

A PRÁTICA DE ATIVIDADES ARTÍSTICAS PODE MELHORAR A SITUAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO?

Carla Calero

Consultora do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). *E-mail:* <ccalero@iadb.org>.

Carlos H. Corseuil

Técnico de Planejamento e Pesquisa do Ipea. *E-mail:* <carlos.corseuil@ipea.gov.br>.

Veronica Gonzalez

Especialista Sênior do BID. *E-mail:* <veronicag@iadb.org>.

Jochen Kluge

Professor da Universidade de Humboldt de Berlim e pesquisador do RWI. *E-mail:* <jochen.kluge@hu-berlin.de>.

Yuri S. D. Soares

Chefe de unidade do BID. *E-mail:* <yuris@iadb.org>.

A situação no mercado de trabalho para os jovens em 2013 – particularmente os pertencentes a contextos socioeconômicos menos favorecidos – continuava a ser pior do que para todos os outros grupos demográficos, a despeito do progresso significativo no mercado de trabalho no período de 2004 a 2013. Esses jovens são sujeitos a menores salários, maiores níveis de informalidade e episódios mais frequentes de desemprego. A sua permanência no mercado de trabalho também é frequentemente interrompida, em particular, por uma maior frequência de demissões do que entre adultos.

A literatura especializada identifica diversos determinantes para a maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho para jovens menos favorecidos, incluindo escolarização de baixa qualidade, bem como ambientes familiares e comunitários desfavoráveis, acarretando em *deficit* para diferentes tipos de capital humano (Quintini, Martin e Martin, 2007). Essas condições iniciais limitadas também resultam em *deficit* nas competências adquiridas, tanto cognitivas, quanto não cognitivas – também denominadas competências socioemocionais ou socioafetivas. Em decorrência disso, esses jovens menos favorecidos enfrentam grandes adversidades para entrar e prosperar no mercado de trabalho formal.

Este artigo concentra-se em uma das iniciativas mais inovadoras na abordagem do desemprego entre jovens menos favorecidos, que moram em favelas do Rio de Janeiro, empreendida pela organização não governamental (ONG) Galpão Aplauso. A dimensão inovadora desse programa é o uso da arte e do teatro como ferramentas pedagógicas e de desenvolvimento de competências. Estas ferramentas são utilizadas

em conjunto com outros componentes vocacionais e acadêmicos mais tradicionais. Embora a arte seja uma ferramenta educativa há muito explorada – incluindo para jovens em risco – o seu uso em programas de emprego e rendimento não é comum.

O programa fornece o primeiro exemplo de uma avaliação rigorosa, fundamentado em um experimento aleatório, de um programa de geração de emprego com base nas artes para jovens em situação de risco. Até onde sabemos, não há outra avaliação de impacto rigorosa para programas semelhantes. Dessa forma, este artigo apresenta evidências adicionais referentes às alternativas disponíveis aos formuladores de políticas públicas que procuram meios de promover a empregabilidade de jovens – ou mesmo de abordar a natureza precária do emprego juvenil. Os resultados sugerem que o *modelo Galpão* pode ser uma alternativa eficiente às abordagens pedagógicas tradicionais relativas ao treinamento de jovens. As evidências que apresentamos mostram que os jovens se beneficiam tanto no curto quanto no médio prazo. As estimativas de impacto global para os jovens do programa no médio prazo indicam um aumento de 14,6 pontos percentuais (p.p.) nas taxas de emprego e de R\$ 100,46 nos rendimentos mensais. No entanto, para algumas turmas esses choques são muito maiores – os impactos de emprego chegam a 38% e os de rendimento a 40%. Os resultados também mostram, de forma um tanto surpreendente, que o programa não tem impacto na formalidade dos empregos. Isso é contrário às evidências de quase todos os programas de treinamento de jovens da América Latina e Caribe (ALC), que mostram, impactos limitados nos rendimentos e no emprego, quando existentes, mas positivos na formalidade.

