

**Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional  
e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996**

**Diogo Henrique Helal**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**CLASSIFICAÇÃO DE ACESSO A MONOGRAFIA DE DISSERTAÇÃO**

Considerando a natureza das informações e compromissos assumidos com suas fontes, o acesso a monografia do Mestrado em Administração da Universidade Federal de Pernambuco é definido em três graus:

- "Grau 1": livre (sem prejuízo das referências ordinárias em citações diretas e indiretas);
- "Grau 2": com vedação a cópias, no todo ou em parte, sendo, em consequência, restrita a consulta em ambientes de biblioteca com saída controlada;
- "Grau 3": apenas com autorização expressa do autor, por escrito, devendo, por isso, o texto, se confiado a bibliotecas que assegurem a restrição, ser mantido em local sob chave ou custódia;

A classificação desta monografia se encontra, abaixo, definida por seu autor.

Solicita-se aos depositários e usuários sua fiel observância, a fim de que se preservem as condições éticas e operacionais de pesquisa científica na área da administração.

---

Título da Monografia: **Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996**

Nome do Autor: **Diogo Henrique Helal**

Data da Aprovação: **06 de novembro de 2003**

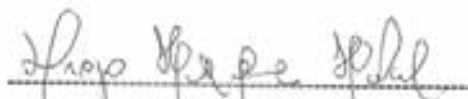
Classificação, conforme especificação acima:

Grau 1

Grau 2

Grau 3

Recife, 06 de novembro de 2003

  
Assinatura do autor

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Programa de Pós-Graduação em Administração  
Curso de Mestrado em Administração

**Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e  
Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996**

**Diogo Henrique Helal**

Dissertação apresentada como requisito preliminar para obtenção do grau de mestre em administração.

Recife, 2003

Instituto Federal de Pernambuco  
 Centro de Estudos Sociais Aplicadas  
 Programa de Pós-Graduação em Administração  
 Curso de Mestrado em Administração

Flexibilização do trabalho, estrutura ocupacional e empregabilidade no Brasil de 1973 a 1996

Diogo Henrique Helal

Helal, Diogo Henrique

Flexibilização do trabalho, estrutura ocupacional e empregabilidade no Brasil : de 1973 a 1996 / Diogo Henrique Helal. – Recife : O Autor, 2003.

134 folhas : il., tab., gráf.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA. Administração, 2003.

Inclui bibliografia e apêndice.

1. Empregabilidade (Formal e gerencial) – Brasil – Análise longitudinal. 2. Mercado de trabalho – Flexibilização. 3. Estrutura ocupacional – Brasil – Análise longitudinal. I. Título.

331.104:316.343.6 CDU (2.ed.)  
 658.3112 CDD (21.ed.)

UFPE  
 BC2004-040

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Programa de Pós-Graduação em Administração

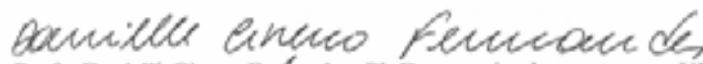
## **Flexibilização do Trabalho, Estrutura Ocupacional e Empregabilidade no Brasil: de 1973 a 1996**


**Diogo Henrique Helal**

Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado em Administração da  
Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 06 de novembro de 2003.

Banca Examinadora:

  
Prof. Jorge Alexandre Barbosa Neves, Ph.D - orientador - UFPE

  
Profa. Danielle Cireno Fernandes, Ph.D - examinadora externa - UFMG

  
Prof. Sérgio Alves de Sousa, Doutor - examinador interno - UFPE

## **Agradecimentos**

---

Agradeço a todas as pessoas que me ajudaram direta ou indiretamente na realização desta dissertação. São elas:

Meus familiares e em especial minha mãe, pessoa que sempre me incentivou e me apoiou neste longo trajeto.

Meu orientador, Jorge Alexandre Neves, que com sua fina inteligência, destacada competência e extrema paciência esteve sempre presente, acompanhando, recomendando e estimulando a realização desta dissertação.

Meus colegas de mestrado, em especial Linderson, companheiro das dúvidas e aprendizado.

Os professores do PROPAD, em especial as professoras Cristina Carvalho e Rezilda Oliveira, pelas recomendações e apoio sempre a mim ofertados.

Meus amigos, pela preocupação e torcida constantes.

## Resumo

---

A empregabilidade é um fenômeno complexo, determinado por diversos fatores. Sabe-se que, ao contrário do afirmado pelos economistas, as oportunidades de emprego não são influenciadas apenas pelos elementos ligados ao capital humano do indivíduo, principalmente no atual contexto de flexibilização nas organizações e relações de trabalho. A literatura internacional afirma que outros elementos não meritocráticos (como o capital cultural e social dos indivíduos) são também relevantes no mercado de trabalho. Buscando ampliar tal discussão, esta dissertação, com base em quatro edições da PNAD/IBGE (1973, 1982, 1988 e 1996), testou a associação, bem como verificou as possíveis transformações dos efeitos das variáveis de capital humano, cultural e social dos brasileiros em sua empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial, por meio de modelos de regressão logística. As evidências mostraram que os efeitos da escolaridade e da idade (*proxy* de experiência) nas variáveis dependentes se reduziram, a partir da década de 1980. Os efeitos observados do capital cultural na empregabilidade formal e ocupabilidade gerencial foram também identificados, e são de ordem eminentemente indireta, via educação, ou seja, tais variáveis afetam positivamente a escolaridade do indivíduo, que por sua vez, impacta na probabilidade de se ocupar cargos gerenciais e de se estar formalmente ocupado no Brasil. Outro importante achado refere-se à associação positiva verificada entre o capital social e as variáveis dependentes deste estudo. Tal conclusão confirma a importância deste tipo de capital no mercado de trabalho, destacando que ele é também propriedade dos indivíduos e por eles são utilizados em benefício próprio. Os resultados

aqui encontrados são de extrema relevância, uma vez que ampliam o debate já conhecido baseado na teoria do capital humano, enriquecendo a discussão acerca do mercado de trabalho e seus determinantes, bem como a área de Recursos Humanos.



