Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 31 | outubro de 2025

80

ipea

COMO IDENTIFICAR O AUMENTO DE EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL[1]

Antônio Etevaldo Teixeira Júnior[2]
André Luiz Gomes Soares[3]
Gabriela de Brito Caruso[4]
Hyago Souza Nascimento[5]
Inês Filipa Marques Janardo Pereira[6]

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do conceito de empregabilidade até a sua centralidade no debate atual está profundamente relacionado com uma mudança do modelo de trabalho em escala global (Forrier e Sels, 2003; Grip, Loo e Sanders, 2004; Thijssen, Heijden e Rocco, 2008; Guilbert *et al.*, 2016). Até então, a palavra tinha uma concepção mais direcionada a distinguir entre pessoas elegíveis para assistência social e pessoas que procuravam trabalho (Grip, Loo e Sanders, 2004). Essa concepção de empregabilidade foi adequada ao modelo de trabalho padrão das economias industriais (1950-1980), caracterizado pela estabilidade ocupacional e pelos vínculos empregatícios de longa duração.

A teoria do capital humano, de origem econômica neoclássica (Becker, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961; 1973), propunha que, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, seria seu valor econômico no mercado de trabalho e, consequentemente, sua empregabilidade. Esse referencial passou a ganhar maior centralidade com as mudanças no modelo de trabalho.

A partir dos anos 1980-1990, a crescente flexibilização laboral alterou substancialmente as dinâmicas de emprego, impactando diretamente os determinantes da empregabilidade individual. As transformações no mercado de trabalho redefiniram a empregabilidade como conceito central para toda a população ativa, não apenas para desempregados (Forrier e Sels, 2003).

Nesse contexto, a abordagem do capital humano fornecia uma lente analítica pragmática para compreender a empregabilidade, na medida em que a responsabilização pela inserção e pela

1. DOI: http://dx.doi.org/10.38116/bmt80/nt3.

2. Estatístico no Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (DN/Senac). *E-mail*: antonio.junior@senac.br.

3. Sociólogo no DN/Senac. *E-mail*: andre.soares@senac.br.

4. Socióloga no DN/Senac. *E-mail*: gabriela.caruso@senac.br.

5. Estatístico no DN/Senac. *E-mail*: hyago.nascimento@senac.br.

6. Economista no DN/Senac. *E-mail*: ines.pereira@senac.br.

permanência no mercado passou a ser crescentemente atribuída aos investimentos individuais em conhecimentos, em habilidades e em competências. O fim do modelo de emprego estável tornou a capacidade de obter trabalho, manter-se trabalhando e progredir profissionalmente uma espécie de competência a ser aprimorada ao longo de toda a trajetória laboral do indivíduo.

O fenômeno do desemprego, quando atribuído à inadequação das competências da força de trabalho às demandas do mercado, direciona à necessidade de programas contínuos de qualificação e de requalificação profissional. Essa perspectiva forneceu o contexto propício para a institucionalização do conceito de empregabilidade (Alberto, 2005), dando-lhe uma relevância social renovada e tornando-o uma ferramenta conceitual utilizada para captar alterações no mercado de trabalho e subsidiar políticas de emprego e de educação.

No contexto brasileiro, essa interface entre empregabilidade e políticas educacionais encontra respaldo constitucional e institucional. O art. 205 da Constituição (Brasil, 1988) estabelece a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para o exercício da cidadania e à sua qualificação para o trabalho. Embora a mobilização atual do conceito de empregabilidade aponte para a responsabilidade individual do trabalhador pela sua posição no mercado de trabalho, o Estado e as instituições de educação profissional seguem sendo agentes capazes de incidir na dinâmica entre os postos e a força de trabalho.

É precisamente nesse cenário que as instituições de educação profissional emergem como *locus* privilegiado para a construção e para a análise de indicadores de empregabilidade. Situadas na confluência entre os direitos à educação e ao trabalho, essas instituições não apenas formam profissionais, mas também podem produzir informações estratégicas sobre a participação dos seus egressos no mercado de trabalho por meio de pesquisas.

