	31
3.4.1. <i>Empregados</i> .....	32
3.4.2. <i>Trabalhadores independentes</i> .....	35
3.4.3. <i>Empregados domésticos</i> .....	38
3.4.4. <i>Demais Ocupados</i> .....	40
3.5. Conclusão .....	42
Referências Bibliográficas: .....	44
Anexo.....	46

## **Apresentação**

O presente documento relata procedimentos adotados e resultados alcançados com a continuidade dos investimentos na Pesquisa sobre Novos Indicadores de Qualificação Profissional com base nas estatísticas do Sistema PED, ao longo de 2012. Essa pesquisa foi realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) a fim de concretizar o Plano de Trabalho 2011-2012 do Convênio 092/2007 e aditivos.

Em particular, esse produto busca o Desenvolvimento de Novos Indicadores de Apoio às Políticas Públicas (Meta D), ao Desenvolver uma metodologia de análise ocupacional voltada à construção de indicadores sobre necessidades de qualificação profissional a partir das suas principais dimensões constitutivas.

Essa ação procurou dar sequência aos investimentos na metodologia de identificação de necessidades de qualificação profissional outrora desenvolvido na alçada deste Convênio, visando avançar no seu aperfeiçoamento contínuo e no intuito de potencializar ainda mais o subsídio que o Sistema PED já fornece para as políticas públicas. Esse investimento adicional se justificou pelo sucesso que a inovação da metodologia desenvolvida originalmente representou nesse campo de pesquisa e pelas possibilidades de novos avanços que a crítica vislumbrava ao sugerir melhorias incrementais ao método.

A possibilidade empírica de incorporar essas melhorias ao método desenvolvido motivou a etapa do trabalho ora relatada.

Especificamente, o investimento na metodologia buscou elementos para que o indicador de necessidades de qualificação pudesse contemplar, para além da proxi de escolaridade (anos completos de estudo), outros requisitos importantes no que o mercado valoriza enquanto qualificação profissional do trabalhador, tais como experiência profissional e realização de cursos de qualificação profissional.

Para tanto, procederam-se algumas atividades de pesquisa que se encontram descritas em pormenores através das três seções deste relatório. Assim, o capítulo inicial se dedica a fazer uma revisão na literatura, especialmente orientada a fundamentar, teoricamente, os desenvolvimentos empíricos com a base de estatísticas do Sistema PED que o estudo se propõe. A segunda seção apresenta as primeiras discussões e definições sobre as variáveis indicadoras das dimensões de

qualificação privilegiadas no estudo, algumas possibilidades em termos de estratégias estatísticas para as inovações na formulação original e os primeiros ensaios realizados para avaliar, preliminarmente, as possibilidades de avanço. Por fim, diante das incertezas na tradução da informação da variável tempo de permanência, elegida como proxy de experiência profissional – dimensão priorizada nesse primeiro investimento de melhoria do método – resolveu-se, na terceira seção, e ainda antes de avançar na sua incorporação no indicador de qualificação, estudar em pormenores as características dessa variável.

A execução do estudo contou com uma Oficina de Trabalho, realizada em Porto Alegre entre 13 e 14 de agosto de 2012, reunindo grupo de especialistas na temática em estudo e com diversas formações (estatísticos, economistas e sociólogos). Nessa oportunidade, o grupo pôde avaliar os avanços iniciais, apresentados nas duas seções iniciais desse relatório, bem como deliberar sobre os encaminhamentos seguintes na pesquisa – apresentado aqui na terceira seção.

## 1 – Revisão bibliográfica

O presente texto tem o objetivo apresentar algumas abordagens teóricas que consideram a qualificação como característica chave para entender a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Embora não exaustivo, o texto propõe levantar alguns conceitos relevantes na economia e sociologia a fim de ilustrar as soluções metodológicas que contribuíram para a compreensão dos mecanismos geradores da distribuição desigual de recompensas no âmbito do mercado de trabalho, cujos fundamentos estão na distribuição desigual de qualificação entre os indivíduos.

Dessa foram, procura-se reunir elementos que dêem continuidade às investigações sobre o papel da qualificação profissional aos trabalhos realizados anteriormente pelo DIEESE e o Ministério do Trabalho e Emprego (DIEESE, 2011b, dentre outros). Em particular, procura-se indicar duas dimensões da qualificação profissional além da escolaridade formal, especialmente a qualificação advinda da experiência acumulada no exercício de atividades e do treinamento oferecido pelo empregador.

Primeiramente, apresentam-se os argumentos do modelo de competição por salário e do modelo de competição por postos de trabalho, ambos de fundamentação teórica de origem econômica. O modelo de competição por salários privilegia a dimensão da oferta de força de trabalho; já o modelo de competição por postos de trabalho, a dimensão da demanda. Posteriormente, são apresentados dois outros modelos teóricos, de abordagem proeminentemente sociológica, que entendem o mercado de trabalho como um conceito não homogêneo, sendo necessário, portanto, segmentá-lo em categorias passíveis de explicação dos mecanismos geradores das desigualdades de acesso a melhores posições na estrutura ocupacional.

A compreensão inicial sobre a qualificação está associada exclusivamente à capacidade produtiva do indivíduo, vinda da teoria do capital humano (Becker, 1964). As teorias apresentadas na sequência, surgidas nas décadas de 1960 e 1970, respeitam o surgimento temporal dos argumentos ao problematizar essa primeira concepção. A separação entre teorias econômicas e sociológicas busca apenas orientar a leitura segundo os seus fundamentos analíticos e o são, em muitos sentidos, complementares. A econômica, mais atenta ao componente de qualificação nos rendimentos auferidos pelos indivíduos em competição no mercado de trabalho; a sociologia, por sua vez, está mais atenta em compreender a qualificação como importante elemento na composição da estrutura ocupacional e processos de desigualdade sociais.



A qualificação é tema frequente nos estudos sobre diversos aspectos relacionados ao mercado de trabalho, como, por exemplo, os determinantes do desemprego ou a distribuição de rendimentos advindos do tempo de trabalho. Credencial fundamental para a conquista de um posto de trabalho, a qualificação pode ser entendida como um ativo multidimensional que diz sobre a capacidade produtiva do indivíduo. Esta concepção é fundamentada pela abordagem econômica do capital humano, cujas considerações estão assentadas sobre a oferta de força de trabalho (Becker, 1964; Schultz, 1973).

Segundo essa abordagem, para entender os mecanismos de determinação dos rendimentos do trabalho, a qualificação é a característica individual de efeito mais proeminente. A qualificação, em sentido geral, é composta por um conjunto de habilidades cognitivas, como conhecimento e disciplina, que constitui e revela a capacidade produtiva do indivíduo. Quanto maior a qualificação um trabalhador possui, maior o seu potencial produtivo. E essa capacidade produtiva é valorizada com um retorno correspondente em rendimentos do trabalho, seja ela determinada pela relação entre o produto marginal e os seus custos.

Nesse sentido, caberia ao indivíduo investir em qualificação para receber o retorno em termos de rendimento, atestando o caráter meritocrático das sociedades industriais modernas. A competição justa por melhores rendimentos por parte dos indivíduos é, portanto, a tônica ideológica da abordagem do capital humano. Por esse motivo, o mercado de trabalho e o próprio trabalho são entendidos como categorias analíticas homogêneas, sem barreiras para a livre concorrência com o preço (ou salário) determinado pela oferta de força de trabalho.

Dentre as várias formas de qualificação, distinguem-se três básicas: a educação formal, o treinamento e a experiência. A educação formal estabelece e certifica um mínimo de habilidades cognitivas que o indivíduo possui. Quanto mais educação formal, maior capacidade de produção pelo conhecimento adquirido e pela disciplina aplicada pela escola ao indivíduo. O treinamento é a exposição do trabalhador, em curto espaço de tempo, a um conjunto particular de conhecimento relacionado ao aumento da produtividade em tarefas específicas. Ele pode ser realizado por iniciativa do indivíduo ou da empresa. A experiência é o conhecimento advindo da execução das tarefas laborais que o trabalhador acumula ao longo de sua permanência na ocupação. Quanto mais tempo desenvolvendo determinada tarefa, mais experiência ele terá e, portanto, maior capacidade produtiva. Todas as formas de qualificação elevam a capacidade produtiva dos indivíduos, segundo a abordagem do capital humano, aumentando os retornos em termos de rendimentos do trabalho.

Apesar de a qualificação ser uma categoria multidimensional, sabe-se que não há perfeita correspondência entre ela e a produtividade e o rendimento do trabalho, indicando, assim, limites interpretativos para essa relação. Dois exemplos ilustram esses limites. O aumento da qualificação não gera um aumento totalmente passível de mensuração da capacidade produtiva do trabalhador. Dessa forma, o aumento da qualificação e da capacidade produtiva não gera, necessariamente, retorno proporcional ao rendimento, mas sim credenciais válidas na competição por postos de trabalho no mercado de trabalho. Portanto, elementos explicativos adicionais se fizeram necessários para entender os motivos da correspondência não proporcional entre qualificação, retornos em produtividade e rendimento. Uma opção muito frutífera foi analisar essa relação pelo lado da demanda, contudo admitindo-se o pressuposto econômico da produtividade marginal.

Partindo da perspectiva da demanda por força de trabalho, a qualificação, além de dizer sobre a capacidade produtiva dos indivíduos, também define os custos de treinamento que os empregadores devem arcar com a contratação dos trabalhadores. O treinamento se faz necessário para adequar a capacidade produtiva dos trabalhadores com as habilidades específicas exigidas pela atividade no posto de trabalho. Para tanto, a educação formal permanece sendo o indicador de qualificação considerado mais objetivo pelos empregadores para minimizar os custos de treinamentos após a contratação.

Crítica à teoria do capital humano, o modelo de competição por emprego entende que o rendimento do trabalho é determinado pelo posto de trabalho, segundo as especificidades da produção (Thurow, 1975). Os custos de treinamento do trabalhador após a sua contratação são custos adicionais à produção são entendidos como fator endógeno à produção. O treinamento define os contornos da produtividade marginal do trabalho associada às características do posto de trabalho. O rendimento do trabalho, nesse sentido, não diz respeito à capacidade produtiva do empregado, mas sim do potencial de produção do posto de trabalho ocupado.

A seleção de trabalhadores por parte dos empregadores é realizada em termos de uma fila de trabalho. Os indivíduos que oferecem a sua força de trabalho são ordenados, por parte do empregador, de acordo com critérios diversos, entre os quais se destaca a educação formal. O posto de trabalho é ocupado quando, pelos critérios adotados, os indivíduos possuem as características mais próximas à requerida para executar as atividades produtivas do posto de trabalho, estando, assim, no primeiro lugar. E a contratação se dá por meio desse conjunto de critério, sucessivamente, ao longo do ordenamento estabelecido pelo empregador. Por esse motivo, as desigualdades persistentes nos rendimentos do trabalho têm como fonte básica a estrutura de postos de trabalho, que é anterior a

inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Assim, as características intrínsecas a estrutura de postos de trabalho são determinantes para a distribuição dos rendimentos do trabalho, além, é claro, da qualificação dos indivíduos.

As concepções do modelo de competição por emprego e sua noção de fila de trabalho tiveram forte impacto nas interpretações sobre a distribuição de salários e da dinâmica de contratação de trabalhadores por parte dos critérios de qualificação fixados pelos empregadores. O maior mérito do modelo teórico foi apontar outros mecanismos que influem na persistência da desigualdade de rendimentos do trabalho, cujo foco não está centrado exclusivamente na capacidade produtiva dos empregados. Foi a partir desse tipo de interpretação que se avançou em teorias que buscavam entender o mercado de trabalho a partir da dimensão da demanda por trabalho.

Portanto, a qualificação pode ser entendida, segundo a teoria econômica fundamentada na produtividade marginal, pelas perspectivas de oferta e demanda por força de trabalho. No entanto, mesmo a visão da demanda, crítica à abordagem do capital humano, não se mostrou suficientemente robusta para lidar com a heterogeneidade da estrutura produtiva das sociedades industriais, particularmente apontadas por estudos sociológicos da estrutura ocupacional. A crítica mais consistente, avessa à homogeneidade do mercado de trabalho, apontou necessidade de contemplar os traços de complexidade da estrutura produtiva, dos postos de trabalho e das características da força de trabalho. Os modelos de interpretação estruturalistas do mercado de trabalho surgiram nesse contexto de discussão propondo gerar análises considerando essas complexidades.

A abordagem estruturalista entende que há diferentes economias ou mercados em uma sociedade (Doeringer e Piore, 1971). E essas economias ou mercados são geralmente definidos por categorias com propriedades analíticas distintas a fim de apreender a reprodução das desigualdades de rendimentos do trabalho e outros indicadores que informam sobre a qualidade da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. A variável explicativa da abordagem estruturalista passou a ser a ocupação, por agregar uma série de propriedades relacionadas à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, inclusive o rendimento médio. O rendimento, especialmente o rendimento do trabalho principal, passou a fazer parte de uma série de variáveis independentes com o objetivo de homogeneizar os resultados das análises da estrutura ocupacional.

Há várias formas de segmentar o mercado de trabalho. A mais simples é a segmentação dual, com o mercado interno e o externo. No mercado interno há correspondência mais direta entre qualificação, a posição na ocupação e o rendimento do trabalho. É constituído por um conjunto de normas e

procedimentos administrativos relativamente coesos que definem a alocação e o valor do trabalho, orientado por critérios meritocráticos. Já no mercado externo, essa correspondência é mais fluida e mais sujeita a dinâmica dos contextos econômicos, como o preço do trabalho regulado pela oferta e demanda por trabalhadores.

Outro ponto distintivo dos segmentos é a tecnologia utilizada no processo de trabalho e a qualificação necessária para a execução das atividades. É característica do mercado interno a existência de um programa de qualificação do trabalhador para o uso de tecnologia, como também regras bem definidas de progressão de carreiras e respectivos salários. O mercado externo, por outro lado, tem como traço marcante as normas administrativas menos formais, pouco planejamento do processo de qualificação dos trabalhadores e do plano de carreira e, em muitos casos, contrato trabalhista inexistente.

O modelo de segmentação dual do mercado de trabalho parte da visão da oferta da força de trabalho, uma vez que salientam a associação entre as características dos trabalhadores e as ocupações. E a qualificação profissional, em suas diferentes dimensões, é utilizada em associação a outras características dos trabalhadores com o objetivo de mensurar as dificuldades de inserção dos trabalhadores segundo os diferentes mercados de trabalho. As discussões sobre a sobrerrepresentação de subqualificados, negros e mulheres no mercado externo refletiria a desigualdade no processo de alocação ocupacional dessas subpopulações, evidenciando o processo desigual de alocação de indivíduos no mercado de trabalho.

A abordagem estruturalista apresentou diversas formas de segmentar o mercado de trabalho com base nos aspectos institucionais das ocupações. Além da dimensão propriamente econômica (mercado de trabalho), as dimensões políticas e sociais se colocaram como bases importantes para entender as relações entre empregadores e empregados, ampliando, assim, o campo de estudos sobre a dinâmica do mercado de trabalho. O processo de correspondência entre pessoa e trabalho foi uma tentativa concreta de associar os aspectos institucionais às dimensões conjuntas de oferta e demanda da força de trabalho (Sørensen e Kalleberg, 1981).

O processo de correspondência postula que o mercado de trabalho é uma arena onde os trabalhadores trocam a capacidade de trabalho por rendimento, status ou outras recompensas, considerando, em complemento, as instituições e as práticas que orientam a compra, venda e fixação do preço do trabalho. Em outras palavras, as análises procuram contemplar simultaneamente as dimensões da demanda e da oferta de trabalho, num resgate teórico dos

conceitos anteriormente apresentados. Além das regras aplicadas pelos empregadores para organizar as relações de trabalho baseadas no modelo de maximização dos ganhos da produção, considerando o mercado de trabalho setorialmente não homogêneo, as relações de produção por parte dos empregados seguem o modelo de competição por postos de trabalho, tendo a educação e o treinamento como características fundamentais para a criação da referida fila por trabalho. Desta forma, oferta e demanda por trabalho seria passível de análise concomitante, como um sistema de dupla face.

Vários estudos atentos as necessidade de aliar as perspectivas de oferta e demanda de força de trabalho avançaram no sentido de colocar luz sobre os processos de reprodução das desigualdades sociais. Para eles, a qualificação é variável interveniente da ocupação conquistada e, por conseguinte, do rendimento auferido a partir dela. Nessa abordagem analítica sobre estratificação social, destacam-se os estudos do processo de aquisição de status socioeconômico que tinham os aspectos institucionais das empresas um ponto forte de discussão (Blau e Duncan, 1967).

Por processo de aquisição de status socioeconômico entende que a capacidade de alocação dos indivíduos na estrutura ocupacional com base nos ativos herdados e incorporados. O ativo incorporado de destaque é, sem dúvida, a educação formal. A educação é um forte preditor interveniente entre a ocupação conquistada pelo trabalhador e o rendimento do trabalho. A partir dessa relação inicial de três variáveis, os estudos de estratificação sociais ampliaram enormemente o escopo de estudos sobre as desigualdades sociais via mercado de trabalho. Destaque são os aspectos institucionais do mercado de trabalho por meio das características das empresas e das ocupações. Os chamados efeitos diretos e indiretos dos arranjos institucionais foram particularmente explorados por essa perspectiva de estudo. A experiência e o treinamento também foram aspectos da qualificação detidamente estudados, particularmente os seus efeitos sobre o rendimento individual. A experiência, nos estudos sobre aliados aos diferentes estágios do ciclo de vida; e o treinamento, nos estudos de aquisição de status dos jovens e a transmissão da escola ao mercado de trabalho.

O presente texto procurou descrever, de forma pontual, algumas abordagens teóricas que consideram a qualificação como característica chave para entender a qualidade de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. A abordagem do capital humano que entende a qualificação como indicador da capacidade produtiva dos trabalhadores; o modelo de competição por emprego, cujo definidor da produtividade é o posto de trabalho; a teoria de segmentação do mercado de trabalho, que procurou atender as especificidades do mercado de trabalho em categorias que

permitem analisar a reprodução das desigualdades sociais; e o modelo de correspondência de pessoa a trabalho que aliou as perspectivas de demanda e oferta de força de trabalho para formular explicações mais robustas sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

Há desenvolvimento teórico mais recente do quadro exposto acima, como nas abordagens da sociologia econômica (Swedberg, 2004). No entanto, esse breve texto cumpriu a tarefa de apresentar os conceitos que são entendidos como fundamentais para as análises das várias dimensões da qualificação e o mercado de trabalho ainda hoje.

Em síntese, para além dos avanços e especificidades consideradas pelas diferentes perspectivas teóricas aqui apresentadas, a qualificação profissional no mercado de trabalho é, em geral, essencialmente constituída por: escolaridade, experiência e treinamento. A combinação e ponderação dessas dimensões variam conforme a modelagem considerada.