## **Abstract**

---

Employability is a complex phenomenon, determined for several factors. One knows that, in contrast of the economic thought, the job opportunities are not influenced only by the on elements tied to the human capital of the individual, mainly in the current context of flexibilization in the organizations and job relations. International literature affirms that others not meritocratics elements (as the cultural and social capital of the individuals) are also important in the job market. Searching to extend such quarrel, this thesis, on the basis of four editions of the PNAD/IBGE (1973, 1982, 1988 and 1996), tested the association, as well as verified the possible transformations of the effects of the human, cultural and social capital variables of the brazilians in its formal employability and managerial ocupability, by means of logistic regression models. The evidences had shown that the effects of formal education and age (proxy of experience) in the dependent variables have been reduced, from the decade of 1980. The observed effects of the cultural capital in the formal employability and managerial ocupability also had been identified, and are of eminently indirect order, by education. This means that such variables affect positively the individual education that, in your turn, affects the probability of an individual occupy formal and managerial positions. Another important finding mentions the positive association verified between the social capital and the dependent variables of this study. Such conclusion confirms the importance of this type of capital in the job market, detaching that it is also property of the individuals and by them they are used in proper benefit. The results found here are of extreme relevance, a time that extend the

debate already known established in the human capital theory, enriching the job market studies, as well as the area of human resources.

## Relação de tabelas

---

Tabela 4.1.1 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1973.....	61
Tabela 4.1.2 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1982.....	63
Tabela 4.1.3 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1988.....	65
Tabela 4.1.4 – Perfil dos trabalhadores (formal x informal e gerentes x não gerentes) em 1996.....	67
Tabela 4.1.5 – Evolução da dupla empregabilidade no Brasil.....	70
Tabela 4.2.1 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1973.....	75
Tabela 4.2.2 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973.....	75
Tabela 4.2.3 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1973.....	78
Tabela 4.2.4 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1973.....	79
Tabela 4.2.5 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1982.....	82
Tabela 4.2.6 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982.....	82
Tabela 4.2.7 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1982.....	85
Tabela 4.2.8 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1982.....	85
Tabela 4.2.9 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1988.....	88
Tabela 4.2.10 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988.....	88
Tabela 4.2.11 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1988.....	91
Tabela 4.2.12 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1988.....	91
Tabela 4.2.13 – Ajuste do modelo – empregabilidade formal em 1996.....	93

Tabela 4.2.14 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996.....	94
Tabela 4.2.15 – Ajuste do modelo – ocupabilidade gerencial em 1996.....	96
Tabela 4.2.16 – Coeficientes de regressão logística – Brasil, 1996.....	96
Tabela 4.2.17 – Incrementos percentuais das variáveis independentes na empregabilidade formal.....	98
Tabela 4.2.18 – Incrementos percentuais das variáveis independentes na ocupabilidade gerencial.....	108

## **Relação de gráficos**

---

Gráfico 4.2.1 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1973).....	76
Gráfico 4.2.2 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1973).....	80
Gráfico 4.2.3 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1982).....	83
Gráfico 4.2.4 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1982).....	86
Gráfico 4.2.5 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1988).....	89
Gráfico 4.2.6 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1988).....	92
Gráfico 4.2.7 – Empregabilidade Formal x Idade (Brasil, 1996).....	95
Gráfico 4.2.8 – Ocupabilidade Gerencial x Idade (Brasil, 1996).....	97

# Sumário

---

<b>Resumo</b> .....	06
<b>Abstract</b> .....	08
<b>Relação de tabelas</b> .....	10
<b>Relação de gráficos</b> .....	12
<b>1 Introdução</b> .....	14
1.1 Objetivo geral.....	18
1.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificativa.....	19
<b>2 Abordagens teóricas</b> .....	21
2.1 Empregabilidade.....	21
2.2 Teoria sociológica da modernização.....	29
2.3 Capital cultural.....	34
2.4 Capital social.....	40
2.5 Capital humano.....	46
2.6 Hipóteses de pesquisa.....	50
<b>3 Metodologia</b> .....	52
3.1 Dados.....	53
3.2 Modelos.....	55
3.3 Especificação das variáveis.....	57
<b>4 Resultados</b> .....	60
4.1 Análise descritiva.....	60
4.1.1 Principais resultados.....	72
4.2 Análise inferencial.....	74
4.2.1 Principais resultados quanto às hipóteses.....	113
<b>5 Conclusão e recomendações</b> .....	115
<b>6 Referências bibliográficas</b> .....	124
<b>Apêndice – Ocupações gerenciais</b> .....	132