A partir dessa posição estratégica na interseção entre educação e trabalho, este artigo propõe a construção de seis indicadores de empregabilidade no contexto da educação profissional, com o objetivo de mensurar o aumento da empregabilidade de seus egressos.

2 NÍVEIS DE ANÁLISE E DIMENSÕES DO CONCEITO

Trabalhamos com dois aspectos da conceituação feita sobre a empregabilidade; um diz respeito ao nível da análise e o outro, às dimensões da realidade observada. Em relação ao primeiro aspecto, destacaremos três níveis de análise para a empregabilidade: um, social; outro, relacionado às instituições de educação profissional e o último, individual.

No nível social, a empregabilidade possibilita análises estratégicas para o desenvolvimento econômico, social e trabalhista. Nessa perspectiva, os indicadores construídos têm a capacidade de informar e de avaliar políticas de qualificação e de mobilidade social, orientando o planejamento da força de trabalho, a formulação de políticas ativas de emprego e a regulação das relações laborais.

No nível institucional, a empregabilidade pode indicar a efetividade do serviço de formação profissional prestado por instituições de ensino. Os indicadores construídos nesse nível

permitem o acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, fortalecendo a gestão educacional e ampliando sua capacidade de responder, com agilidade, às transformações desse mercado. Nesse sentido, o objetivo de uma instituição de educação profissional é contribuir para o aumento da empregabilidade dos indivíduos que procuram cursos com fins profissionais.

No nível individual, a empregabilidade pode ser vista como uma capacidade dos sujeitos, uma qualidade de cada pessoa em particular, e não, por exemplo, do Estado, das instituições de ensino ou das empresas, ainda que esses outros elementos influenciem e tenham responsabilidade sobre sua empregabilidade. Essa perspectiva é importante para estabelecer o indivíduo como unidade de pesquisa.

No caso específico da educação profissional, a empregabilidade é estratégica para avaliar a efetividade de cursos na preparação de seus alunos para o mercado de trabalho, sendo fundamental para acompanhar a trajetória laboral de seus egressos. Com essa finalidade, apresentaremos o segundo aspecto sobre a conceituação da empregabilidade: as três dimensões que abarcam a amplitude das possibilidades de aumento de empregabilidade dos egressos de uma instituição de educação profissional. Essas possibilidades estão associadas a diferentes formas de movimentação positiva no mercado de trabalho, traduzidas nos verbos *conseguir*, *continuar* e *progredir*.

A dimensão da inserção é a mais comum entre as formas de operacionalizar indicadores de empregabilidade no contexto educacional, sendo elaborada para mensurar a proporção de pessoas que, após participar de uma formação, conseguem efetivamente obter trabalho em um período definido. É utilizada para avaliar a efetividade dos cursos e para identificar a real entrega das instituições para o mercado de trabalho.

No entanto, ao restringir os indicadores apenas à taxa de inserção, ignoram-se as dimensões de manutenção no trabalho e de progressão profissional, fundamentais para mensurar as trajetórias profissionais de pessoas já ocupadas. Para instituições de educação profissional, isso significa deixar de monitorar o efeito da formação sobre uma parcela significativa de alunos que ingressam nos cursos já inseridos no mercado de trabalho.

Ao priorizar a construção de indicadores que capturam movimentos objetivos no mercado de trabalho – como inserção, manutenção e progressão –, buscamos produzir indicadores que estimem a eficácia institucional na empregabilidade de seus egressos. Para cada uma dessas dimensões, foram elaborados indicadores específicos, para que a correspondência substantiva entre o conceito teórico e a medida adotada fosse a máxima possível, garantindo, assim, a validade de cada um dos indicadores (Jannuzzi, 2017).

