

UMA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE UM PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA EMPRESA SOBRE A INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Carlos Henrique L. Corseuil

Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.
E-mail: <carlos.corseuil@ipea.gov.br>.

Miguel Foguel

Técnico de planejamento e pesquisa na Disoc/Ipea.
E-mail: <miguel.foguel@ipea.gov.br>.

Leon Faceira Tomelin

Pesquisador do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Disoc/Ipea.
E-mail: <leon.tomelin@ipea.gov.br>.

O objetivo deste trabalho é avaliar o impacto de uma política de qualificação para jovens em que o treinamento é oferecido por um conjunto de empresas potenciais empregadoras. Esse programa, apelidado neste artigo de “Programa Q”, se diferencia de outros pelo fato de que os treinamentos são realizados nas dependências das empresas, e ministrados por profissionais dessas empresas.

As dimensões de impacto avaliadas são relacionadas à inserção dos jovens no mercado de trabalho formal após o período de treinamento. Para contemplar os efeitos de curto e médio prazos, dividimos o emprego posterior ao treinamento em duas categorias: até um ano após o término do programa e entre dois e três anos após o término. Olhamos especificamente para diferentes tipos de vínculos, incluindo contratos com tempo indeterminado, contratos na mesma empresa do treinamento, em empresas grandes ou que paguem salários mais altos. Também avaliamos o impacto do programa no salário do indivíduo no novo emprego.

A fim de realizar a análise, buscamos constituir um grupo de controle que fosse o mais próximo possível dos indivíduos tratados (aqueles que participaram do Programa Q). Para isso, selecionamos na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) os participantes do Jovem Aprendiz, outro programa de treinamento voltado para jovens e com efeitos positivos na colocação destes no mercado de trabalho. Com os dados desses aprendizes e dos participantes do Programa Q, montamos uma base com informações individuais, como idade e escolaridade, e das empresas, como quantidade de empregados e salários.

A partir daí, utilizamos duas metodologias para obtenção dos coeficientes: a primeira é a de *propensity score matching*, na qual cada indivíduo recebe um *score* baseado nas suas características, e este valor é utilizado para melhor comparar o grupo de controle com o grupo de tratamento. A segunda metodologia foi proposta por Kline (2011)¹ e é baseada na decomposição de Oaxaca-Blinder, consistindo em estimar um contrafactual (qual seria o resultado do grupo de controle se os indivíduos fossem tratados) e utilizar esse resultado para estimar o coeficiente do tratamento.

Os resultados encontrados apontam para um impacto positivo na qualidade do emprego dos jovens participantes do Programa Q. A participação no programa seria responsável por um aumento, em relação aos jovens aprendizes, de aproximadamente 20 pontos percentuais (p.p.) na probabilidade de ser empregado em uma empresa grande (mais de duzentos funcionários) e que paga bons salários (acima do percentil 75 da distribuição das empresas) até um ano após o treinamento. Usando dados de emprego dois ou três anos após o treinamento, esses coeficientes ficam ainda maiores, variando entre 22 p.p. e 27 p.p.

Já os resultados relacionados à empregabilidade em geral indicam que existe um ligeiro aumento da obtenção de emprego, na ordem de 3 p.p. em relação aos aprendizes, embora o emprego na mesma empresa

1. Kline, J. Oaxaca-Blinder as a reweighting estimator. *American Economic Review*, v. 101, n. 3, p. 532-537, 2011.

do treinamento seja menos provável, principalmente até um ano após o fim do programa. Os coeficientes relacionados aos salários também são negativos, o que indica que os participantes do Programa Q recebem menos por hora trabalhada do que os aprendizes, principalmente no médio prazo. Esse resultado da remuneração pode ter relação com a probabilidade menor de permanecerem empregados na mesma empresa do treinamento, o que diminuiria o aproveitamento do capital humano acumulado durante o programa.

SUMÁRIO EXECUTIVO