## 2 – Ensaio exploratórios

Uma das críticas mais fortes a aplicação da formulação de Nielsen (2007) e adequada por Schneider (2010) para identificação de necessidades de qualificação profissional diz respeito ao uso exclusivo da variável de escolaridade como *proxi*. Argumenta-se que, em algumas ocupações, outras dimensões da qualificação poderiam ser, inclusive, mais valorizadas que a escolaridade, tais como experiência profissional ou treinamento (realização de cursos de capacitação).

A revisão da literatura, tal como apresentada na seção anterior, especialmente realizada no intuito de investigar possibilidades da formulação de Nielsen em contemplar outras dimensões da qualificação para além da escolaridade, confirmou os argumentos da crítica.

Contudo, nas bases de estatísticas disponíveis atualmente no Brasil, não há informações regulares sobre realização de cursos de capacitação. As informações disponíveis a esse respeito podem ser encontradas somente em pesquisas pontuais, como o bloco de questões suplementares sobre intermediação, seguro-desemprego e qualificação profissional, levado a campo pela PED entre maio e outubro de 2008. Dada essa limitação nas bases de dados sobre o mercado de trabalho nacional, preteriram-se, nesse momento, os esforços para contemplar essa variável na composição do indicador de qualificação profissional.

Por outro lado, a existência de informações estatísticas regulares nas pesquisas do mercado de trabalho brasileiro que poderiam ser utilizadas como *proxi* de experiência profissional, foi fator determinante para que os esforços de aperfeiçoamento da formulação original de Nielsen fossem centrados, nessa primeira investida, nessa dimensão da qualificação.

Inicialmente, foi necessário definir a variável *proxi* a ser utilizada como indicadora da experiência profissional. Segundo os microdados da PED, havia duas possibilidades: a experiência potencial e o tempo de permanência no posto.

A experiência potencial é calculada, para cada trabalhador, a partir da subtração de sua idade atual pela idade de seu ingresso no mercado de trabalho. Mas há duas importantes dificuldades para o uso dessa variável no atual estudo.

A primeira diz respeito à abordagem ocupacional, privilegiada nesse estudo. Dado esse recorte prioritário, a leitura da variável teria como pressuposto que o trabalhador tivesse permanecido na

mesma ocupação ao longo de toda a sua vida laboral. Ou seja, a aplicação da noção de experiência potencial como *proxi* de experiência profissional não contemplaria a possibilidade de transferência/mobilidade ocupacional, fenômeno muito presente no mercado de trabalho brasileiro.

A outra dificuldade refere à inexistência da informação sobre idade de ingresso no mercado de trabalho para cada indivíduo. Sob essa contingência, a alternativa seria obter essa informação de outras fontes de dados. Porém, como os indivíduos considerados não seriam os mesmos, haveria de se arbitrar que todos os indivíduos entrevistados pela PED tivessem ingressado no mercado de trabalho com essa mesma idade.

A avaliação de que esse procedimento poderia distorcer demasiadamente os resultados do exercício conduziu o estudo para a adoção da variável de tempo de permanência no posto.

O tempo de permanência no posto é uma variável que informa o tempo que o indivíduo está vinculado ao trabalho que está desempenhando no momento da entrevista. Por conseguinte, informa o tempo que o indivíduo está desempenhando determinada ocupação, no mesmo posto de trabalho. Assim, para cada grupo ocupacional, unidade de análise privilegiada na abordagem da qualificação profissional, há uma distribuição do tempo de permanência dos trabalhadores de determinado grupo. Essa distribuição pode ser utilizada como *proxi* da experiência profissional naqueles grupos ocupacionais e possibilitaria a aplicação de Nielsen para identificação das necessidades de qualificação.

Nesse sentido, pressupõe-se que o trabalhador tem a experiência profissional tal como auferida pelo tempo de permanência no seu posto de trabalho atual, desconsiderando-se experiências anteriores. É fato que esse procedimento também apresenta um viés, uma vez que a forte rotatividade, traço marcante no mercado de trabalho brasileiro, poderia estar determinando que algumas ocupações, notadamente as mais fortemente atingidas pela rotatividade (inclusive pela natureza da atividade), também apresentassem menor tempo de permanência e, por conseguinte, menor experiência profissional. Contudo, se a rotatividade atua no sentido de prejudicar o acúmulo de experiência profissional, é consistente considerar que uma ocupação sujeita a maior rotatividade também apresente problemas de experiência.

Diante desses argumentos, avaliou-se que a melhor variável para ser empregada como *proxi* da experiência profissional nesse estudo seria o tempo de permanência no posto.



Uma vez vencida essa definição sobre a variável da PED a ser utilizada como *proxi* de experiência profissional, haveria ainda de se definir a estratégia estatística que propiciasse considerar, concomitantemente, escolaridade e experiência profissional, em um indicador sintético das necessidades de qualificação profissional; construído a partir da formulação proposta originalmente por Nielsen.

Qualquer que fosse a estratégia escolhida se faria necessário, inicialmente, padronizar (pela distribuição Z) as distribuições originais das duas variáveis em uma escala de zero a dez.

Feita essa padronização nas variáveis, uma alternativa para obtenção dos pesos da educação formal e da experiência profissional no indicador sintético seria a análise fatorial das distribuições padronizadas das duas variáveis. Nesse caso, não seria necessário obter de outras pesquisas a ponderação dessas duas dimensões para a construção do indicador sintético, já que essa informação seria obtida endogenamente no modelo, de forma latente, pela aplicação da análise fatorial.

Cabe sublinhar que essa análise fatorial deveria ser feita com base na matriz de covariância. Isso se justifica pelo fato de que, quando usamos a matriz de correlação na resolução da análise fatorial para apenas duas variáveis, sempre teremos 50% de peso para cada uma das componentes envolvidas. Ao passo que, quando se utiliza uma matriz de covariância tal fato não é necessariamente verdade e o peso de cada qual vai depender da variabilidade de cada um dos fenômenos envolvidos.

Contudo, a aplicação da análise fatorial, por fundamentar-se na variabilidade dos fenômenos para indicar a ponderação, poderia conceder maior peso, por exemplo, para a experiência profissional (pela variabilidade), em um grupo ocupacional onde, sabidamente, a educação é mais relevante que experiência. Esse risco metodológico da análise fatorial deve ser considerado na avaliação e decisão pelo melhor método.

Outra alternativa para ponderar as duas dimensões no indicador sintético seria obter tais pesos de outras fontes de informações. A fonte mais próxima e que, portanto, compartilha conceitos, é a investigação sobre os requisitos de qualificações profissionais mais valorizadas no momento da contratação – obtidas do bloco suplementar da PED de 2008, que contemplou questões sobre os requisitos para contratação.

Para conhecer melhor a variável tempo de permanência, sua aplicabilidade em Nielsen, bem como para reunir elementos para a decisão a respeito da estratégia estatística para combinar as duas dimensões em um indicador sintético foram processados, experimentalmente, os microdados da PED para o total de ocupados entre 16 e 60 anos da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), em 2011. Como os estudos anteriores subdividiam a amostra, os procedimentos e os resultados entre jovens (16 a 25 anos) e adultos (26 a 60 anos), esse recorte etário também foi utilizado aqui neste ensaio.

Cabe referir que a variável de anos completos de estudo, por ter sido recorrentemente empregada em diversos estudos – inclusive na aplicação de Nielsen para identificação das necessidades de qualificação – logra maior acúmulo de conhecimento sobre sua natureza e suas características. Esse acúmulo propicia grande confiança e segurança aos resultados que produzem. Porém, não há estudos que produzam a mesma certeza em relação a variável tempo de permanência. Por isso, o exercício preliminar para conhecimento da variável tempo de permanência valeu-se, a guisa de parâmetro de comparação, também dos resultados obtidos com a variável anos de estudo.

Os poucos estudos disponíveis e os primeiros processamentos realizados com a variável tempo de permanência também indicaram, de antemão, forte variabilidade na distribuição do tempo de permanência. Por isso, procedeu-se um ajuste estatístico para minimizar esse problema nessa variável: o uso do logaritmo natural do tempo de permanência. Há referências que indicam essa transformação para suavizar a distribuição da variável tornando-a, neste caso, mais apta para a aplicação do método de Nielsen. Portanto, esse ensaio preliminar também contempla a variável tempo de permanência transformada para logaritmo natural.

A aplicação do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov demonstrou que, tanto a variável anos completos de estudo quanto a tempo de permanência no posto (transformada ou não para logaritmo natural) não seguem uma distribuição normal. Portanto, as três variáveis apresentam distribuição assimétrica – Quadro 2.1, 2.2 e 2.3.

**QUADRO 2.1**  
**Teste de normalidade para o total de ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Anos de estudo	,223	47995	,000
Tempo de emprego dos ocupados (meses)	,228	48959	,000
Ln do tempo de emprego dos ocupados (meses)	,083	48959	,000

**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

**Elaboração:** Dieese.

**QUADRO 2.2**  
**Teste de normalidade para o total de ocupados entre 16 e 25 anos**  
**RMSP – 2011**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Anos de estudo	,248	10637	,000
Tempo de emprego dos ocupados (meses)	,201	10672	,000
Ln do tempo de emprego dos ocupados (meses)	,096	10672	,000

**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

**Elaboração:** Dieese.

**QUADRO 2.3**  
**Teste de normalidade para o total de ocupados entre 26 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Anos de estudo	,218	35253	,000
Tempo de emprego dos ocupados (meses)	,201	36043	,000
Ln do tempo de emprego dos ocupados (meses)	,096	36043	,000

**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

**Elaboração:** Dieese.

Como demonstra a última linha da Tabela 2.1, a variável tempo de permanência tem uma assimetria à esquerda, pois a maioria dos valores observados se concentrou do lado esquerdo da distribuição, isto é, são menores que a média. Já a variável anos de estudo demonstra uma assimetria à direita, uma vez que a maioria dos valores observados concentrou-se do lado direito da distribuição, isto é, são maiores que a média.

Já a variável tempo de permanência, transformada para logaritmo natural, apresenta menor variabilidade em relação a sua original. Ademais, a concentração de valores se aproxima da distribuição observada para a variável anos de estudo: sua assimetria, bastante reduzida pela transformação, concentra-se ao lado direito da distribuição.

**TABELA 2.1**  
**Estatísticas descritivas das distribuições de anos de estudo, tempo de emprego e logaritmo natural do tempo de emprego, segundo faixas etárias**  
**RMSP – 2011**

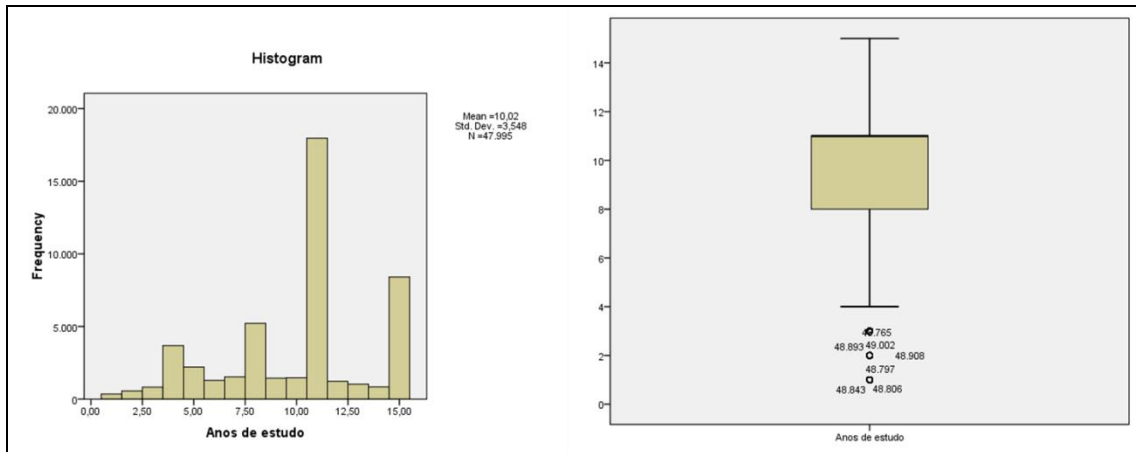
Estatísticas	Anos de estudo			Tempo de emprego			ln (Tempo de emprego)		
	16 a 25 anos	26 a 60 anos	Total	16 a 25 anos	26 a 60 anos	Total	16 a 25 anos	26 a 60 anos	Total
N	10.637	35.253	47.995	10.672	36.043	48.959	10.672	36.043	48.959
Média	10,69	9,94	10,02	16,74	73,45	64,85	2,11	3,41	3,15
Desvio Padrão	2,32	3,73	3,55	18,86	85,69	87,08	1,40	1,63	1,70
Erro Padrão	0,02	0,02	0,02	0,18	0,45	0,39	0,01	0,01	0,01
Mínimo	1,00	1,00	1,00	0,03	0,03	0,03	-3,40	-3,40	-3,40
1º Decil	8,00	4,00	4,00	1,00	3,00	2,00	0,00	1,10	0,69
1º Quartil	10,00	8,00	8,00	4,00	12,00	8,00	1,39	2,48	2,08
Mediana	11,00	11,00	11,00	11,00	36,00	24,00	2,40	3,58	3,18
3º Quartil	11,00	12,00	11,00	24,00	108,00	84,00	3,18	4,68	4,43
9º Decil	14,00	15,00	15,00	36,00	199,60	180,00	3,58	5,30	5,19
Máximo	15,00	15,00	15,00	180,00	600,00	720,00	5,19	6,40	6,58
Moda	11,00	11,00	11,00	24,00	24,00	24,00	3,18	3,18	3,18
Curtose	1,29	-0,75	-0,52	6,11	2,69	5,36	0,65	0,67	0,29
Assimetria	-0,49	-0,37	-0,43	2,13	1,69	2,17	-0,80	-0,85	-0,66

**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

**Elaboração:** Dieese.

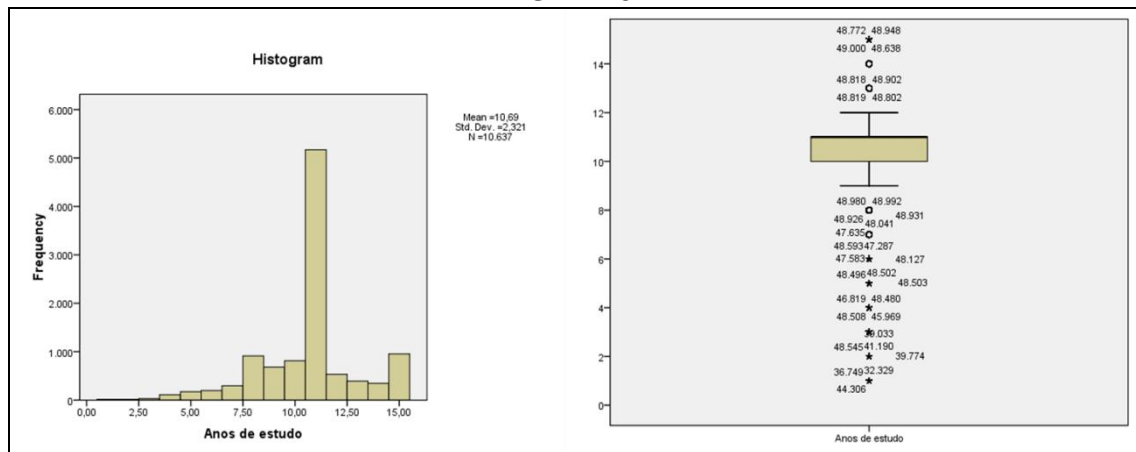
Os gráficos de histogramas e de boxplots elaborados para cada variável com base nas estatísticas dos ocupados na RMSP em 2011, segundo os diferentes recortes etários, permitem visualizar as assimetrias nas distribuições e contribuem para reunir elementos objetivando a avaliação preliminar do uso das variáveis.

**GRÁFICO 2.1**  
**Anos de estudo dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



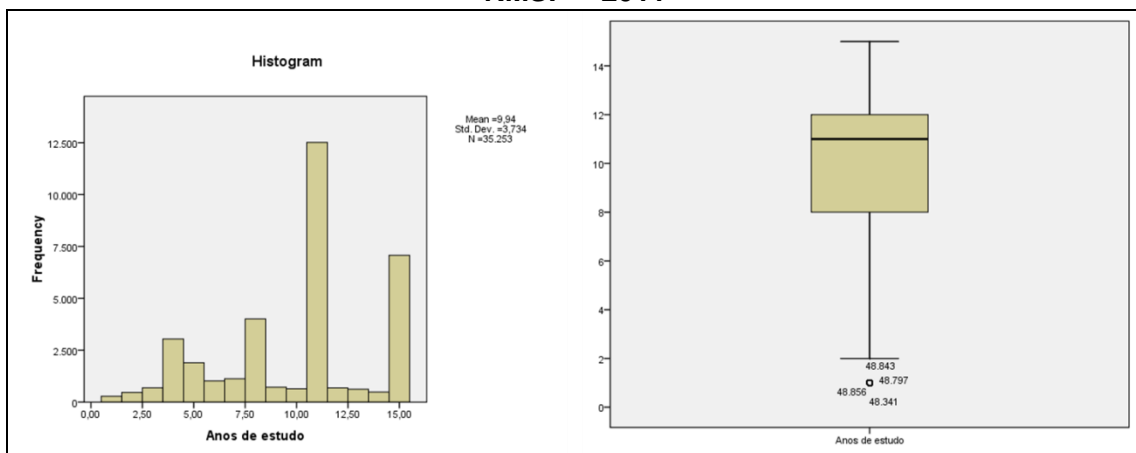
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.2**  
**Anos de estudo dos ocupados entre 16 e 25 anos**  
**RMSP – 2011**



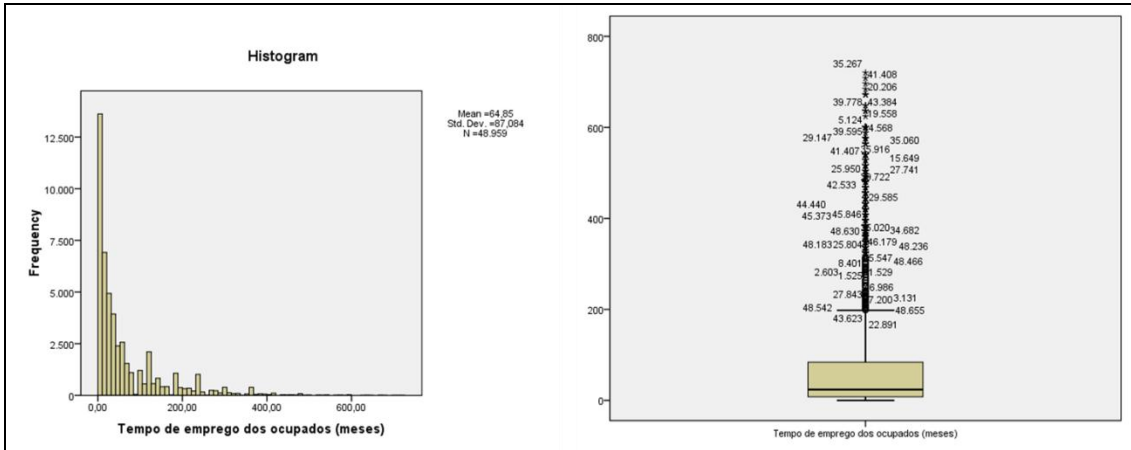
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.3**  
**Anos de estudo dos ocupados entre 26 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