3 A PNAES

Os indicadores foram concebidos e produzidos a partir dos dados coletados pela Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES), cujo principal objetivo é verificar a situação ocupacional dos egressos dos cursos do Senac. A pesquisa é realizada anualmente, de forma censitária, em duas etapas (semestres), com egressos que concluíram o curso há

pelo menos seis meses. O método de coleta é o *computer assisted web self-interview* (Cawsi). Para tratar a não resposta, é feito o uso de modelos de propensão de resposta (Rosenbaum e Rubin, 1983) e os pesos são ajustados por meio de uma técnica de calibração denominada *raking* (Deville, Särndal e Sautory, 1993). Nos procedimentos de expansão dos resultados, foi utilizado o pacote *survey* (Lumley, 2023) no *software* estatístico R.

Para classificar a situação ocupacional dos egressos, a PNAES faz uso do arcabouço de definições utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional de Amostragem por Domicílios Contínua (PNAD Contínua), para definir a situação ocupacional de seus entrevistados. A estruturação dos indicadores de empregabilidade por meio da PNAES fornece uma base conceitual fundamental para identificar o aumento da empregabilidade na perspectiva da inserção no mercado de trabalho. Para os três indicadores da dimensão de inserção, não foi necessário realizar ajustes ou inclusão de novas perguntas no questionário.

Por outro lado, para os indicadores das dimensões relacionadas à manutenção no trabalho e à progressão profissional, foi necessário realizar ajustes na captação da informação sobre os objetivos do aluno ao ingressar no curso. Embora já existissem perguntas nesse sentido, foram realizados ajustes na redação de alguns objetivos e outros foram inseridos, visando alinhá-los com a ideia de manutenção e de progressão.

4 A MATRIZ DE INDICADORES PROPOSTOS

Com as informações coletadas na aplicação da pesquisa, foi possível elaborar indicadores para cada uma das três dimensões da empregabilidade – inserção no mercado de trabalho, manutenção no trabalho e progressão profissional.

4.1 Dimensão de inserção no mercado de trabalho

Essa dimensão tem como objetivo identificar, entre os egressos que não estavam trabalhando quando iniciaram o curso, sua inserção no mercado de trabalho. Devido às diferentes características do tipo de curso, foi necessário construir três indicadores, de acordo com o tipo de curso realizado pelo egresso:

- grupo 1: qualificação profissional, habilitação profissional técnica e graduação;
- grupo 2: aprendizagem profissional; e
- grupo 3: aperfeiçoamento, extensão, especialização técnica, pós-graduação e os programas (socioculturais, instrumentais e socioprofissionais).

Os egressos do grupo 1 foram considerados inseridos no mercado de trabalho, quando foi identificado que conseguiram um trabalho durante ou após a realização do curso. Os egressos do grupo 2 foram tratados de forma diferente, em razão de eles terem contrato de trabalho durante o período de realização do curso, como pressupõe o programa de aprendizagem.

Por isso, foi considerado inserido apenas aquele egresso que conseguiu algum trabalho após a realização desse tipo de curso.

Os cursos do grupo 3 não formam para uma ocupação, eles oferecem o desenvolvimento de habilidades e de competências importantes para o mercado de trabalho, mas que não estão diretamente vinculadas a uma ocupação. A princípio, esses tipos de curso estão mais alinhados à promoção do aumento da empregabilidade em termos de manutenção no trabalho e de progressão profissional, no entanto, para aqueles que iniciaram esses cursos sem estar trabalhando, também podem ter contribuído para a sua inserção no mercado de trabalho. Para isso, foi necessário estabelecer critérios específicos mais restritivos para sua elaboração.

Assim, cada taxa de inserção é estimada com metodologias de cálculo adaptadas às especificidades dos tipos de curso, como mostra o quadro 1.