O contraste dos nossos resultados com o da literatura pode ser devido a diversas razões, entre as quais o contexto bastante específico do programa. O Rio de Janeiro apresentava níveis altos de formalidade, mesmo entre os jovens, e esse nível aumentou rapidamente durante o período da nossa avaliação.

Ademais, este artigo também contribui para evidenciar o papel das habilidades socioemocionais no contexto do mercado de trabalho. As estimativas não mostram impactos claros do programa sobre habilidades socioemocionais, o que sugere que estas podem ser difíceis de serem alteradas no curto e médio prazos, e podem, assim como as medições de QI, serem em grande parte exógenas no contexto de programas dessa natureza. Em geral, o programa não parece impactar o desempenho dos beneficiários nas avaliações psicológicas padronizadas das habilidades socioemocionais. Em especial, as habilidades relacionadas às dimensões de responsabilidade e perseverança parecem inalteradas pelo programa.

Apesar disso, os dados também mostram que atributos socioemocionais, embora não sejam impactados pelo programa, parecem ser importantes para o seu sucesso. Jovens com níveis superiores de habilidades socioemocionais se saíram melhor, pelo menos em termos de resultados de mercado de trabalho. Isso é consistente com o modelo, que é o de usar altos níveis de habilidade socioemocionais como um ativo para esses jovens, e complementar esse ativo com habilidades acadêmicas e de vida.

Vimos que, no momento da linha de base, os participantes atingiram valores altos na escala de Grit, o que sugere que o programa de fato atrai esse tipo de jovem. Neste contexto, o papel das habilidades socioemocionais pode ser efetivamente o de ajudar a desenvolver habilidades cognitivas mais convencionais, como proficiência linguística, com os números, e outras funções que são ensinadas. Isso seria compatível com a literatura que sugere que o desenvolvimento inicial de habilidades, como habilidades socioemocionais, podem possibilitar o desenvolvimento de habilidades cognitivas posteriormente na vida, processo denominado de *complementaridades dinâmicas* na formação de habilidades (Carneiro e Heckman, 2003; Heckman e Masterov, 2007).

Seríamos negligentes se não finalizássemos este artigo com uma ressalva: nossa análise não é uma avaliação de uma política pública. Sendo uma iniciativa privada, a iniciativa do Programa Galpão é muito mais seletiva em sua abordagem e na identificação dos parceiros do setor privado, e mesmo na escolha dos beneficiários. Essa natureza seletiva do programa introduz uma complexidade na interpretação dos resultados. Os ganhos no indicador de emprego seriam desencadeados pela formação de capital humano – com relação às habilidades cognitivas e socioemocionais – ou seriam desencadeados pela capacidade do programa de *sinalizar os jovens de maior potencial* que o programa pôde selecionar positivamente? Os dados disponíveis não nos permitem testar conclusivamente essas duas hipóteses. As entrevistas com os empregadores demonstraram claramente que eles valorizam o selo de qualidade do programa. Eles mencionam que os jovens do Galpão são mais responsáveis, focados, confiáveis e apresentam melhores capacidades técnicas. Mas isso pode ser devido tanto à seleção, quanto à formação do capital humano. O cenário mais provável é o de que ambos os fatores influenciam, mas exatamente o quanto decorre da seleção e o quanto se deve a melhoria das capacidades não está claro.

Nesse sentido, escalonar o modelo Galpão, seguindo os mesmos parâmetros do seu desenho, para uma população maior, será um desafio. Um programa de treinamento público abrangente, aberto a todos os jovens, certamente seria menos seletivo e, enquanto tal, não seria capaz de sinalizar *ex ante* a qualidade para potenciais empregadores. E, na medida em que as habilidades adquiridas durante o *Galpão* complementam os relativamente altos níveis de capacidades cognitivas dos jovens recrutados por este programa, uma política mais abrangente poderia ser incapaz de apresentar resultados comparáveis.

SUMÁRIO EXECUTIVO