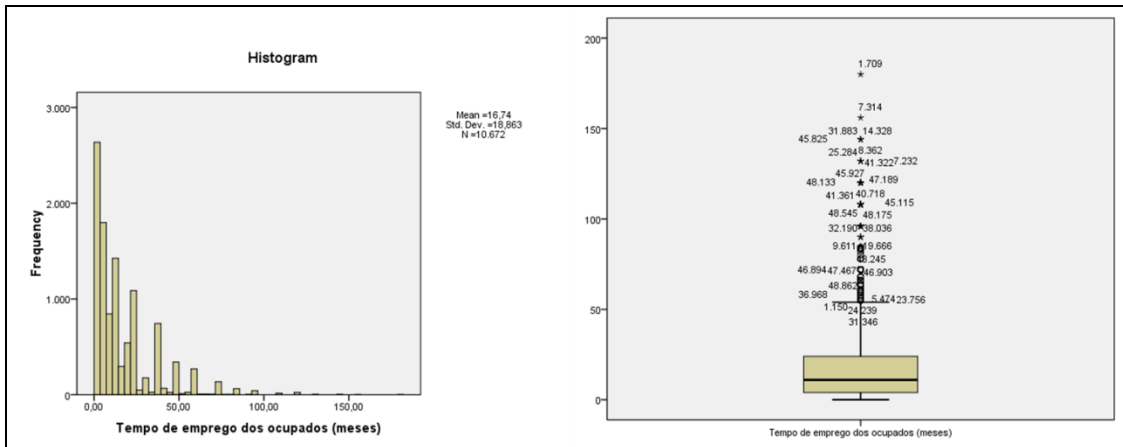
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.4**  
**Tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



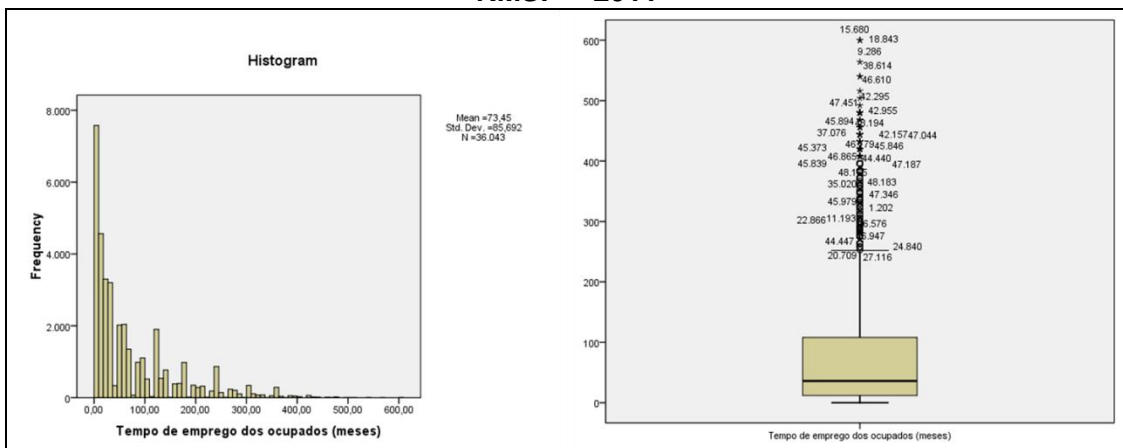
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.5**  
**Tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 25 anos**  
**RMSP – 2011**



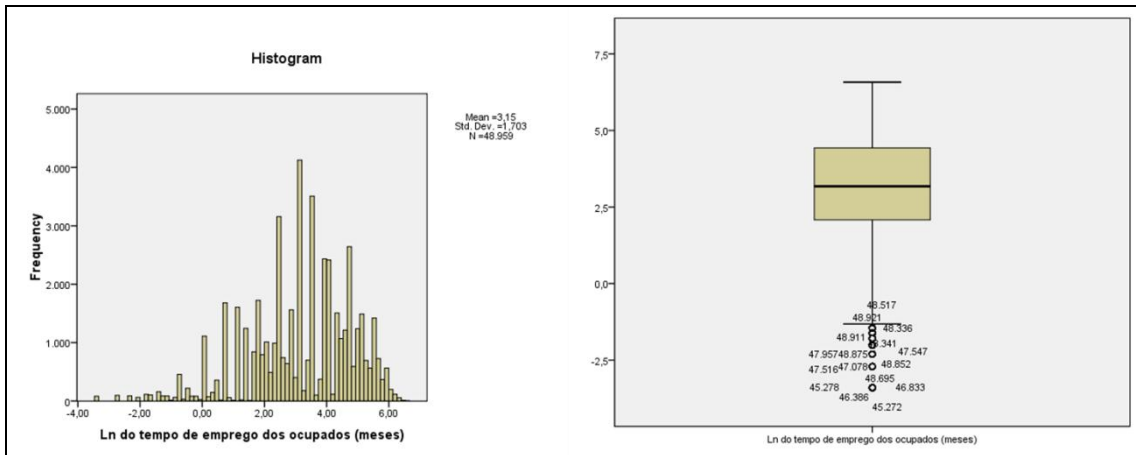
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.6**  
**Tempo de permanência dos ocupados entre 26 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



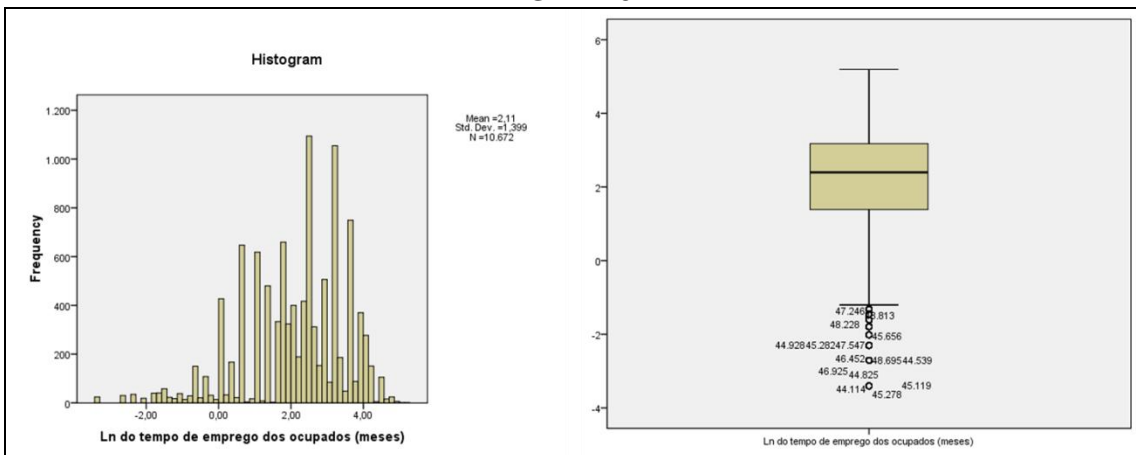
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.7**  
**Logaritmo natural do tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



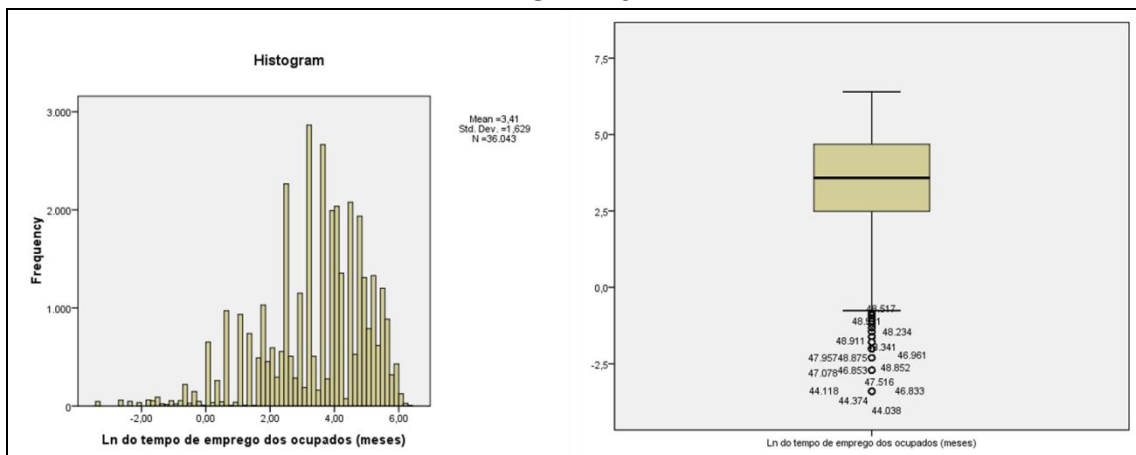
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.8**  
**Logaritmo natural do tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 25 anos**  
**RMSP – 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

**GRÁFICO 2.9**  
**Logaritmo natural do tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

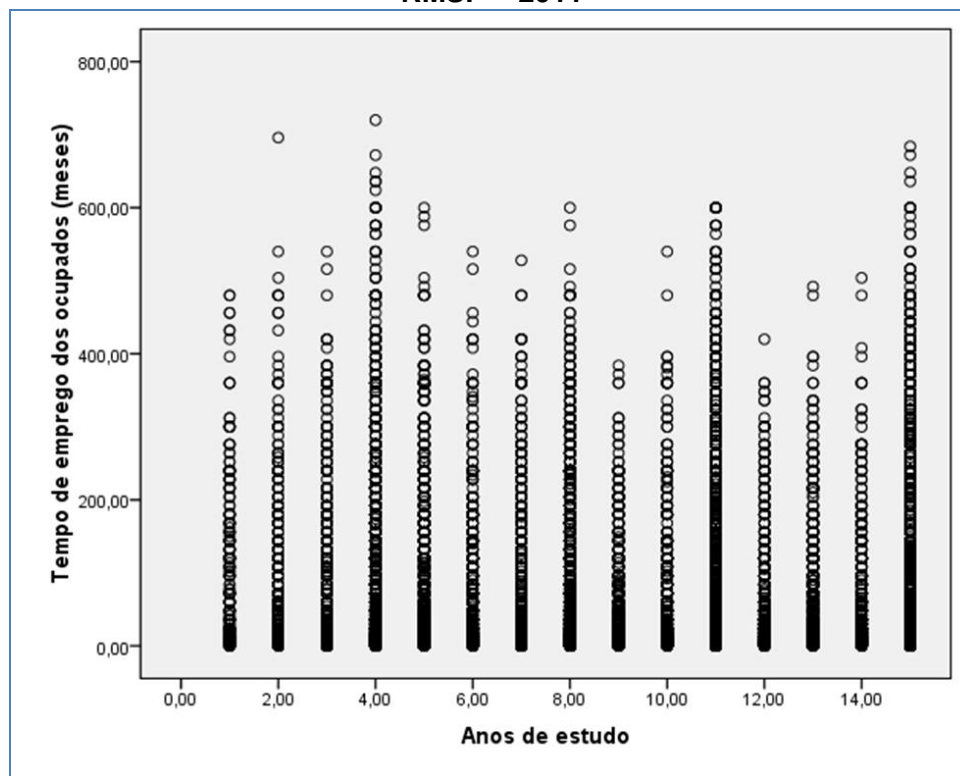
Esses resultados foram avaliados por um conjunto de técnicos do Dieese em oficina de trabalho realizada em Porto Alegre nos dias 13 e 14 de agosto de 2012. Os técnicos que participaram da oficina foram selecionados pelo seu acúmulo no estudo do tema de qualificação profissional nos últimos anos e pelas diferenciadas formações, que permitiram um olhar bastante completo sobre o exercício – havia estatísticos, economistas e sociólogos no grupo.

Sinteticamente, evidenciou-se que:

- Os jovens (16 a 25 anos), em geral, registram maiores assimetrias em suas distribuições e, em geral, há indícios que os resultados para o total de ocupados são relativamente melhores.
- A transformação da variável tempo de permanência para logaritmo natural reduziu as assimetrias e aproximou as características da sua distribuição às observadas na distribuição da variável anos de estudo.

Por fim, um outro exercício estatístico foi realizado para verificar a existência de correlação linear entre as variáveis anos de estudo e tempo de permanência, e, anos de estudo e logaritmo natural do tempo de permanência. Os gráficos de dispersão, apresentados a seguir, possibilitam visualizar os resultados.

**GRÁFICO 2.10**  
**Dispersão entre anos de estudo e tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**

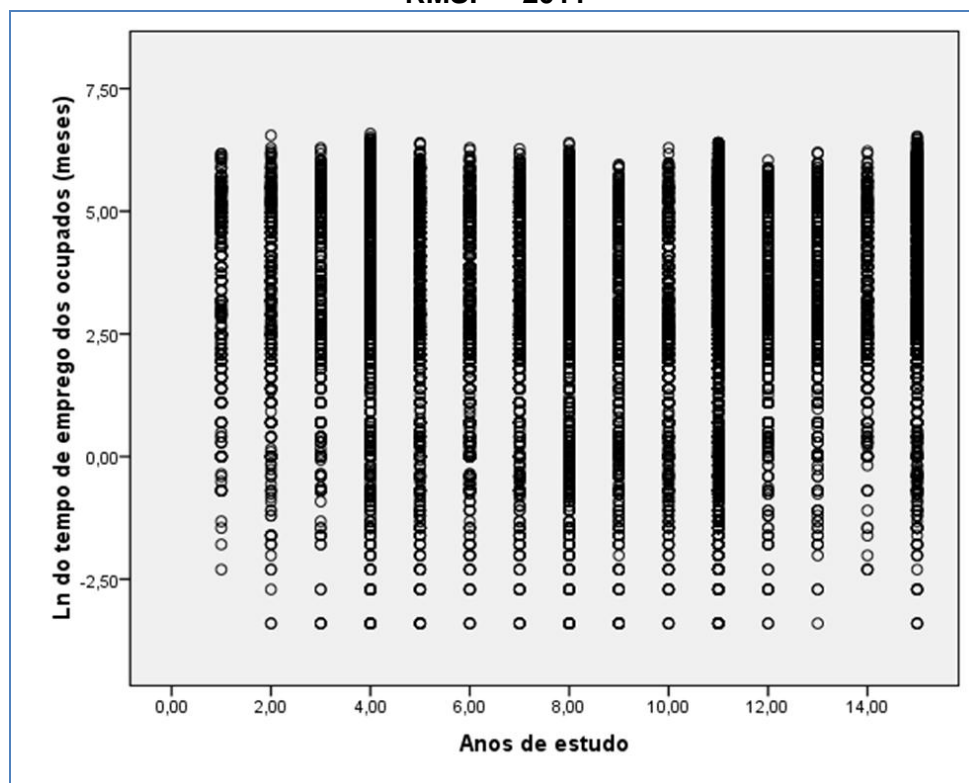


Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

Elaboração: Dieese.



**GRÁFICO 2.11**  
**Dispersão entre anos de estudo e logaritmo natural do tempo de permanência dos ocupados entre 16 e 60 anos**  
**RMSP – 2011**



**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

De modo geral, os gráficos demonstram a inexistência de correlação linear entre as duas variáveis, tanto ao considerar-se o tempo de permanência quanto ao contemplar-se sua transformação para logaritmo natural.

Para confirmar a hipótese levantada visualmente calculou-se o coeficiente de correlação linear de Pearson (“r”) entre as variáveis. Esse coeficiente varia entre menos um (-1) e mais um (+1), sendo que “ -1 “ indica correlação negativa e “ +1 “ correlação positiva. Valores próximos de zero indicam a inexistência de correlação linear.

Os valores apurados, inclusive para diferentes grupos etários, resultaram em números muito próximos de zero, ou seja, sinalizando a ausência de correlação linear. Os melhores resultados foram encontrados quando se testou a correlação entre anos de estudo e logaritmo natural do tempo de permanência. Porém, mesmo nesse caso, os valores encontrados foram muito baixos:  $r = 0,082$  para o total de ocupados com 16 a 60 anos,  $r = 0,183$  para o segmento de ocupados jovens (16 a 25 anos) e  $r = 0,122$  para os ocupados adultos (26 a 60 anos).

A existência de correlação entre as variáveis seria condição importante para a combinação das mesmas em um indicador sintético, uma vez que, teoricamente, sob o contexto de redução do desemprego, era se esperar que indivíduos com maior escolaridade também registrassem maior tempo de permanência. Isso porque, nesse ambiente favorável do mercado de trabalho, os trabalhadores mais qualificados se tornariam mais raros e haveria fortes incentivos, por parte das empresas, em manter no seu quadro de pessoal esses trabalhadores.

De outra sorte, essa falta de correlação pode estar evidenciando que os vetores de motivação para o trabalhador mais qualificado permanecer no posto, oferecidos pelos empregadores, estão aquém do necessário para os trabalhadores continuarem em seus postos e, com isso, eles saem em busca de melhores inserções laborais. Porém, apesar dessa discussão ser bastante interessante, ela não está no escopo da atual pesquisa.

Contudo, diante do aparente paradoxo entre a expectativa teórica e as primeiras evidências empíricas obtidas, o grupo reunido na oficina julgou razoável, primeiramente, aprofundar o estudo da variável tempo de permanência, uma lacuna nos estudos de mercado de trabalho até então desenvolvidos. Isso inclusive antes de prosseguir com sua consideração na formulação para identificar as necessidades de qualificação profissional.

Esse aprofundamento do conhecimento da variável tempo de permanência se daria pela observação de sua distribuição, sua média e sua mediana, nos diversos setores de atividade e formas de inserção no mercado de trabalho (posição na ocupação). Acredita-se que deve haver setores e formas de inserção que estejam aumentando demasiadamente a variabilidade da variável tempo de permanência e prejudicando os resultados. O melhor entendimento desses vetores possibilitará adequar a categoria aos propósitos deste estudo, se isso se mostrar possível. Portanto, a seção seguinte dará conta desse estudo em profundidade da variável tempo de permanência.

### **3 – Estudo em profundidade do tempo de permanência**

#### **3.1. Introdução**

Como apresentado na primeira seção desse relatório, a qualificação profissional é o ativo individual mais relevante para entender o multifacetado processo de alocação de pessoas no mercado de trabalho. Independente da abordagem teórica utilizada para analisar os efeitos da qualificação no mercado de trabalho, entende-se que ela pode ser dividida em três dimensões complementares: a escolaridade formal, o treinamento no trabalho e a experiência adquirida no exercício da profissão. O DIEESE tem sistematicamente pesquisado essas três dimensões em diferentes oportunidades, com destaque para a escolaridade formal (DIEESE, 2011a). Essa seção, em especial, procura analisar apenas a experiência profissional, dando continuidade à agenda de pesquisas sobre as dimensões da qualificação profissional com base nos dados oriundos do Sistema PED.

Por experiência profissional entende-se o conhecimento acumulado do trabalhador gerado pelo exercício das funções específicas da ocupação. Quanto mais tempo desempenhando numa determinada função, maior experiência e, conseqüentemente, maior capacidade produtiva. E sabe-se que o mercado de trabalho, enquanto demandante de mão-de-obra, procura contratar trabalhadores mais produtivos por gerar menores custos de produção. Por esse motivo, a experiência é reconhecidamente uma dimensão objetiva da qualificação profissional (Thurow, 1975).

A variável utilizada para esse estudo é o “tempo de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados”. A variável não mede a experiência acumulada do trabalhador ao longo de toda a sua vida produtiva no mercado de trabalho. No entanto, ela permite conhecer sobre o tempo de permanência do último vínculo. E estudos sobre mobilidade ocupacional apontam que a ocupação atual diz sobre a melhor inserção dos trabalhadores em termos de rendimento, hierarquia ocupacional e outras formas de poder no mercado de trabalho por parte dos trabalhadores (Ribeiro, 2007). Portanto, o tempo de permanência se coloca como uma variável que permite dizer sobre a experiência mais recente, proveniente do vínculo atual, e a conseqüente capacidade de alocação dos trabalhadores no mercado laboral.

O tempo de permanência dos ocupados nos postos de trabalho diz muito sobre as condições gerais do mercado de trabalho. De um lado, reflete o nível de atividade do ciclo econômico, como também de aspectos relacionados à sazonalidade presente em todo mercado de trabalho. Por outro, diz sobre o regime legal de contratação dos trabalhadores que implica numa dinâmica específica de

admissões e desligamentos da força de trabalho, fenômeno chamado de rotatividade de mão-de-obra (Borges, Caumo, Pichler, 2012). O conjunto desses três fatores no mercado de trabalho brasileiro gera baixo tempo médio de permanência dos trabalhadores em seus postos, comparativamente a outras sociedades industrializadas, indicando fragilidade dos vínculos empregatícios. Por outro lado, informações de pouco mais de uma década indicam aumento desse tempo, apontando a diminuição contínua da fragilidade da manutenção do conjunto dos vínculos empregatícios. E essa melhoria é resultado principalmente do crescimento econômico sustentado ao longo de anos, uma vez que as taxas de rotatividade mantiveram-se estáveis em nível elevado (Jäger, 2010; DIEESE, 2011b).

Posto isso, o presente capítulo procura analisar, de forma descritiva, o tempo de permanência no posto atual do conjunto dos ocupados segundo as regiões cobertas pelo Sistema PED ao longo de pouco mais de uma década (1998 a 2011). Essa distribuição permitirá inferir sobre oportunidade de acúmulo de experiência profissional dos trabalhadores no desempenho de suas atividades, como também da mudança da qualidade das condições gerais de trabalho. Para aprofundar as análises, o tempo médio de permanência é considerado segundo posição de ocupação. Entende-se que esse recorte analítico permite colocar luz sobre heterogeneidades na distribuição do tempo de permanência, reflexo das diferentes formas de inserção ocupacional no mercado de trabalho.

### **3.2. Metodologia**

O tempo de permanência é analisado por meio da média (medida de tendência central) que permite acompanhar as mudanças na distribuição, apontando aumento ou diminuiu da duração dos vínculos dos ocupados. Embora se saiba que há forte dispersão na distribuição da variável, para fins descritivos a análise contempla apenas o tempo médio de permanência. Ao final dessa seção, apresentam-se uma coleção de gráficos com as dispersões da distribuição.

A variável é originalmente medida na escala de meses. No entanto, para facilitar a leitura comparativa dos resultados, a análise é apresentada em anos. Por exemplo, 42 meses são entendidos por 3,5 anos; 6 meses, 0,5 ano.

Todas as sete regiões de cobertas pelo Sistema PED são analisadas: seis regiões metropolitanas (Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo) e o Distrito Federal. Para todas essas regiões, são analisados dados de 1998 a 2011, dada a disponibilidade dos dados. Para

Fortaleza esse período é menor, de 2009 a 2011. A justificativa é o menor tempo de realização da pesquisa na região (DIEESE/SEADE, 2009).

A evolução do tempo de permanência é analisada em duas partes iguais. A primeira é de 1998 a 2004/2005. E a segunda, de 2004/2005 a 2011. E ano do meio do período é a média do valor de 2004 e 2005. Na primeira metade, o cenário econômico era de relativo recessão, com altas taxas de desemprego e baixa geração de ocupações. O segundo período, por outro lado, retrata um momento de crescimento econômico, aumento do nível de ocupação e queda consistente do desemprego (DIEESE, 2012a). Portanto, além do recorte permitir comparar dois períodos de mesma duração, também incorpora momentos econômicos distintos que, segundo a literatura, estão intimamente relacionados com as mudanças no tempo médio de permanência no posto de trabalho dos ocupados.

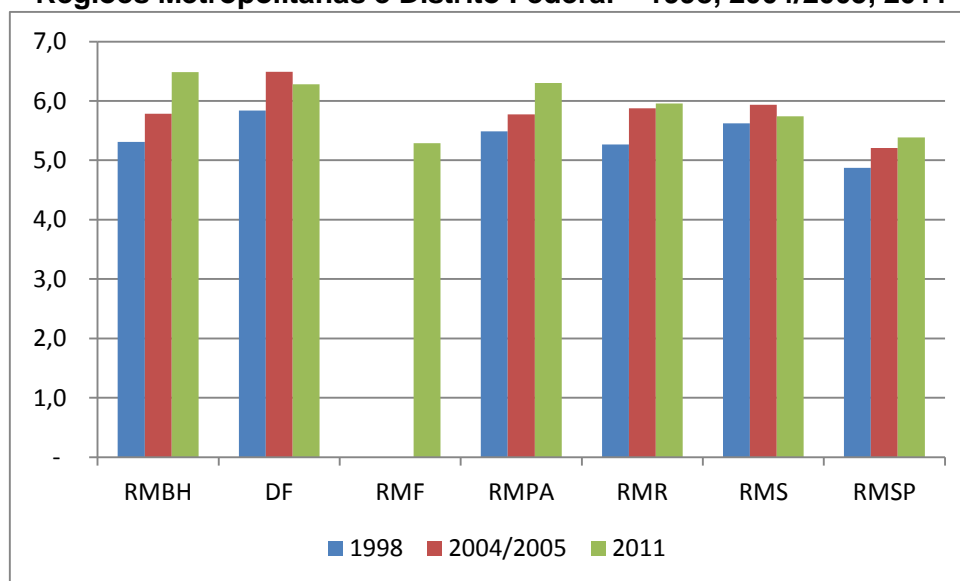
### **3.3. Dinâmica geral do tempo de permanência**

As regiões que apresentaram maior tempo de permanência no posto de trabalho dos atuais ocupados em 2011 foram Belo Horizonte (6,5 anos), acompanhados do Distrito Federal e Porto Alegre (6,3 anos para ambas). Fortaleza foi a região que apresentou menor tempo de permanência (5,3 anos), seguido por São Paulo (5,4 anos).

Ao longo do período analisado (1998-2011) observou-se aumento do tempo médio de permanência para todas as regiões investigadas pelo Sistema PED. Por meio da distribuição dos dados em três pontos no tempo, 1998, 2011 e o período intermediário (2004/2005), vê-se que praticamente todas as regiões apresentaram aumento contínuo do tempo médio. As exceções foram o Distrito Federal e Salvador, cujo tempo médio observado em 2011 foi menor para o observado no período entre 2004/2005 (Gráfico 3.1).

Portanto, a partir do vínculo atual, em 2011, Belo Horizonte foi a região que permitiu aos ocupados adquirir maior experiência profissional no mercado de trabalho. E a região que menos favoreceu a experiência, dado o baixo tempo de permanência, foi Fortaleza.

**GRÁFICO 3.1**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



Fonte: Convênio Seade-Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

Elaboração: Dieese.

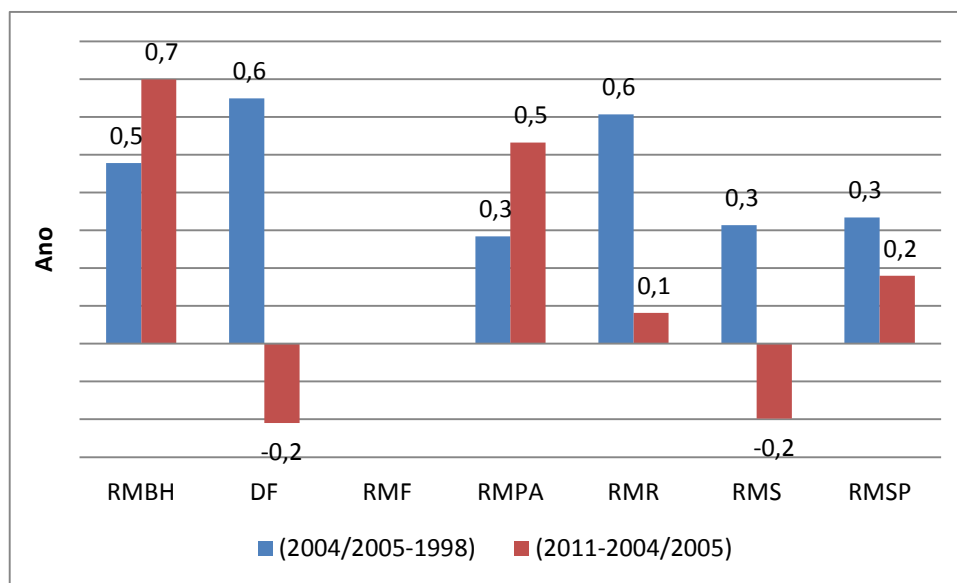
Em termos absolutos, a região que apresentou maior aumento ao longo de todo o período analisado foi Belo Horizonte (aumento de 1,2 anos), seguido por Porto Alegre (0,8 ano) e Recife (0,7 ano). Para as duas primeiras, o crescimento do tempo de permanência foi mais elevado para a segunda metade do período analisado (entre 2004/2005 e 2011). Já para a Recife, o aumento se deu principalmente na primeira metade, uma vez que para a segunda metade o crescimento foi pouco expressivo (0,1 ano).

As regiões com menor crescimento foram justamente as que apresentaram crescimento descontínuo ao longo do período, Salvador (0,1 ano) e Distrito Federal (0,4 ano). Para essas duas regiões, o baixo crescimento deveu-se principalmente a redução do tempo de permanência na segunda metade do período analisado, com decréscimo de 0,2 ano para ambas as regiões.

Por limitação dos dados, a região de Fortaleza não permite a análise com escala temporal tão longa quanto nas demais regiões. O que é possível dizer utilizando os dados disponíveis foi que Fortaleza apresentou estabilidade do tempo de permanência dos trabalhadores nos seus postos de 2009 a 2011 (Gráfico 3.2).

**GRÁFICO 3.2**

**Diferença no tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos ocupados Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



Fonte: Convênio Seade-Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

Elaboração: Dieese.

Descrito pontualmente a evolução do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados para todas as regiões ao longo de 1998 a 2011, passa-se a análise por posição na ocupação, a fim de aprofundar essa dinâmica no mercado de trabalho.

### 3.4. Posição na ocupação

A posição na ocupação é utilizada para identificar quais os vínculos que contribuíram para o aumento do tempo de permanência dos trabalhadores nos postos, levando ao aumento da experiência profissional. Quatro grandes categorias são utilizadas: empregados, trabalhadores independentes, empregados domésticos e demais ocupações. Os empregados representam os assalariados nos setores pública de privado. Destaca-se, em particular, a natureza do vínculo com ou sem carteira assinada e nas situações intermediárias de subcontratação. Os trabalhadores independentes são os pequenos empregadores com até cinco funcionários, os contas-próprias e os profissionais universitários. Nessa categoria entende-se que os trabalhadores possuem certa autonomia de suas atividades exercidas, seja por serem proprietários do negócio, seja pelo elevado nível técnico que permite ao trabalhador maior autonomia no exercício de suas atividades. Os empregados domésticos são uma categoria ocupacional relevante por expressar certa precariedade do mercado. Sabe-se que essas ocupações possuem os menores rendimentos, carga horária elevada e não equiparação das leis trabalhistas em relação a outras ocupações legalmente contratadas. Por fim, o agregado de demais ocupações engloba ocupacionais categorias heterogêneas. Com base

nessas quatro grandes categorias, segue-se a análise do tempo de permanência dos trabalhadores nos postos para as regiões anteriormente investigadas ao longo de 1998 a 2011.

Cabe apontar, inicialmente, que os empregados somam aproximadamente 69% do total de trabalhadores no mercado de trabalho metropolitano em 2011; os trabalhadores independentes, 17%; os empregados domésticos e o agregado demais ocupações, em torno de 7% cada. Pelos empregados possuírem maior participação no mercado de trabalho, o tempo de permanência dessa categoria influencia fortemente a média do total de ocupados, por efeito de composição. Já as três outras categorias analisadas variam em torno dessa média, pouco acima ou baixo. Segue-se a análise de cada categoria ocupacional (DIEESE/PED, 2012).

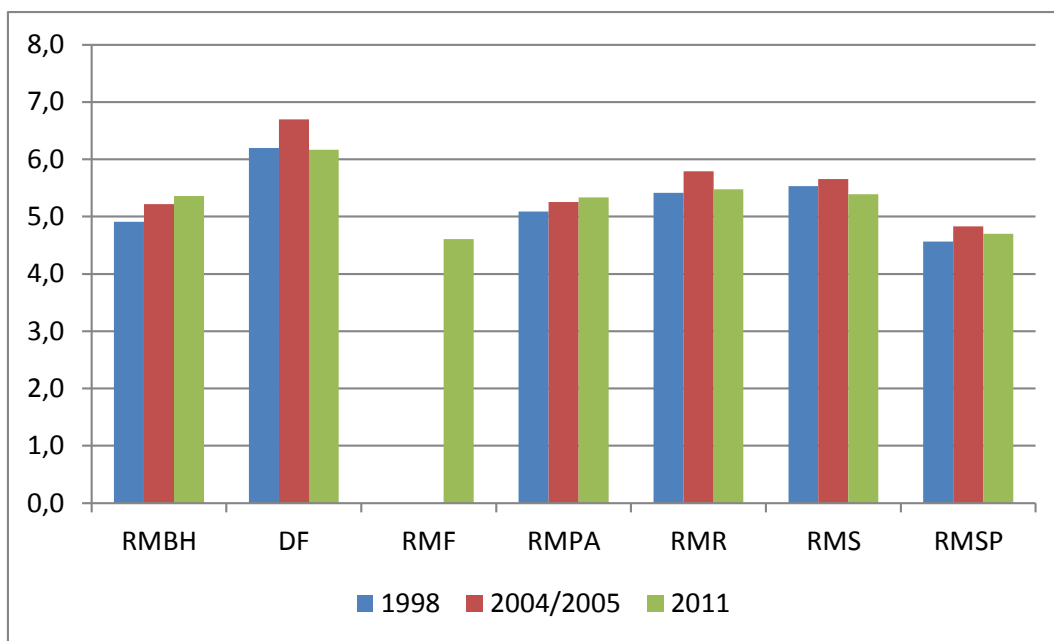
### **3.4.1. Empregados**

Em 2011, a região que registrou maior tempo de permanência dos empregados nos postos foi o Distrito Federal (6,2 anos). A segunda região com maior tempo foi Recife (5,5 anos), seguido por Salvador e Belo Horizonte (5,4 anos para ambas). O menor tempo de permanência foi registrado para Fortaleza (4,6 anos), seguido de perto por São Paulo (4,7 anos).

O aumento contínuo ao longo dos três pontos no tempo (1998, 2004/2005 e 2011) foi observado apenas para Belo Horizonte e Porto Alegre. Para as demais regiões, o tempo médio de permanência de 2011 foi menor em relação à 2004/2005. Essa informação indica que o período de melhora das condições do mercado de trabalho, com crescimento do nível ocupacional e queda da taxa de desemprego, não foi suficiente para o aumento do tempo de permanência dos empregados para a maioria das regiões investigadas, implicando no não aumento da experiência profissional (Gráfico 3.3).



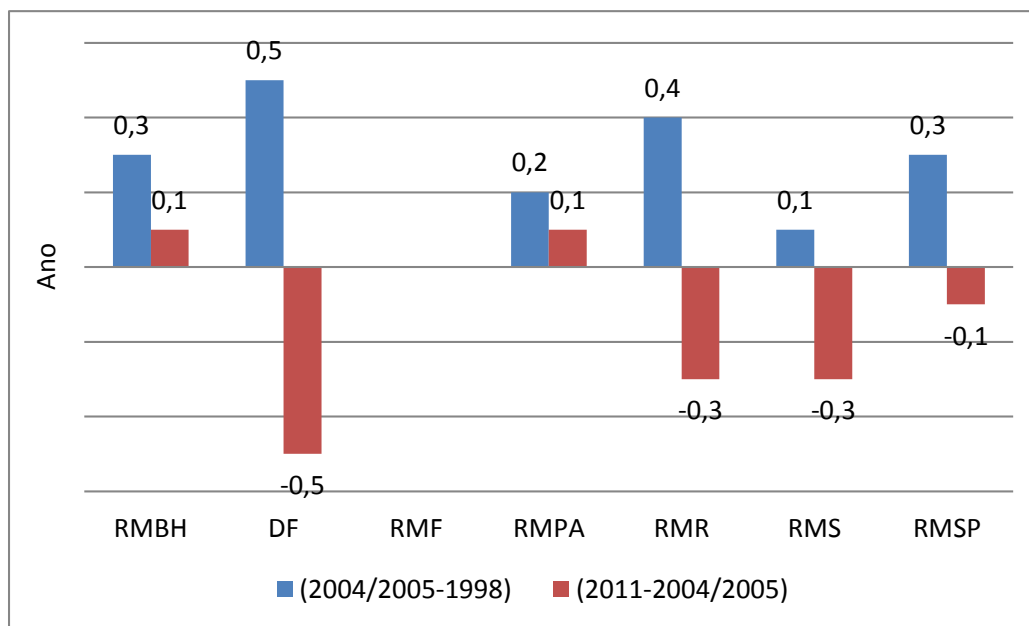
**GRÁFICO 3.3**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos empregados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

Em termos absolutos, para o período de 1998 a 2004/2005, todas as regiões apresentaram aumento do tempo de permanência. O maior crescimento se deu no Distrito Federal (0,5 ano). Recife foi a segunda região com maior aumento no período (0,4 ano). Para 2004/2005 a 2011, as regiões que apresentaram aumento no tempo de permanência foram Belo Horizonte e Porto Alegre (0,1 ano para ambas). Nas demais regiões houve redução desse tempo. O Distrito Federal, que no primeiro período apresentou o maior crescimento, no segundo teve a mais forte redução (-0,5 ano), anulando a variação positiva no tempo de permanência ao longo de todo o período analisado (1998 a 2011). Recife e Salvador apresentaram redução no segundo período (-0,3 ano para ambas). São Paulo, por sua vez, reduziu em menor valor no mesmo período (-0,1 ano) (Gráfico 3.4).

**GRÁFICO 3.4**  
**Diferença no tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos empregados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**

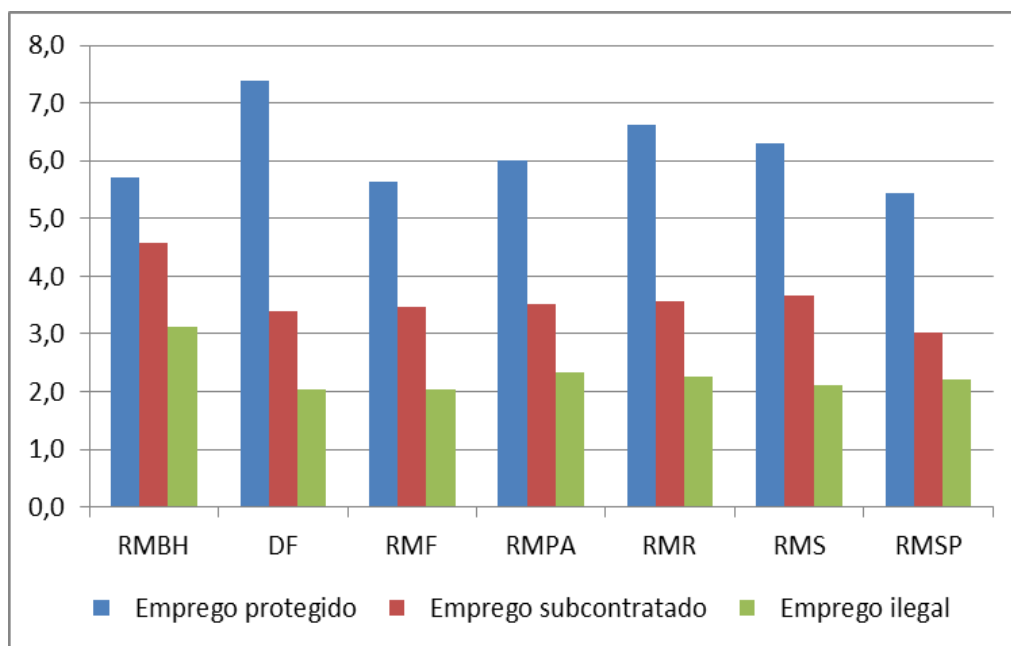


**Fonte:** Convênio Seade-Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

Com o objetivo de aprofundar a análise do tempo de permanência dos empregados, desagregam-se os dados para três categorias: emprego protegido, emprego subcontratado e emprego ilegal. De acordo com a distribuição presente no Gráfico 3.5, em 2011, o emprego protegido é a categoria que apresenta maior tempo de permanência para todas as regiões, com cifra acima de 5,0 anos. O Distrito Federal foi a região com maior tempo (7,4 anos), seguido por Recife (6,6 anos) e Salvador (6,3 anos). A região com menor tempo foi São Paulo (5,4 anos). O emprego subcontratado registrou distribuição entre 3,0 a 4,0 anos de permanência. Exceção foi a região de Belo Horizonte, com tempo de 4,6 anos. O emprego ilegal foi a categoria que apresentou menor tempo, entre 2,0 a 3,0 anos, exceto para Belo Horizonte (3,1 anos). Portanto, o emprego protegido garante maior acúmulo de experiência aos empregados, dado o vínculo atual no mercado de trabalho (Gráfico 3.5).

Para todas as regiões, o tempo médio de permanência dos empregados no posto atual de trabalho foi maior no período entre 2004/2005 e 2011. Essa informação aponta para a melhoria das condições do mercado de trabalho tendo em vista o crescimento econômico e consequente reflexo no aumento da duração dos vínculos empregatícios.

**GRÁFICO 3.5**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual segundo categorias dos empregados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: Dieese.

### 3.4.2. Trabalhadores independentes

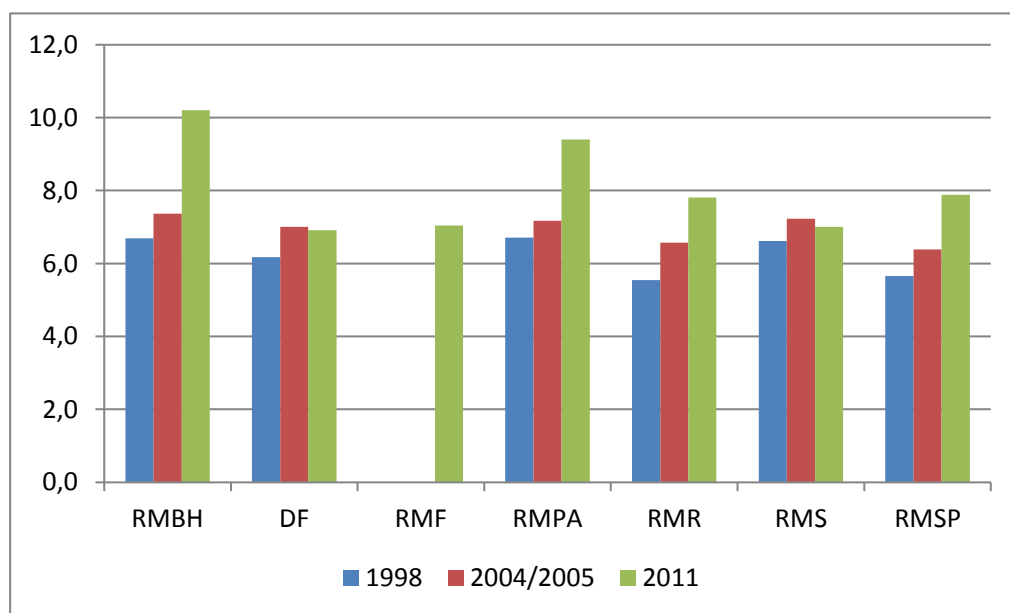
Os trabalhadores independentes apresentaram maior tempo de permanência em relação dos empregados para todas as regiões em 2011. No entanto, não se pode dizer que os trabalhadores independentes possuem maior experiência profissional proveniente do maior tempo no desempenho de suas funções. Isso se justifica na diferença das atividades exercidas pelas distintas ocupações, gerando experiência sem intensidades variáveis. No entanto, os trabalhadores independentes apresentarem, em 2011, maior tempo de permanência diz sobre a inserção desses ocupados no mercado de trabalho e da possibilidade de acumularem experiência a partir do vínculo atual, especialmente em Belo Horizonte e Porto Alegre, como se vê abaixo.

Ao contrário da rigidez das relações de trabalho dos empregos (formais ou não), acredita-se que a autonomia dos trabalhadores independentes resultou em maior capacidade adaptativa frente às variações do mercado de trabalho, acarretando em maior tempo de permanência. E esse maior tempo dos trabalhadores independentes é observado particularmente no período de maior crescimento econômico, onde se acredita que esses trabalhadores souberam aproveitar o momento de expansão das oportunidades laborais. Também cabe apontar que os trabalhadores independentes são afetados em menor medida pelo fenômeno da rotatividade de mão-de-obra.

Para os trabalhadores independentes, em 2011, a região que apresentou maior tempo de permanência foi Belo Horizonte (10,2 anos), seguindo por Porto Alegre (9,4 anos). As demais regiões registraram tempo abaixo de oito anos. Salvador e Fortaleza foram as regiões com menor tempo de permanência (7,0 anos para ambos).

De 1998 a 2011, todas as regiões apresentaram crescimento contínuo do tempo de permanência, exceto Distrito Federal e Salvador. Não por acaso que essas duas regiões foram as que menor tempo de permanência foi registrado em 2011, juntamente com Fortaleza. Observa-se também que para as regiões com crescimento contínuo do tempo de permanência, o aumento se acentuou no segundo período (2004/2005 a 2011). Isso indica que os trabalhadores independentes dessas regiões gozaram de maior tempo dos seus vínculos no momento de expansão econômica (Gráfico 3.6).

**GRÁFICO 3.6**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos trabalhadores independentes**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

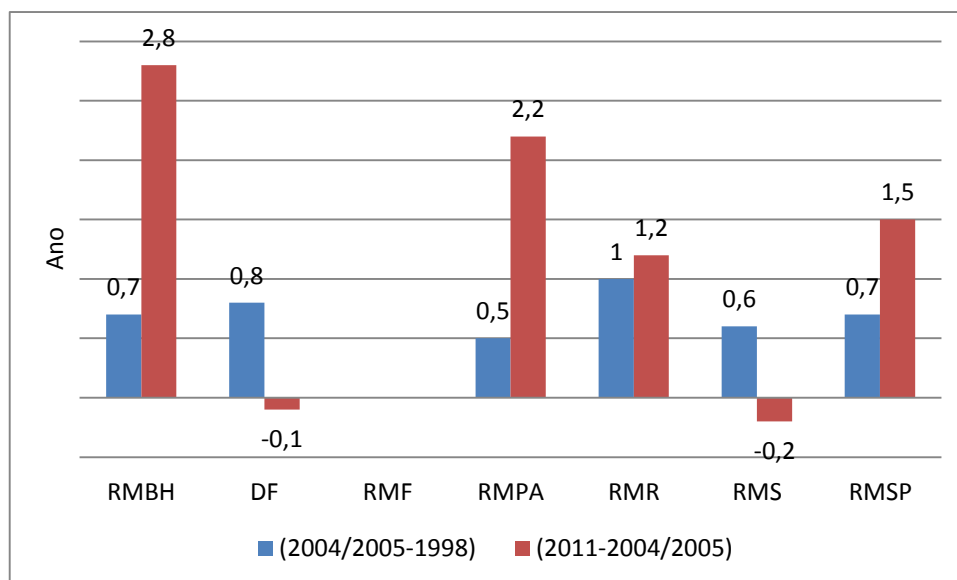
**Elaboração:** Dieese.

Observa-se no Gráfico 3.6 que o aumento do tempo de permanência do posto de trabalho dos trabalhadores independentes ocorreu, em geral, no segundo período (2004/2005 a 2011). Isso indica associação do crescimento econômico com o aumento do tempo de permanência dos trabalhadores independentes. Como apontado acima, entende-se que o vínculo desses trabalhadores permitir maior inserção no mercado de trabalho, uma vez que as atividades desempenhadas atendem diretamente a demandas específicas do mercado de trabalho. Por outro lado, e isso é fundamental

frisar, tal flexibilidade dessas ocupações pode estar muito bem entrelaçada a condições de trabalho vulneráveis, pouco regulamentadas e sensíveis a choques econômicos exógenos.

Entre 1998 e 2004/2005, observa-se crescimento do tempo de permanência entre 0,5 a 1,0 ano para todas as regiões. Já para entre 2004/2005 a 2011, período de expansão econômica, as regiões de Belo Horizonte e Salvador cresceram acima de 2,0 anos. As regiões de São Paulo e Recife, entre 1,0 a 1,5. E as regiões de Salvador e Distrito Federal, diminuição do tempo de permanência (-0,2 e -0,1 ano, respectivamente) (Gráfico 3.7).

**GRÁFICO 3.7**  
**Diferença no tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos**  
**trabalhadores independentes**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



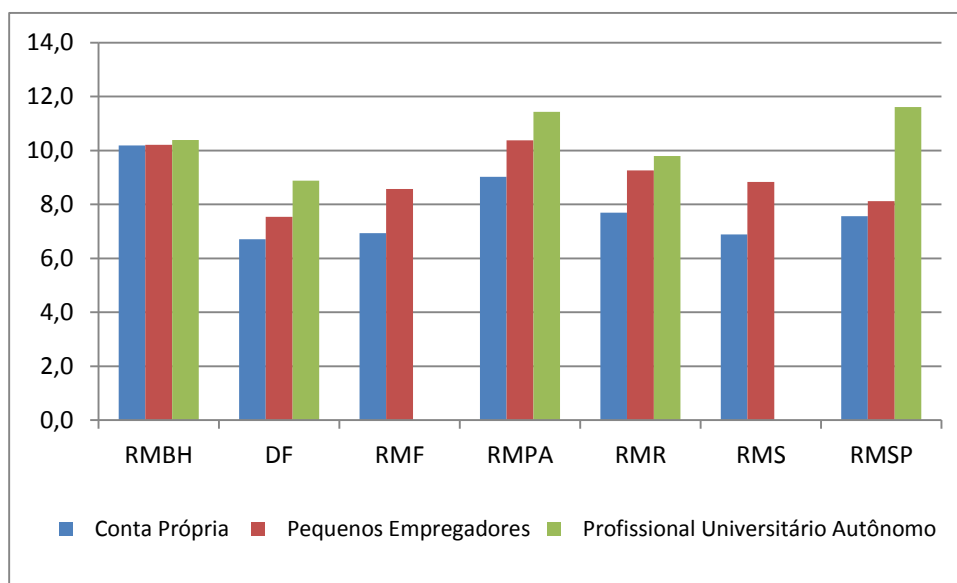
**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

Aprofundando a análise dos trabalhadores independentes, desagregou-se a ocupação em três categorias: conta-própria, pequenos empregadores e profissionais universitários autônomos. Para 2011, vê-se que os profissionais universitários autônomos possuíam maior tempo de permanência para a maioria das regiões. Fortaleza e Salvador não apresentou amostra suficiente para fazer essa afirmação. Pequenos empregadores foi a categoria intermediária, já que os contas-próprias apresentaram menor tempo de permanência para todas as regiões, comparativamente.

Para as regiões de São Paulo, Porto Alegre e Belo Horizonte, os profissionais universitários autônomos registraram tempo de permanência acima de 10,0 anos em 2011. No mesmo período, apenas os pequenos empregadores da região de Porto Alegre e Belo Horizonte apresentaram tempo

de permanência superior a 10,0 anos. Entre os contas-próprias, somente em Belo Horizonte registrou tempo de permanência acima de 10,0 anos. Cabe apontar que a região de Belo Horizonte apresentou tempo de permanência superior a 10,0 anos para todas as categorias dos trabalhadores independentes. O Distrito Federal, por sua vez, apresentou as menores cifras para as três categorias analisadas (Gráfico 3.8).

**GRÁFICO 3.8**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual segundo categorias dos trabalhadores independentes**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: Dieese.

### 3.4.3. Empregados domésticos

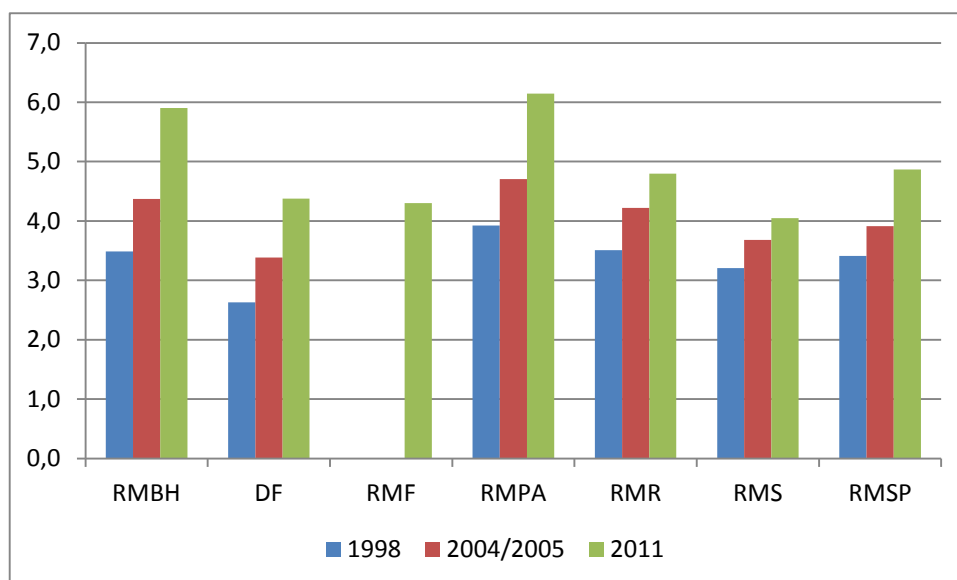
Os empregados domésticos figuram uma posição particular no mercado de trabalho brasileiro. Por um lado, trata-se de uma ocupação majoritariamente exercida pela parcela feminina, uma vez que as atividades ligadas ao âmbito doméstico e cuidado familiar são socialmente atribuídas às mulheres. Embora de fundamental importância, as atividades domésticas são socialmente desvalorizadas pela baixa necessidade de qualificação, o que leva a baixos salários. Pelas atividades serem desempenhadas no âmbito doméstico, os empregados domésticos apresentam elevadas jornadas de trabalho, resultado do acesso diferenciado ao regime de contratação celetista (mais flexível e de menor proteção ao trabalhador). Por outro lado, há um movimento relativamente recente que busca equiparar as regras de contratação celetista dos empregados domésticos com as demais ocupações.

Portarias específicas da OIT estão sendo atualmente votadas pelo congresso para essa equiparação no sentido de valorizar essa atividade em termos legais. No entanto, esse é um passo ainda inicial, mas importante, de mudança das condições de trabalho dos trabalhadores domésticos.

O tempo de permanência dos empregados doméstico, em 2011, registrou cifra abaixo do observado para empregados e trabalhadores independentes. Isso ocorreu devido a sua inserção mais frágil no mercado de trabalho, cujos vínculos laborais estão mais suscetíveis às variações econômicas e das decisões dos domicílios/ famílias que contrataram os seus serviços.

Observa-se que houve aumento gradual do tempo de permanência dos trabalhadores domésticos ao longo de 1998 a 2011. E esse aumento é contínuo para todas as regiões investigadas. Essa informação aponta a tendência a maior estabilidade do vínculo empregatício dos trabalhadores domésticos ao longo do tempo (DIEESE, 2012b). Destacam-se as regiões de Porto Alegre e Belo Horizonte, cujo tempo de permanência foi acima de 5,0 anos em 2011. E Salvador que, por sua vez, foi a região com menor tempo de permanência (4,0 anos) para o mesmo período, seguido por Fortaleza (4,3 anos) e Distrito Federal (4,4 anos) (Gráfico 3.9).

**GRÁFICO 3.9**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos empregados domésticos**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**

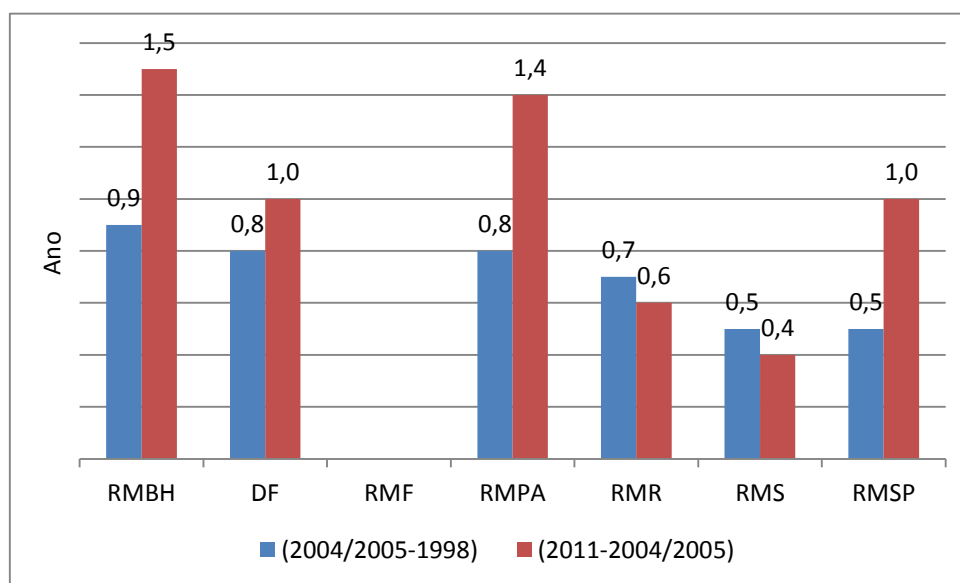


**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

Observa-se que o crescimento do tempo de permanência no posto de trabalho atual dos empregados domésticos foi mais intenso no período de maior crescimento econômico (2004/2005 e 2011) para

todas as regiões, exceto Recife e Salvador. Destaque para a região de Belo Horizonte e Porto Alegre, com crescimento acima de 1,4 ano para o período. Distrito Federal e São Paulo apresentaram crescimento moderado (1,0 ano) para o mesmo período. As regiões de Recife e Salvador apresentaram crescimento inferior ao registrado nas demais regiões (0,6 e 0,4 ano, respectivamente), apontando menor capacidade de aumento do tempo de permanência no posto dessa categoria ocupacional (Gráfico 3.10).

**GRÁFICO 3.10**  
**Diferença no tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos empregados domésticos**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: Dieese.

#### 3.4.4. Demais Ocupados

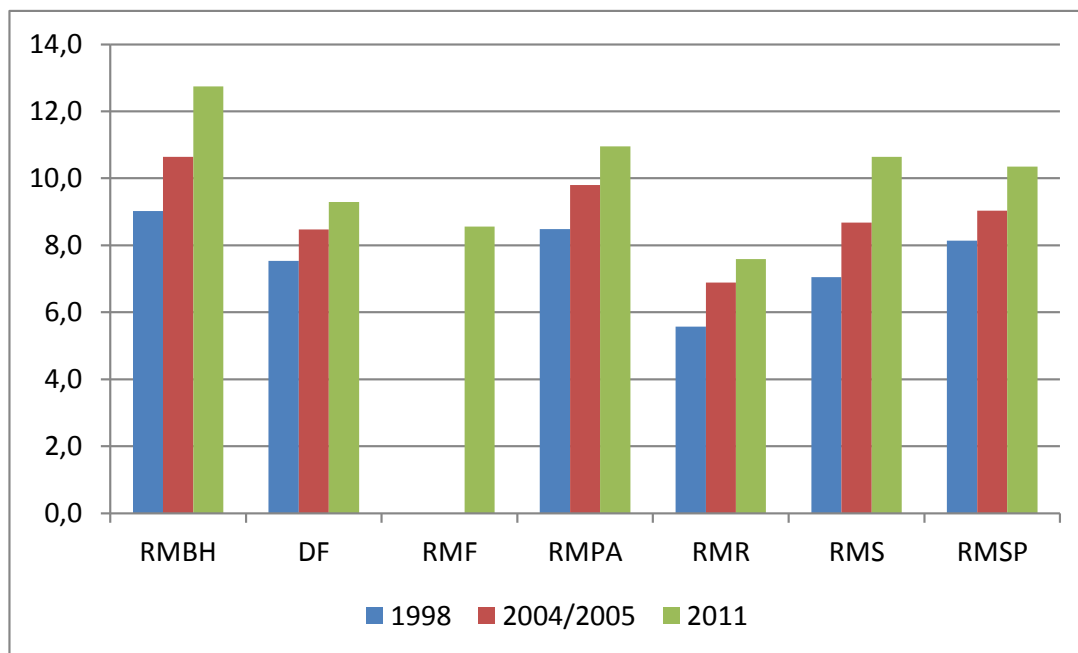
A categoria demais ocupados engloba uma série de classificações ocupacionais residuais às análises anteriores (empregados, trabalhadores independentes e empregados domésticos). No relatório, a descrição dessa categoria se coloca apenas com o fim de informar o tempo de permanência desse segmento classificado como heterogêneo no mercado de trabalho.

Como para as demais categorias ocupacionais, o tempo de permanência das demais ocupações apresentou aumento do longo de 1998 a 2011. Isso indica a melhora gradual do mercado de trabalho, possibilitando o crescimento da duração dos vínculos. Destaque para Belo Horizonte, cujo



tempo foi o maior dentre as regiões investigadas em 2011. Recife, por outro lado, foi a região que menor tempo registrado (Gráfico 3.11).

**GRÁFICO 3.11**  
**Tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos demais ocupados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**

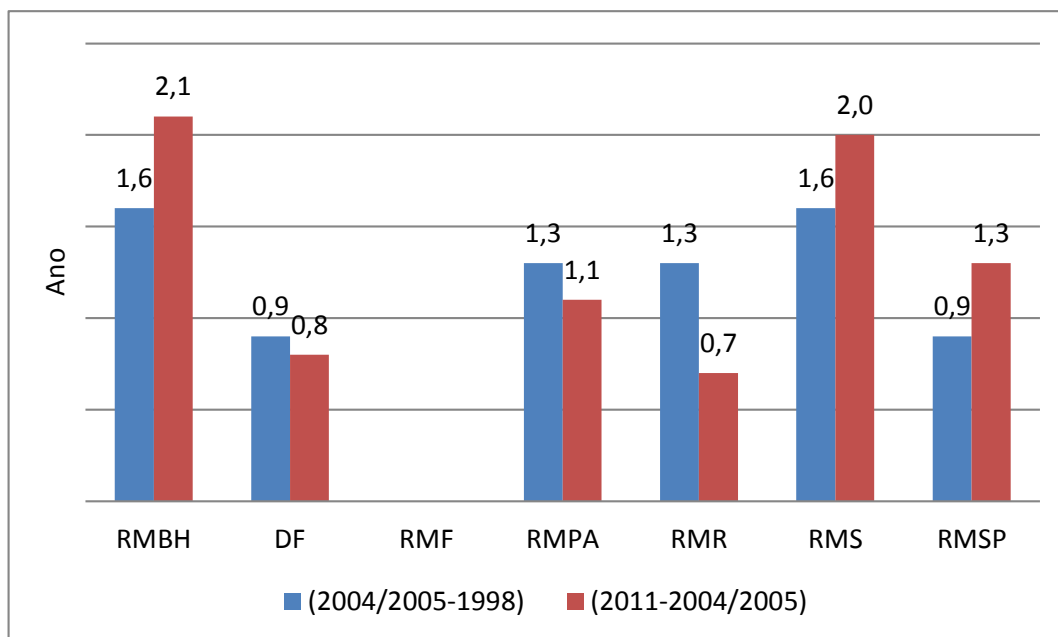


**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.

**Elaboração:** Dieese.

O aumento no tempo de permanência da categoria demais ocupações apresentou aumento significativo para todo o período. No período entre 1998 a 2004/2005, as regiões de Belo Horizonte e Salvador apresentaram os maiores crescimentos (1,6 ano para ambas). Para o período posterior, entre 2004/2005 e 2011, as mesmas regiões voltaram a apresentar os maiores crescimento no tempo de permanência, apontando a capacidade de manutenção dos vínculos de trabalho atual de Belo Horizonte e Salvador. O Distrito Federal e São Paulo, por sua vez, foram as regiões com menor crescimento para o primeiro período (0,9 ano). E Recife para o segundo (0,7 ano) (Gráfico 3.12).

**GRÁFICO 3.12**  
**Diferença no tempo médio de permanência (ano) no posto de trabalho atual dos demais ocupados**  
**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1998, 2004/2005, 2011**



**Fonte:** Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
**Elaboração:** Dieese.

### 3.5. Conclusão

Essa seção procurou descrever de forma pontual a distribuição da variável tempo de permanência do posto de trabalho atual dos ocupados, uma aproximação da distribuição de experiência dos trabalhadores na ocupação atual, para todas as regiões de cobertura do Sistema PED ao longo dos anos de 1998 a 2011. E esse tempo de permanência foi analisado segundo posição na ocupação a fim de apreender algumas particularidades do mercado de trabalho a partir da natureza dos vínculos ocupacionais.

A primeira informação relevante desse capítulo foi o aumento do tempo de permanência dos postos de trabalho atuais para os ocupados em todas as regiões ao longo do período analisado. Essa informação aponta a melhoria geral do mercado de trabalho, uma vez que o aumento a duração de um vínculo de trabalho (experiência adquirida no posto atual) indica maior estabilidade das relações de trabalho.

A segunda informação relevante foi o aumento do tempo de permanência observado principalmente para os trabalhadores independentes, seguido dos empregados e demais trabalhadores. Ou seja, os trabalhadores independentes, particularmente os profissionais universitários, apresentaram maior

capacidade de manterem o posto de trabalho em relação às duas outras categorias, possivelmente dada a natureza e autonomia de suas atividades, mais passíveis de adaptação às variações do mercado de trabalho. Isso levaria ao maior acúmulo de experiência desses trabalhadores independentes frente aos empregados e demais trabalhadores.

A terceira informação relevante foi o maior tempo de permanência dos trabalhadores alocados no emprego protegido, em relação aos empregados subcontratados e ilegais. Essa informação aponta para a importância da carteira de trabalho assinada para manutenção das condições de trabalho, vistas aqui pelo maior tempo de permanência. Consequentemente, maior possibilidade de acúmulo contínuo de experiência do desempenho das atividades laborais.

**Referências Bibliográficas:**

BECKER, G. (1964). **Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education**. National Bureau of Economic Research, New York.

BERG, I. (Ed.) (1981). **Sociological perspectives on labor markets**. New York: Academic Press.

BLAU, P. e Duncan O. (1967). **The American Occupational Structure**. New York: John Wiley & Sons.

BORGES, B.; R. CAUMO; W. PICHLER (2012). **Tempo de permanência no emprego: tendências na RMPA, no período 1993-2010**. Indicadores Econômicos FEE: Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 7-18.

CLOGG, C.C.; SHOCKEY, J. (1984). **Mismatch between occupation and schooling: a prevalence measure, recent trends and demographic analysis**. Demography, Population Association of America, v. 21, n. 2, p. 235-257, may.

DIEESE (2011a). **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. Dieese: São Paulo.

DIEESE (2011b). **Qualificação e mercado de trabalho: apontamentos para política pública em regiões metropolitanas**. Dieese: São Paulo. Pesquisas Dieese, número 18, dezembro, 120 p.

DIEESE (2012a). **Política econômica, mudanças na economia brasileira e no mercado de trabalho na primeira década do século XXI**. In: A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. Dieese: São Paulo.

DIEESE (2012b). **A inserção da mulher no mercado de trabalho – Boletim Especial Sistema PED**. Dieese: São Paulo.

DIEESE / Fundação SEADE (2009). **Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): conceitos, metodologia e operacionalização**. São Paulo: DIEESE/FSEADE.

DIEESE / PED (2012). **Boletim Metropolitano**. Pesquisa de Emprego e Desemprego. Dieese: São Paulo.

DOERINGER, P. e M. PIORE (1971). **Internal labor markets and manpower analysis**. Lexington, Mass: D. D. Heath and Company.

JÄGER, P. (2010). **Flexibilidade e rotatividade no mercado de trabalho: um estudo a partir dos dados sobre o Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado) - Escola Nacional de Ciências Estatísticas.

NIELSEN, C. P. (2007). **Immigrant overeducation: evidence from Denmark**. World Bank Policy Research Working Paper number 4234. Copenhagen: World Bank, 54p., May.

RIBEIRO, C. (2007). **Estrutura de classe e mobilidade social no Brasil**. Bauru: UDUSC.

SCHNEIDER, E. M. (2010). **Análise das necessidades de qualificação profissional na Região Metropolitana de Porto Alegre a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Dissertação.

Porto Alegre: Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da PUC-RS (Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul), 158p.

SCHULTZ, T. (1973). **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar.

SØRENSEN, A. e A. KALEBERG. (1981). **An outline of theory of the matching of persons to jobs**. In: BERG, Ivar (Ed.). Sociological perspectives on labor markets. New York: Academic Press.

SWEDBERG, R. (2004). **Sociologia econômica: hoje e amanhã**. Tempo Social, Revista de sociologia da USP, v. 16, n. 2.

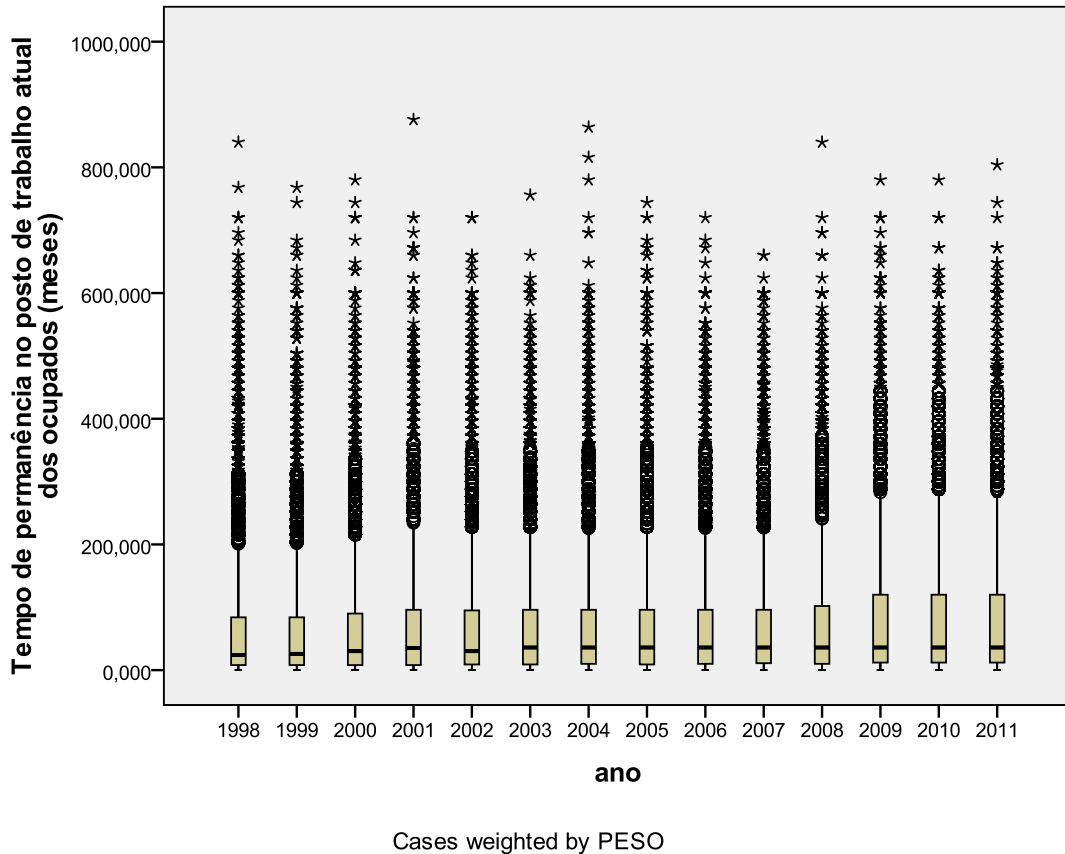
THUROW, L. C. (1975). **Job Competition: The Labor Queue**. In: THUROW, Lester C. Generating Inequality: mechanisms of distribution in the U. S. economy. New York: Basic Books.

THUROW, L. C. (1975). **Generating Inequality: mechanisms of distribution in the U. S. economy**. New York: Basic Books.

## **Anexo**

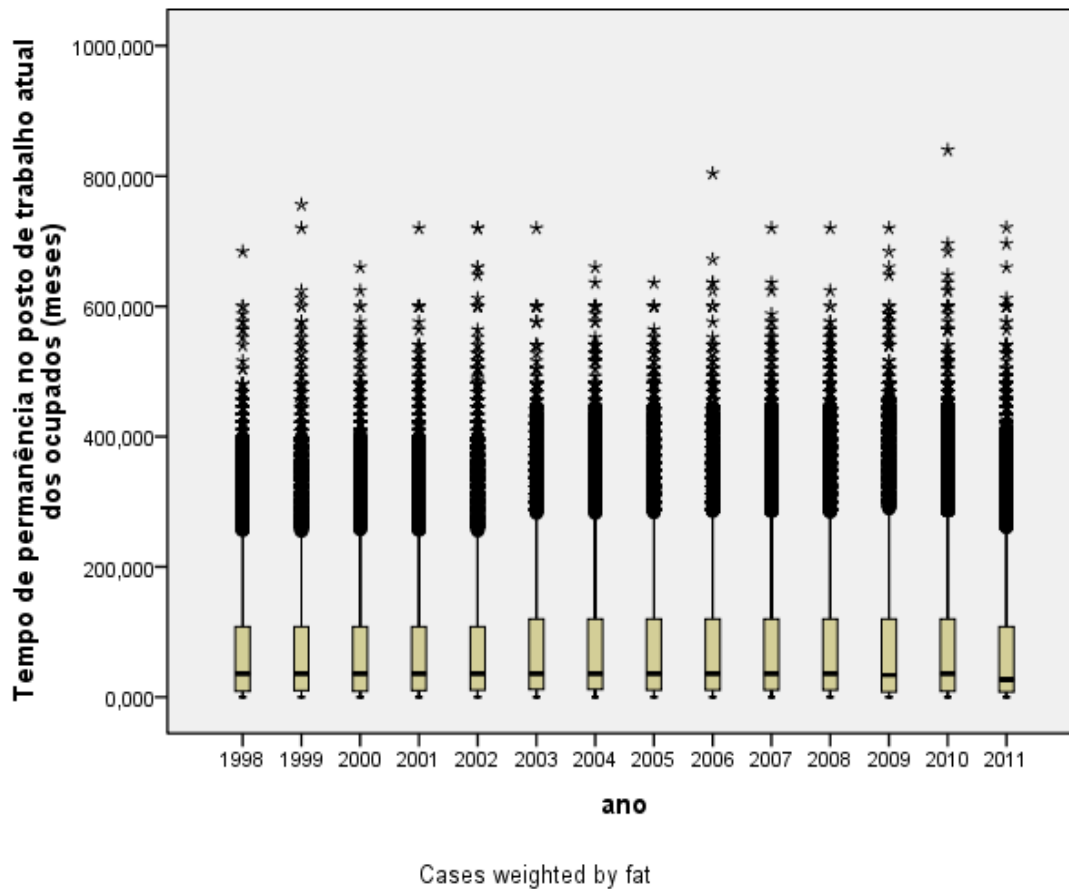
Os gráficos que se seguem são as distribuições do tempo de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados (1.1 a 1.7) segundo as regiões analisadas ao longo dos anos de 1998 a 2011. Também são apresentados gráficos do tempo de permanência segundo posição na ocupação (2.1 a 2.7), com as mesmas definições de região e período.

**GRÁFICO 1.1**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana de Belo Horizonte - 1998 a 2011**



Fonte: Convênio Seade-Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: DIEESE.

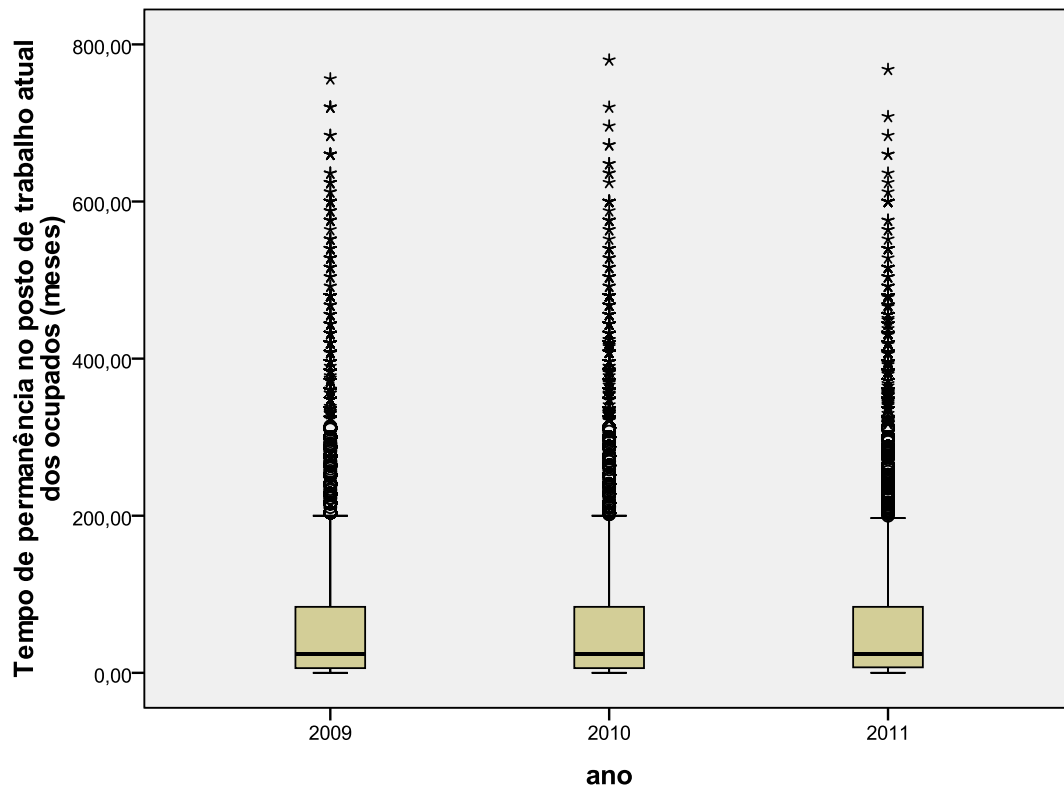
**GRÁFICO 1.2**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Distrito Federal - 1998 a 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: DIEESE.



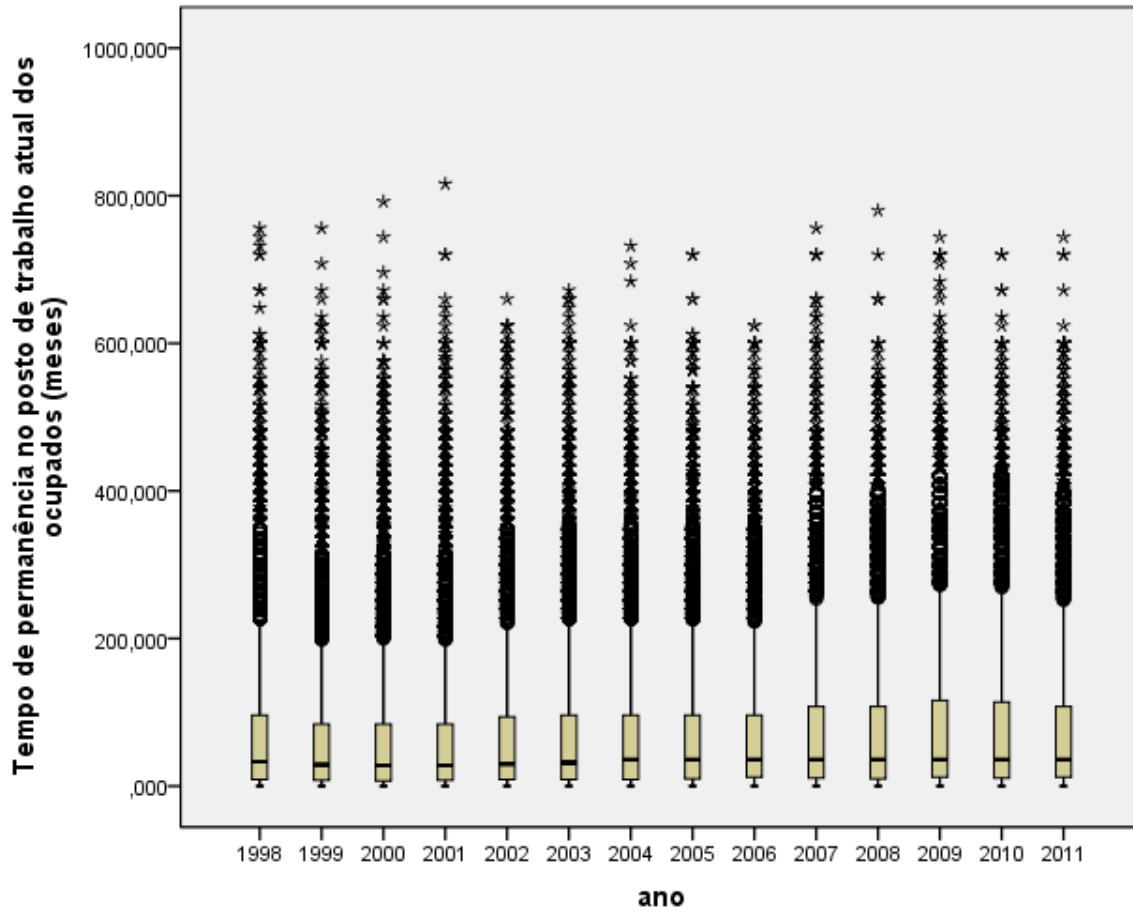
**GRÁFICO 1.3**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana de Fortaleza - 2009 a 2011**



Cases weighted by PESO7

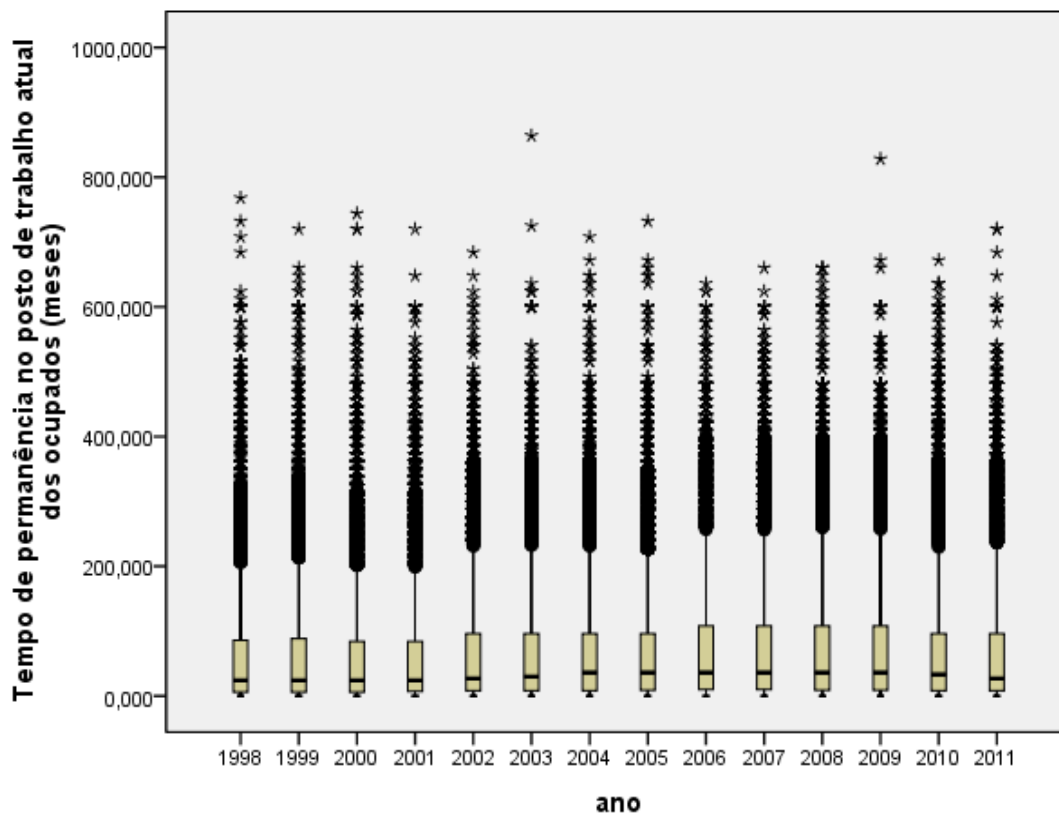
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 1.4**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana de Porto Alegre - 1998 a 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

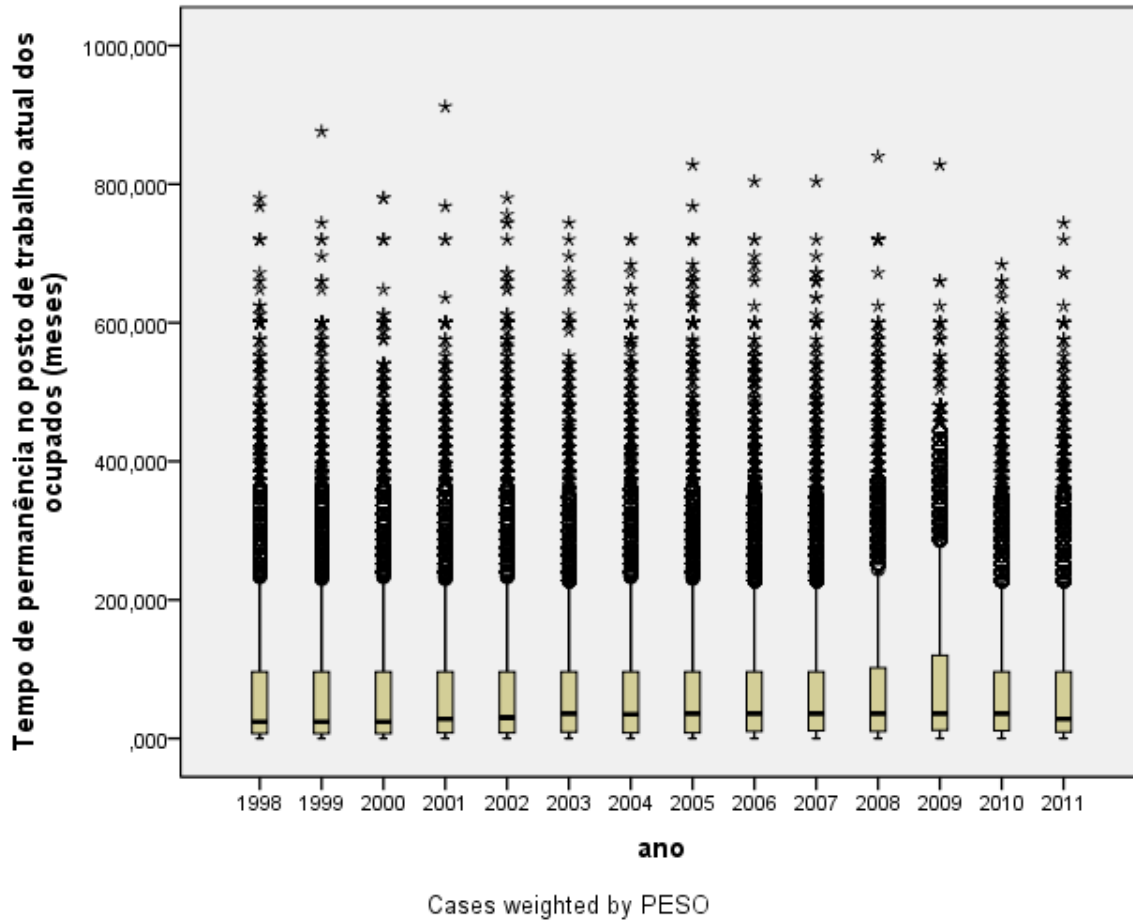
**GRÁFICO 1.5**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana do Recife - 1998 a 2011**



Cases weighted by PESO

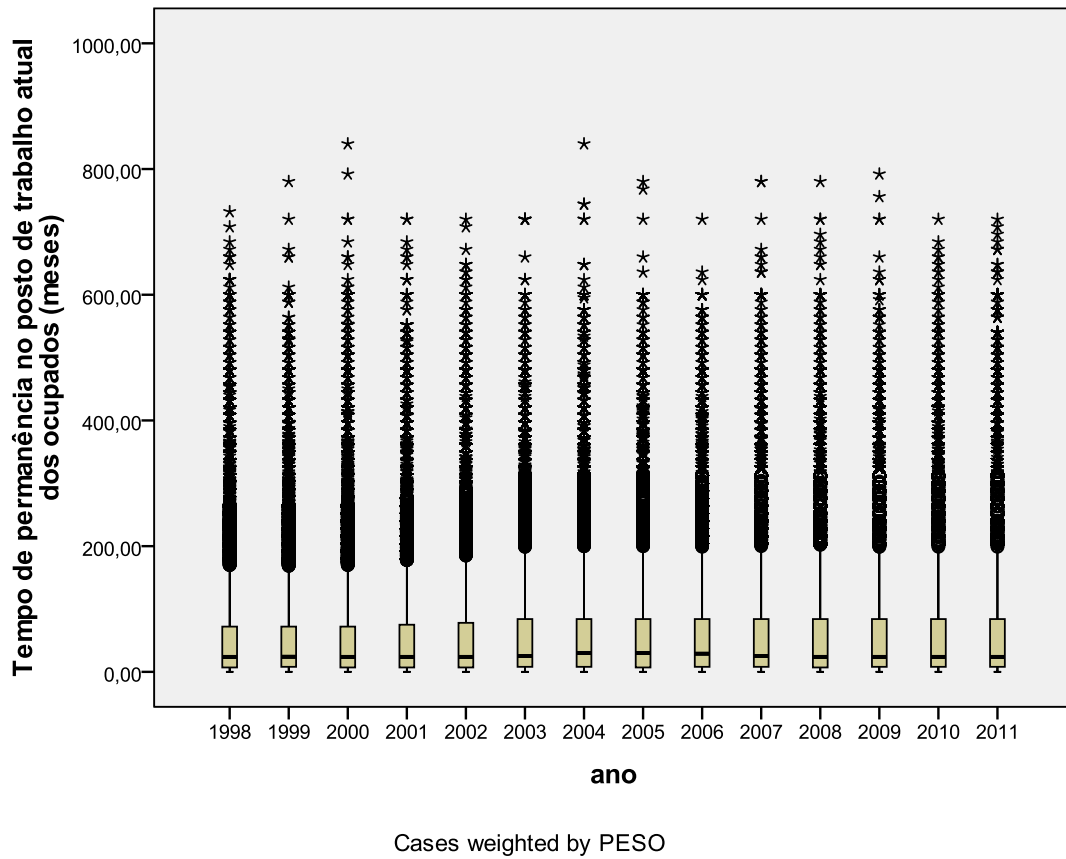
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 1.6**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana de Salvador - 1998 a 2011**



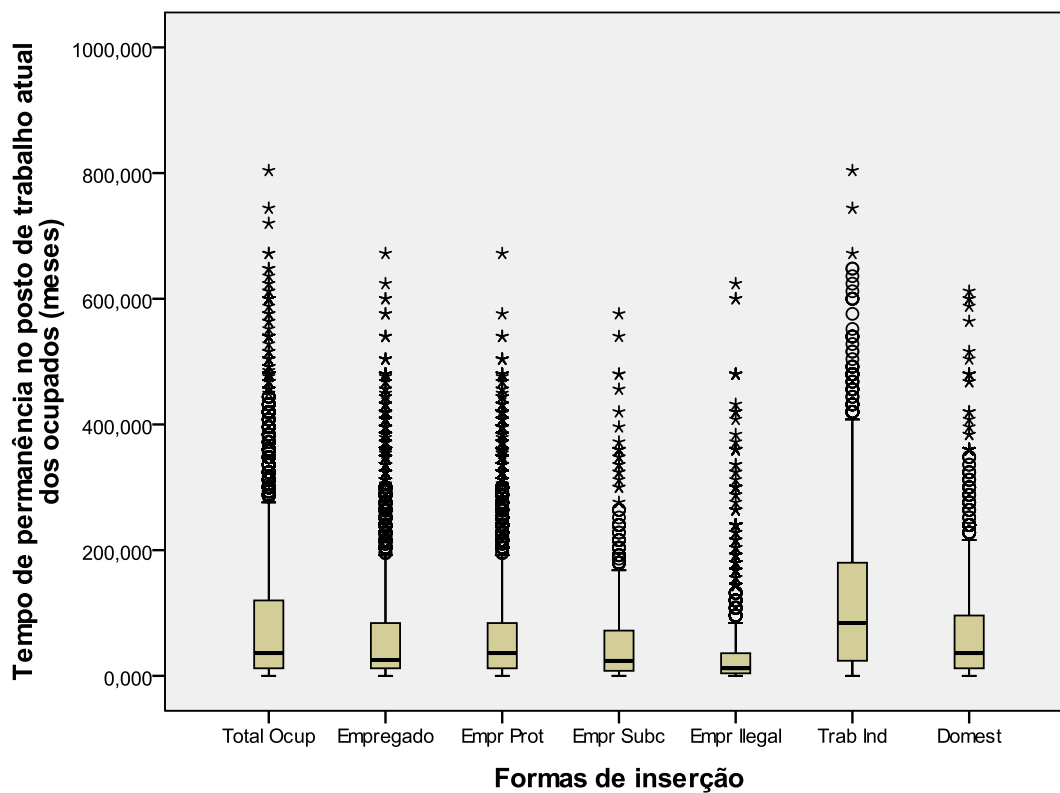
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 1.7**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados**  
**Região Metropolitana de São Paulo - 1998 a 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

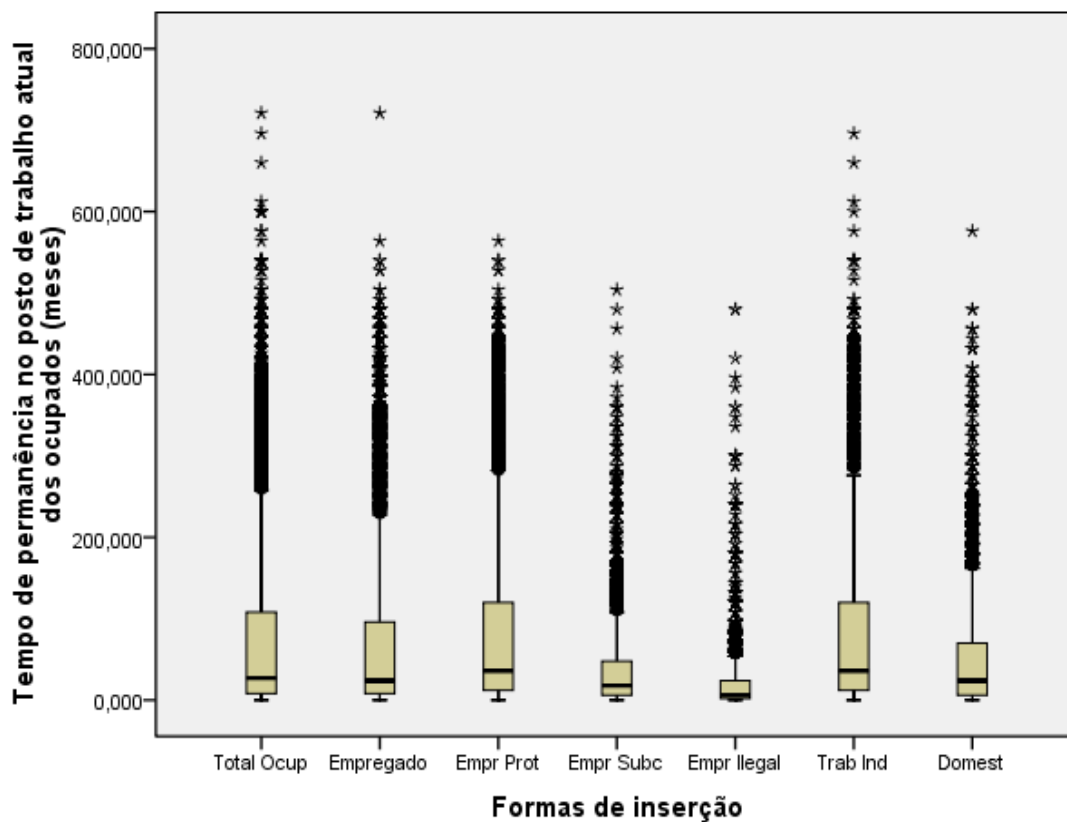
**GRÁFICO 2.1**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana de Belo Horizonte - 2011**



Cases weighted by PESO

Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

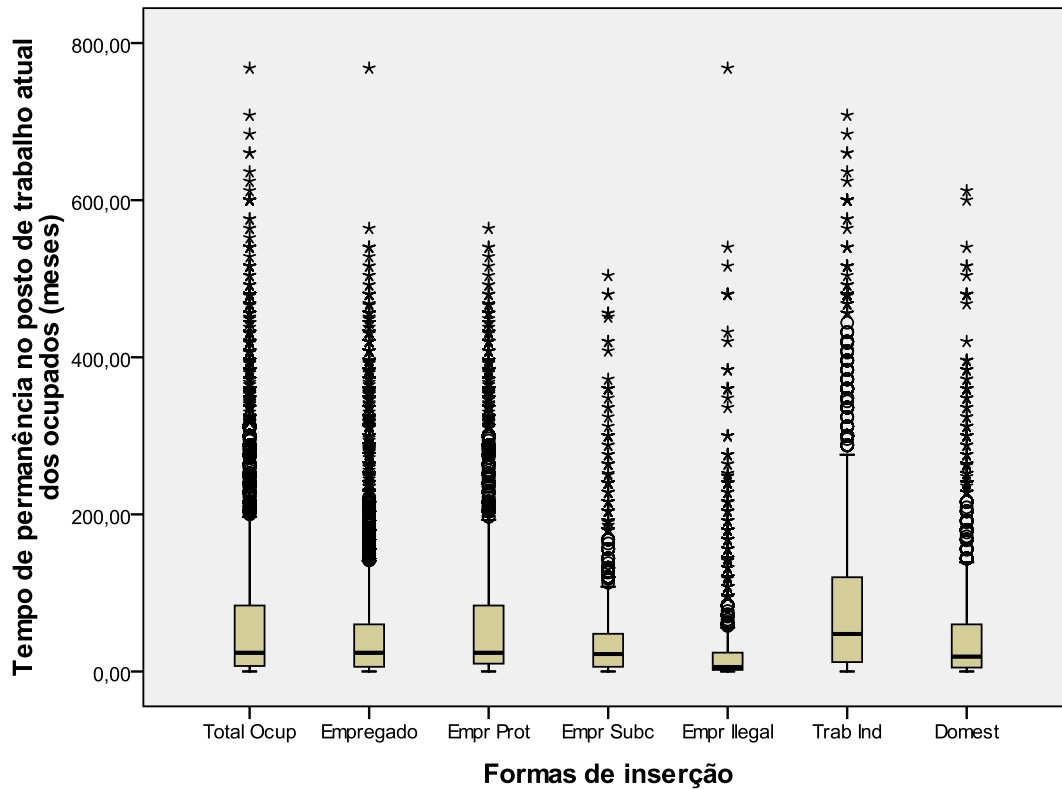
**GRÁFICO 2.2**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Distrito Federal - 2011**



Cases weighted by fat

Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 2.3**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana de Fortaleza - 2011**

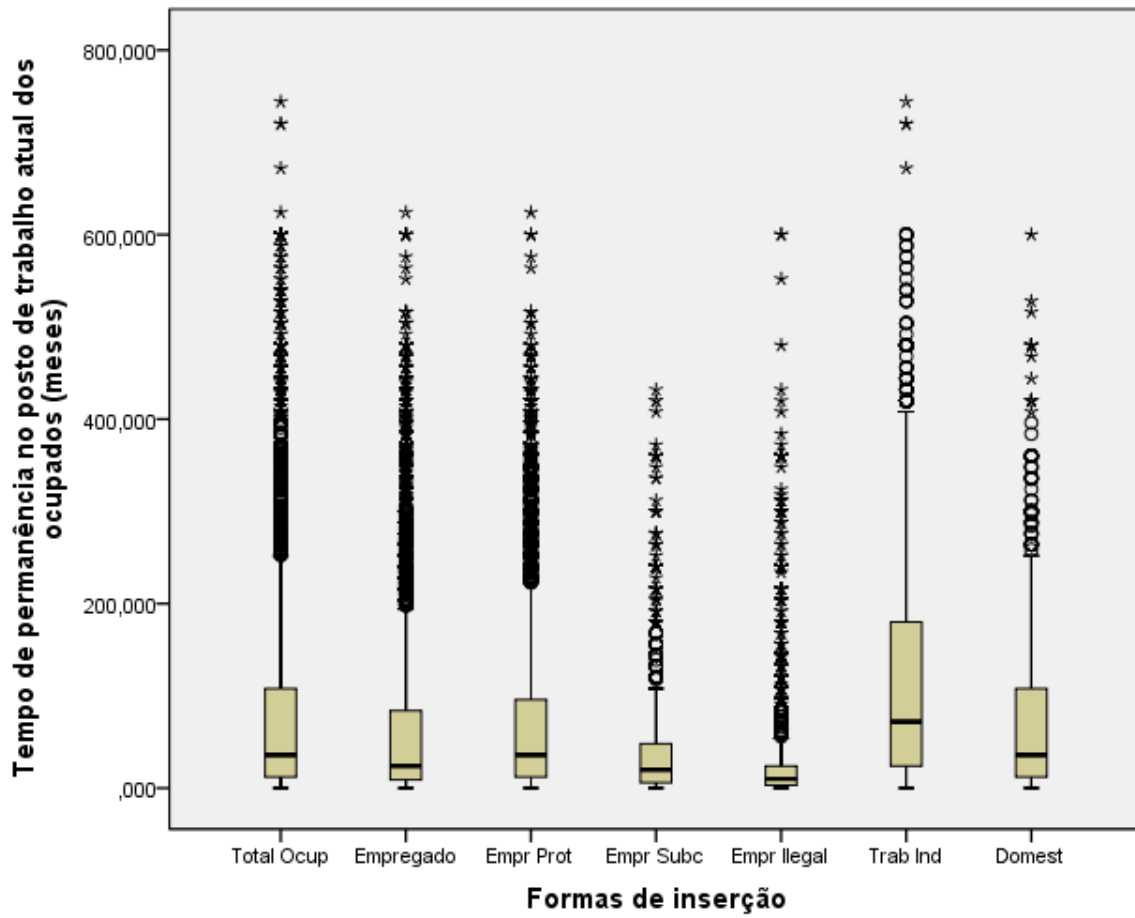


Cases weighted by PESO7

Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

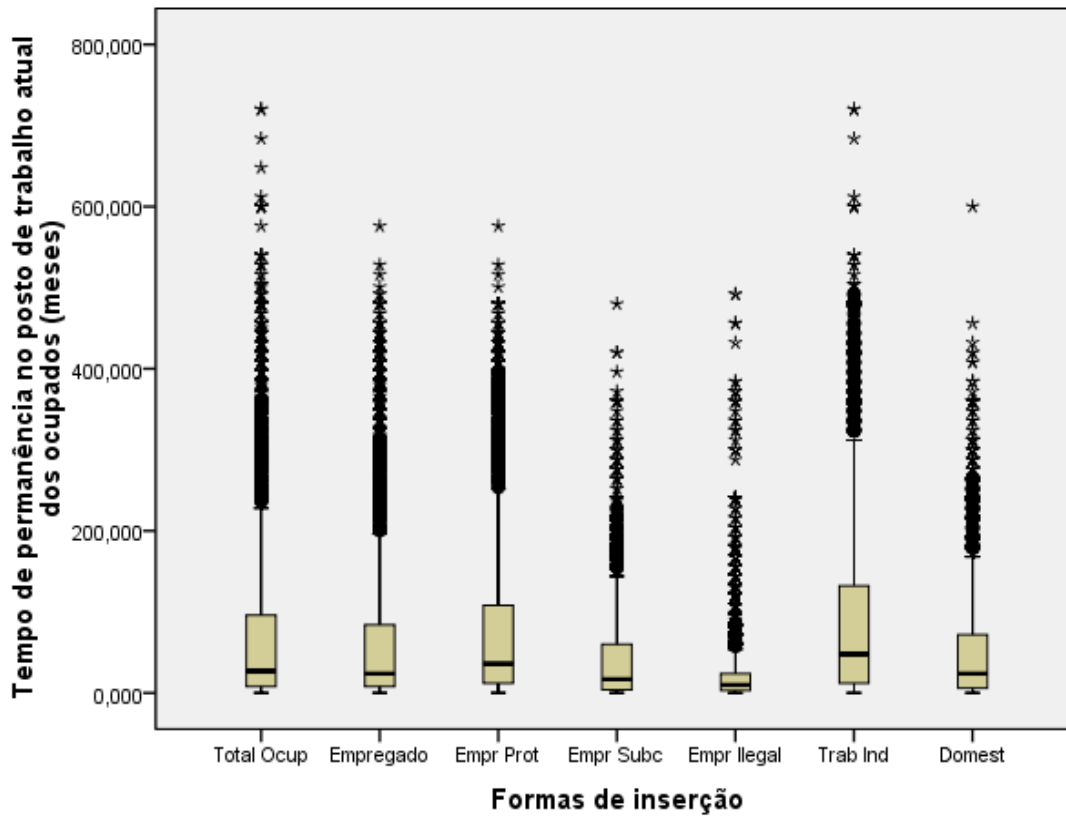


**GRÁFICO 2.4**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana de Porto Alegre - 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

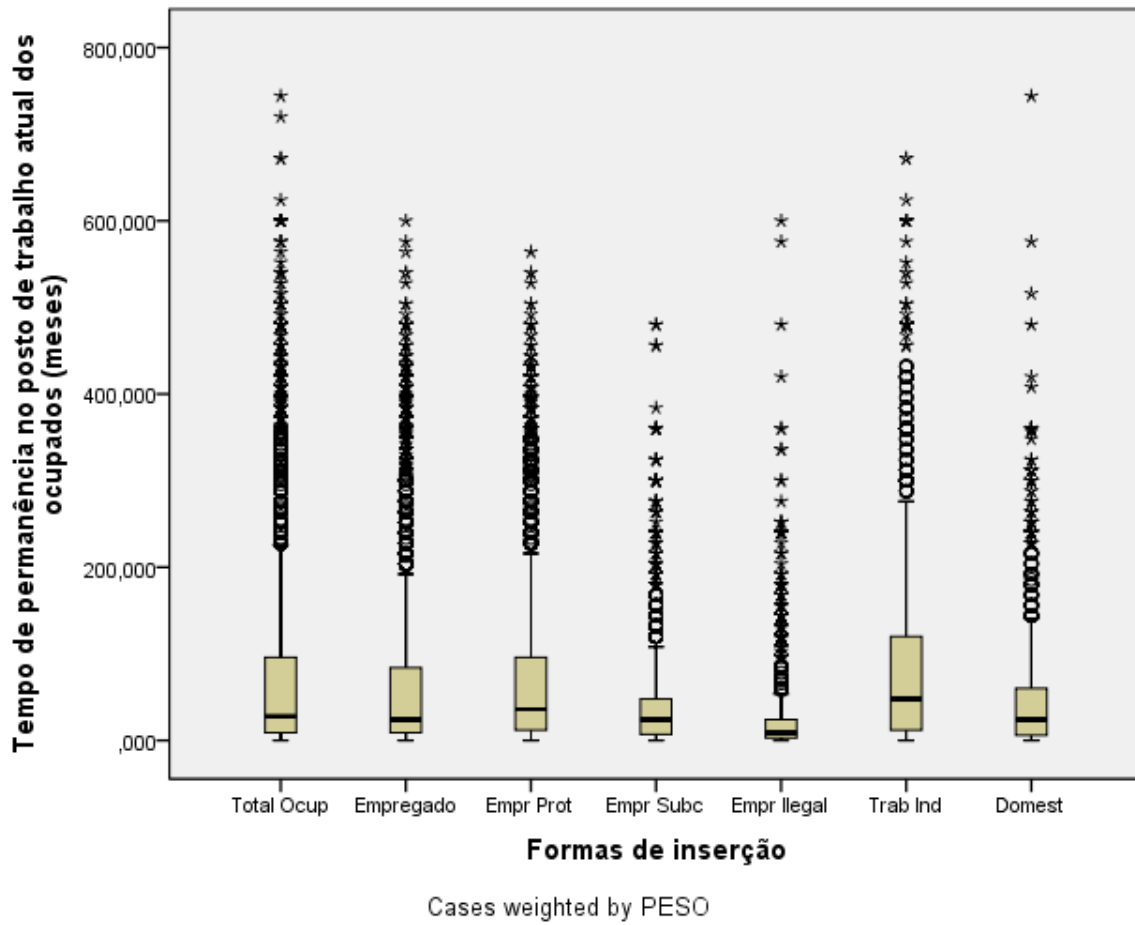
**GRÁFICO 2.5**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana do Recife - 2011**



Cases weighted by PESO

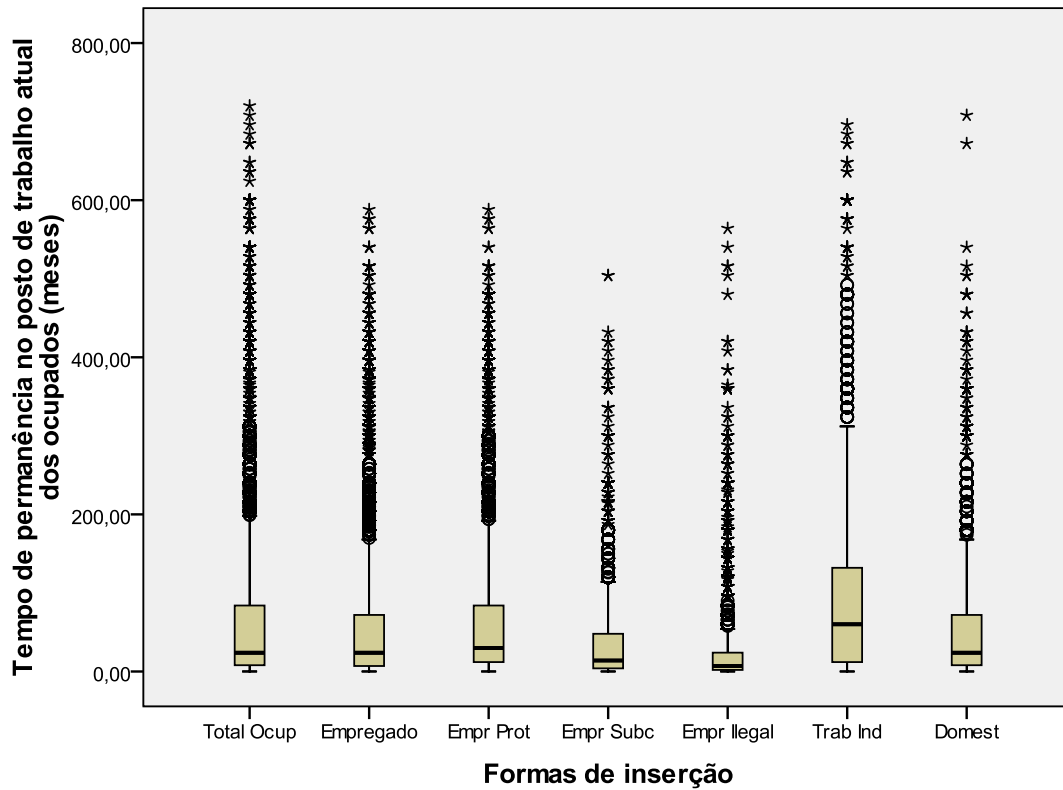
Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 2.6**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana de Salvador - 2011**



Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.

**GRÁFICO 2.7**  
**Boxplot do tempo médio de permanência no posto de trabalho atual dos ocupados, por**  
**forma de inserção ocupacional**  
**Região Metropolitana de São Paulo - 2011**



Cases weighted by PESO

Fonte: Convênio Seade–Dieese, MTE/FAT e convênios regionais.  
 Elaboração: DIEESE.