QUADRO 1
Estruturação dos indicadores de inserção no mercado de trabalho (2024)

Indicador	Situação de trabalho no início do curso	Tipo de curso	Situação ocupacional após o curso
Taxa de inserção de egressos de cursos que formam para uma ocupação	Não estavam trabalhando[1]	Graduação	Trabalharam em algum momento durante ou após o curso
		Habilitação profissional técnica	
		Qualificação profissional	
Taxa de inserção da aprendizagem	Não se aplica	Aprendizagem	Trabalharam em algum momento após o curso
Taxa de inserção de egressos de cursos que não formam para uma ocupação	Não estavam trabalhando[1]	Aperfeiçoamento	Classificados como ocupados na PNAES e o trabalho que realizavam estava relacionado com o curso realizado no Senac
		Programas instrumentais	
		Programas socioculturais	
		Programas socioprofissionais	
		Especialização técnica	
		Extensão	
		Pós-graduação	

Fonte: Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac.
Elaboração dos autores.
Nota: [1] Exclusive aqueles que não procuraram trabalho após concluir o curso.

4.2 Dimensão de manutenção no trabalho

O aumento da empregabilidade para quem já está trabalhando deve ser visto a partir de uma outra dimensão do conceito. Em um mercado de trabalho em constante transformação, a capacidade do egresso de permanecer ativo na força de trabalho, enfrentando mudanças e desafios, é um aspecto relevante da empregabilidade de um indivíduo.

Para identificar egressos que se mantiveram ocupados (quadro 2), utilizamos dois critérios principais: i) ter realizado cursos com objetivos voltados à manutenção do trabalho;

e ii) ter a percepção de que o curso realizado no Senac contribuiu para alcançar os objetivos que tinham ao ingressar na formação. Essa abordagem reconhece que a manutenção do trabalho não depende apenas de métricas objetivas, mas também se relaciona com a percepção que o indivíduo tem sobre sua adequação ao mercado de trabalho.

QUADRO 2
Estruturação do indicador de manutenção no trabalho (2024)

Tipos de curso	Principal objetivo profissional alcançado	Curso realizado no Senac contribuiu
Todos	Ser mais competitivo no mercado de trabalho	Sim

Fonte: Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac.
Elaboração dos autores.

4.3 Dimensão de progressão profissional

Para mensurar a progressão profissional dos egressos do Senac, foram considerados aqueles que estavam trabalhando ao ingressar no curso que tinham objetivos principais relacionados à progressão (quadro 3). Para avaliar esse tema na carreira dos egressos, foram estabelecidos parâmetros concretos e verificáveis.

O objetivo "trabalhar por conta própria ou montar um negócio" não necessariamente indica uma progressão profissional. Contudo, ao considerar os egressos que estavam trabalhando ao iniciar o curso e assinalaram *trabalhar por conta própria/montar um negócio próprio* como o objetivo principal para a formação e alcançaram esse objetivo após finalizá-la, esse indicador tende a não representar um tipo de empreendedorismo por necessidade, mas, sim, uma forma de realização profissional com uma atuação autônoma.

QUADRO 3
Estruturação dos indicadores de progressão profissional (2024)

Indicador	Curso forma para ocupação	Principal objetivo profissional alcançado	Curso realizado no Senac contribuiu
Taxa de progressão na carreira	Sim	Ingressar numa carreira/área específica	Sim
	Independe	Ser promovido	
		Conseguir um trabalho com carteira assinada	
	Não	Mudar de trabalho	
Taxa de autonomia profissional	Independe	Trabalhar por conta própria/montar um negócio próprio	Sim

Fonte: Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac.
Elaboração dos autores.

5 RESULTADOS

Um dos principais objetivos do trabalho foi tentar associar um indicador de empregabilidade a cada um dos egressos do Senac. A tabela 1 dimensiona a cobertura dos indicadores de empregabilidade, apresentando a distribuição dos egressos segundo cada indicador desenvolvido.

O principal resultado é que conseguimos atribuir um dos seis indicadores de empregabilidade propostos para 87,2% dos egressos, dando dimensão da abrangência da metodologia. Os critérios mutuamente excludentes entre os indicadores garantem que cada egresso seja classificado em apenas uma categoria, evitando sobreposições na análise.

TABELA 1
Distribuição dos egressos, segundo classificação nos indicadores de empregabilidade (2024)

Indicadores de empregabilidade	Frequência	(%)
Total de egressos	539.236	100,0
Classificados em algum indicador de empregabilidade	469.916	87,2
Inserção no mercado de trabalho	289.423	53,7
Qualificação profissional, habilitação técnica e graduação	140.745	26,1
Aprendizagem profissional	46.872	8,7
Tipos de curso que não formam para uma ocupação[1]	101.806	18,9
Manutenção no trabalho	114.179	21,2
Progressão profissional	66.314	12,3
Autonomia profissional	24.940	4,6
Progressão na carreira	41.374	7,7
Não classificados	69.320	12,8
Por falta de informação	13.006	2,4
Inativos[2]	31.847	5,9
Egressos que não realizaram o curso com objetivos profissionais[3]	24.467	4,5

Fonte: Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac.
Elaboração dos autores.
Notas: [1] Aperfeiçoamento, extensão, especialização técnica, pós-graduação e os programas (socioculturais, instrumentais e socioprofissionais).
[2] Não estavam trabalhando quando iniciaram o curso, não trabalharam depois nem procuraram trabalho após realizar o curso.
[3] Apenas entre os que estavam trabalhando ao iniciar o curso.

Os indicadores propostos não conseguiram abranger apenas 12,8% dos egressos; 2,4% destes, devido à insuficiência de dados para classificação. Os demais 10,4% correspondem a egressos para os quais a atribuição de um indicador de empregabilidade não foi considerada pertinente, pois estavam inativos no mercado de trabalho desde o ingresso no curso (5,9%) ou por já estarem trabalhando no início do curso e o terem realizado por motivações não profissionais (4,5%).

A tabela 2 apresenta os resultados relativos a cada um dos indicadores de empregabilidade dos egressos do Senac, com as taxas de cada uma das dimensões, com as respectivas estimativas de total de egressos que tiveram a empregabilidade aumentada e com o percentual da participação de cada.

TABELA 2
Resultados dos indicadores de empregabilidade (2024)

Indicadores de empregabilidade	Taxa (%)	Egressos com empregabilidade aumentada	
		Total	Participação (%)
Total de egressos com empregabilidade aumentada	-	250.711	100,0
Inserção no mercado de trabalho	-	146.961	58,6
Qualificação profissional, habilitação técnica e graduação	71,2	72.485	28,9
Aprendizagem profissional	85,1	39.899	15,9
Tipos de cursos que não formam para uma ocupação[1]	24,6	34.577	13,8
Manutenção no trabalho	65,6	74.927	29,9
Progressão profissional	-	28.823	11,5
Progressão na carreira	38,6	15.963	6,4
Autonomia profissional	51,6	12.860	5,1

Fonte: Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac.
Elaboração dos autores.
Nota: [1] Aperfeiçoamento, extensão, especialização técnica, pós-graduação e os programas (socioculturais, instrumentais e socioprofissionais).

Mais de 250 mil egressos tiveram sua empregabilidade elevada após concluir um curso no Senac. Desses, quase 150 mil se inseriram no mercado de trabalho após o curso. Em particular, destacam-se as altas taxas de inserção dos cursos que formam para uma ocupação. Cerca de 75 mil egressos tiveram sua empregabilidade aumentada na dimensão de manutenção e quase 30 mil, na dimensão progressão profissional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão de a empregabilidade ser um fenômeno multifacetado, o indicador de inserção, comumente utilizado em avaliações de cursos profissionalizantes, captura apenas uma das dimensões do conceito, como abordamos neste artigo. Considerando-se que significativa parcela dos estudantes da educação profissional já se encontra inserida no mercado de trabalho ao ingressar nos cursos do Senac, a adoção exclusiva do indicador de inserção resultaria na exclusão desses egressos das análises de empregabilidade, limitando a compreensão dos efeitos formativos da instituição.

Para superar essa limitação e atender ao objetivo de desenvolver indicadores de empregabilidade aplicáveis a todos os egressos do Senac, este estudo propôs indicadores para as dimensões da manutenção no trabalho e de progressão profissional. Desse modo, a matriz

de indicadores de empregabilidade proposta cumpre um papel relevante ao operacionalizar o conceito mobilizando as distintas trajetórias laborais dos egressos de uma instituição de educação profissional, garantindo que cada egresso seja contemplado por um indicador específico adequado à sua trajetória profissional.

Dada a dificuldade em definir e em mensurar o conceito, a maneira que escolhemos para operacionalizá-lo trabalha com a medição real dos movimentos positivos no mercado de trabalho. Assim, a empregabilidade é mensurada já transferida em situações ocupacionais reais de acordo com as dimensões selecionadas. Considerando isso, os seis indicadores construídos dizem respeito tanto aos aspectos individuais quanto aos fatores contextuais que influenciam o que entendemos como empregabilidade.

A relevância deste estudo reside na elaboração de indicadores que têm validade para avaliar a eficácia da educação profissional em termos de promoção da empregabilidade. Nesse contexto, buscou-se maximizar a correspondência substantiva entre o conceito teórico de empregabilidade e as medidas adotadas, assegurando que os indicadores propostos reflitam adequadamente as dimensões conceituais identificadas. A operacionalização metodológica aqui desenvolvida oferece instrumentos capazes de produzir informações úteis para a formulação de políticas e de ações educacionais no âmbito da educação profissional, contribuindo, dessa forma, para o aprimoramento das práticas avaliativas e para o desenvolvimento de novas abordagens na identificação dos efeitos formativos dessa modalidade educacional.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade: origens e usos. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 1-162, jul.-dez. 2005. Disponível em: https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8853. Acesso em: 30 jul. 2025.

BECKER, G. (ed.). **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Nova York: NBER, 1964.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

DEVILLE, J. C.; SÄRNDAL, C. E.; SAUTORY, O. Generalized raking procedures in survey sampling. **Journal of the American Statistical Association**, v. 1, n. 1, p. 1-1020, set. 1993.

FORRIER, A.; SELS, L. The concept employability: a complex mosaic. **International Journal of Human Resources Development and Management**, v. 1, n. 1, p. 1-124, jan. 2003.

GRIP, A. de; LOO, J. B. van; SANDERS, J. M. A. F. The industry employability index: taking account of supply and demand characteristics. **International Labour Review**, v. 1, n. 1, p. 1-233, set. 2004. Disponível em: https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x.

GUILBERT, L. *et al*. Employability: review and research prospects. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 1, n. 1, p. 1-89, 2016.

JANNUZZI, P. de M. **Indicadores sociais no Brasil**: conceitos, fontes de dados e aplicações. 6. ed. São Paulo: Alínea, 2017.

LUMLEY, T. **Survey**: analysis of complex survey samples – R package version 4.2-1. 2023. Disponível em: http://r-survey.r-forge.r-project.org/survey/.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings**. Nova York: Columbia University, 1974.

ROSENBAUM, P. R.; RUBIN, D. B. The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. **Biometrika**, v. 1, n. 1, p. 1-55, abr. 1983.

SCHULTZ, T. Investment in human capital. **American Economic Review**, v. 1, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SCHULTZ, T. **O capital humano**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

THIJSSEN, J. G. L.; HEIJDEN, B. I. J. M. van der; ROCCO, T. S. Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspectives. **Human Resource Development Review**, v. 1, n. 1, p. 1-183, 2008.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BERNDTSSON, M. *et al*. Becoming a data-driven organisation. *In*: EUROPEAN CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS, 26., 2018, Portsmouth. **Proceedings**… Portsmouth: Ecis, 2018.

HILLAGE, J.; POLLARD, E. **Employability**: developing a framework for policy analysis. Londres: Department for Education and Employment, nov. 1998.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **The new ILO recommendation 195 –** Human resources development: education, training and lifelong learning. Genebra: ILO, 2004. (Reference Paper, n. 1). Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/recom195_en.pdf.

Missão do Ipea
Qualificar a tomada de decisão do Estado e o debate público.

ISSN 1676-0883

ipea Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO