

CONTEXTUALIZANDO A EMPREGABILIDADE NO BRASIL: PAPEL DO CAPITAL SOCIAL

Diogo Henrique Helal*

Resumo: Este texto estuda o impacto do capital social na geração de empregos formais e gerenciais no Brasil. Para tanto, a perspectiva de capital social aqui adotada centra-se nos resultados da posse desse capital. Trata-se de uma perspectiva teórica acerca do tema ainda pouco explorada na academia. Capital social é operacionalizado por meio de informações sobre o grau de associativismo do indivíduo (*proxy* de capital social), obtidas na edição da PNAD/IBGE de 1988. Foram testados dois modelos de regressão logística, um para cada variável dependente, tendo como variável teste o capital social e como variável de controle o capital humano e cultural, além de variáveis indicadoras do sexo, raça e região. Os resultados indicam que a posse de capital social impacta positivamente na geração de empregos formais e gerenciais.

Palavras-chave: Geração de emprego formal. Capital social. Mercado de trabalho no Brasil.

Abstract: This text studies the impact of social capital on the creation of formal and managerial jobs in Brazil. The perspective of social capital adopted here is centered on the results of its ownership on behalf of individuals. Such theoretical perspective on the subject is still little explored in the Academy. Social capital is operationalized, using informations on the degree of individual associativism (a usual proxy for social capital intensity), dealing with data of the 1988's edition of the PNAD/IBGE/BRAZIL. Two models of logistic regression had been tested, one for each dependent variable. The test variable was the social capital, and the control variables were: human and cultural capital, and dummies for sex, race and region of the individuals. The results indicate that the ownership of social capital has a positive effect on the citation of formal and managerial jobs.

Key-words: Job creation. Social capital. Brazil.

JEL Classification: J21, Labor force and employment, size, and structure. J44, Professional labor markets and occupations. M54, Labor management. Z13, Economic sociology; economic anthropology.

* Mestre em Administração (PROPAD/UFPE) e Doutorando em Ciências Humanas: Sociologia e Política (FAFICH/UFGM). E-mail: diogohh@yahoo.com.br.

ANÁLISE	Porto Alegre	v. 18	n. 2	p. 70-89	jul./dez. 2007
----------------	--------------	-------	------	----------	----------------

1 Introdução

O Brasil vive, nos últimos anos, a intensificação do processo de flexibilização do trabalho, o que gera graves impactos na mão-de-obra. Destes, um dos principais refere-se à empregabilidade dos indivíduos. Tal assunto é fonte de amplos debates, em função principalmente de não haver consenso sobre o que realmente determina o acesso dos indivíduos ao emprego no país. Especificamente, este estudo aborda dois aspectos da empregabilidade, a formal e a gerencial.

É sabido que a teoria do capital humano, de origem econômica neoclássica (Becker, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961, 1973) propôs há algum tempo uma explicação para o tema “empregabilidade”. Para os teóricos, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior sua produtividade marginal e mais elevado, portanto, será seu valor econômico no mercado de trabalho e conseqüentemente sua empregabilidade. Trata-se, na verdade, de uma explicação incompleta acerca do tema, uma vez que não se pode imaginar que as oportunidades de emprego sejam determinadas apenas por elementos ligados ao capital humano do indivíduo.

Com o intuito de ampliar o debate sobre o tema, este artigo trata a empregabilidade individual como um fenômeno complexo, determinado por diversos fatores. Destes, este trabalho destaca aqueles ligados aos capitais humano, cultural e social. É oportuno lembrar que a inclusão de variáveis não-meritocráticas, como aquelas ligadas ao capital social do indivíduo, torna a explicação e a aplicação dos modelos testados condizente com a atual discussão acerca das competências. Segundo esse novo modelo de formação (o de competências), o indivíduo, de acordo com Ramos (2001), muda de uma lógica de *ter* para uma de *ser*. Tal contexto passa então a exigir do trabalhador uma constante atualização, flexibilização e adaptabilidade diante das novas demandas do mundo do trabalho. Exige-se do trabalhador um tipo de conhecimento não restrito apenas ao técnico-operacional, e sim aquele que envolva atitude, habilidades de comunicação e de trabalho em equipe. Diante destas novas exigências, é de se esperar que a empregabilidade do indivíduo passe a ser influenciada por outros aspectos que não os meritocráticos, dentre eles, os ligados ao capital social.

Destes aspectos, este trabalho centra-se no efeito do capital social na empregabilidade formal e gerencial dos brasileiros. Sabe-se que este tema (capital social) apresenta-se como uma das mais difundidas linhas de análise no contexto atual das ciências sociais. É oportuno lembrar que a difusão em torno do tema vem ocorrendo por meio de duas correntes teóricas: uma que vê o capital social como algo pertencente a uma comunidade ou sociedade e outra que analisa esse tipo de capital como algo que pode ser apropriado pelos indivíduos. Em função do enorme sucesso do trabalho de

Putnam (2000), sobre comunidade e democracia na Itália, estudo que destaca a primeira visão de capital social, grande parte dos estudos acadêmicos sobre o tema passou a seguir o mesmo caminho, ou seja, acreditar que capital social é algo que não pode ser internalizado pelo indivíduo; algo que existe apenas no nível da sociedade. Trata-se de uma visão ingênua sobre o tema, pois é sabido que os indivíduos “acumulam” capital social e o utilizam em seu benefício.

O Banco Mundial é uma das principais instituições que tem buscado, continuamente, desenvolver um debate teórico fortuito sobre o tema (ver Dasgupta e Serageldin, 2000). O conceito de capital social é visto, neste debate, como uma alternativa possível de integrar perspectivas da economia e da sociologia. Destaca-se, entretanto, que, tanto em debates gerais (Dasgupta e Serageldin, 2000), quanto em específicos (p.ex.: discussão sobre o papel deste capital na redução da pobreza [Collier, 1998]), o Banco Mundial tem adotado a perspectiva de Putnam (2000), de que capital social é algo presente e utilizado por uma comunidade.

A intenção deste estudo, ao incluir o capital social no debate sobre a empregabilidade, é, entre outras coisas, mostrar que o acesso ao emprego no país é também determinado por fatores não-meritocráticos, além de contribuir com o esforço de orientar e propor políticas públicas para o emprego no Brasil; parte-se, contudo, de uma visão micro-sociológica sobre capital social, visão esta presente em Bourdieu (1980) e Granovetter (1973, 1995).

A discussão teórica deste artigo, centrada na teoria do capital social (Bourdieu, 1980; Burt, 2000; Coleman, 1988; 1994; Granovetter, 1973, 1985; 1995; Portes, 1998; Putnam, 2000), subsidiou a construção das hipóteses de pesquisa e modelos estatísticos, aqui testados com base nos dados da PNAD/IBGE, de 1988.¹

2 Empregabilidade

A palavra empregabilidade ocupa posição de destaque na Academia, no mundo empresarial e na discussão sobre políticas públicas, no Brasil e em outros países. Convém destacar, entretanto, que seu surgimento é recente. Ela resultou do agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo mundo, em função da diminuição do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e trabalhos informais.

Frente a este quadro é natural que os governos e as classes dominantes se defrontem com o dilema da gestão dos não empregáveis. Estão em discussão diferentes fórmulas seja de aposentadoria precoce seja de renda mínima para integrantes da população economicamente ativa ou de subsídios e garantias ao trabalhador precarizado (Paiva, 2000, p. 54).

¹ Esta edição da PNAD foi a escolhida para esse estudo, em função de ser a única que contém as variáveis capital cultural e capital social.

Vale lembrar, entretanto, que a atual conjuntura do mercado de trabalho é produto do processo de reestruturação econômica iniciada a partir da década de 1970 com o esgotamento do modelo fordista de produção. Desta forma, a preocupação com a empregabilidade é, na verdade, resultado das novas exigências feitas aos trabalhadores, por parte das organizações, sob a égide do novo modo de acumulação capitalista, conhecido como pós-fordismo ou modo de acumulação flexível.

As organizações passaram por um processo de reestruturação, no qual várias ocupações foram destruídas e outras novas surgiram. O emprego industrial foi reduzido em função da alta inserção de tecnologia, enquanto o setor de serviços se expandiu. O mercado de trabalho se flexibilizou e as relações de trabalho se precarizaram; aumentou a ocupação por conta própria e a informalidade em geral. Para a grande maioria da classe trabalhadora, tal flexibilização trouxe impactos por demais danosos, como a perda do emprego e dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

Tal dificuldade é também decorrente das novas demandas do mercado de trabalho. Neste novo contexto flexível pós-fordista o emprego passou a exigir novas habilidades da mão-de-obra. Segundo Sennett (1999), são requisitos para o “novo” emprego: agilidade, abertura a mudanças, capacidade de assumir riscos continuamente e flexibilidade em relação às novas exigências do mercado. Tal conjuntura fez com que o trabalhador passasse a se preocupar com o acesso e manutenção do emprego, ou seja, com sua empregabilidade.

A ênfase sobre as competências no lugar de qualificações (Ramos, 2001; Hirata, 1994) também intensifica a discussão sobre empregabilidade. Ao enfatizar características subjetivas, como criatividade, adaptabilidade, a noção de competência transfere do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional.

Além da ênfase nas competências, o que se percebe também nas organizações de hoje é a exigência de maiores níveis de qualificação para a admissão de novos funcionários. Castel (1998) destaca que as organizações francesas vêm adotando este caminho. Para o autor, este fenômeno não corresponde a maiores imperativos técnicos. Trata-se, na verdade, de uma tendência das empresas a se “precaver contra futuras mudanças tecnológicas contratando jovens superqualificados, inclusive em setores de *status* pouco valorizados” (Castel, 1998, p. 520). O autor destaca ainda que esse movimento desmotiva os jovens, aumentando sua mobilidade entre empregos precários, antes ocupados por jovens com pouca qualificação. Castel (1998, p.520) lembra também que “essa lógica ameaça invalidar as políticas que enfatizam a qualificação como o caminho mais glorioso para evitar o desemprego ou para sair dele. Sem dúvida, ainda é uma visão otimista da ‘crise’ e que levou a pensar que, melhorando e multiplicando as qualificações, seria possível precaver-se contra a não-empregabilidade”.

Silveira Neto (2002) apresenta estudo interessante sobre os impactos da qualificação para o trabalhador. O autor analisou a eficácia do PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) no que diz respeito aos impactos sobre a renda e empregabilidade dos indivíduos treinados para a versão do mesmo implementado no Estado de Pernambuco no ano de 2000. Após coleta de dados e posterior análise utilizando modelos de regressão (para renda) e de regressão logística (para empregabilidade), Silveira Neto (2002) concluiu que os programas de treinamento oferecidos pelo PLANFOR impactam positivamente na renda e empregabilidade dos trabalhadores. Tal impacto, entretanto, segundo os resultados deste estudo, é modesto, e não permite aos trabalhadores saírem da situação de pobreza. Estes resultados corroboram com a idéia de que são necessários outros investimentos, que não apenas aqueles em capital humano, para garantir e melhorar a empregabilidade individual.

Por se tratar de um fenômeno recente, a conceituação e entendimento sobre empregabilidade são dispersas e diversificadas. Para Lavinhas (2001, p. 3), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Na visão da autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho.

Civelli (1998) define o fenômeno como a possibilidade de usar ou empregar uma série de competências e conhecimento em novas ou diferentes áreas das organizações por um indivíduo. Lemos (1997, p.06), por sua vez, entende o conceito como um “conjunto das qualidades de um profissional que o tornam capacitado a obter um emprego, à luz da nova era da sociedade pós-industrial”.

Nas diversas definições de empregabilidade apresentadas o termo é visto como a capacidade de adaptação da mão-de-obra frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações. Entretanto, não há um consenso em relação à conceituação do tema.

Diversos outros autores referem-se a empregabilidade como um discurso neoliberal, que transfere a responsabilidade pelo emprego, da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador. Carrieri e Sarsur (2002) entendem a empregabilidade como uma estratégia adotada pela alta administração das empresas, no sentido de transferência da organização à responsabilidade ao trabalhador, da não-contratação ou da demissão.

Apesar de considerar pertinentes as críticas ao conceito e uso do termo empregabilidade, este artigo, por razões operacionais, trabalha com a seguinte conceituação: *empregabilidade refere-se à probabilidade de um indivíduo estar ocupado.*

A fim de entender mais profundamente os impactos desse processo de reestruturação econômica no acesso ao emprego, este estudo desmembrou o termo em dois: serão analisadas a *empregabilidade formal*, entendida como a probabilidade de um indivíduo estar formalmente ocupado, e a *empregabilidade gerencial*, definida como a probabilidade de um indivíduo ocupar cargos gerenciais.

A empregabilidade formal é ponto importante a ser estudado em função do fenômeno de precarização do trabalho vivenciado no Brasil nos últimos anos, que engloba os processos de terceirização e de aumento da informalidade. Sobre o setor informal da economia, Castells e Portes (1989) não acreditam que este seja condição individual, mas um processo de geração de renda caracterizado pela não regulação por instituições da sociedade, em um ambiente legal e social em que atividades similares são reguladas. Para os autores, é essa ausência de regulação que o distingue do setor formal.

Cavalcanti, por sua vez, classifica o setor informal como uma divisão da economia que produz bens e serviços cujo consumo se situa em todos os níveis sociais da população. Para o autor, nesse setor “vão trabalhar apenas os indivíduos que os segmentos modernos são incapazes de absorver para formação de sua força de trabalho” (Cavalcanti, 1983, p. 119).

Em estudo realizado sobre o setor informal na região metropolitana do Recife, Barros (1997, p. 340) o definiu como o setor de “trabalhadores sem carteira assinada ou que não contribuem para a previdência”. Tal definição, como destaca o autor, é mais operacional (sendo aqui utilizada), em função da existência de dados sobre esses trabalhadores.

Semelhante à análise da terceirização, percebe-se que a maior parte dos estudos acadêmicos sobre o mercado informal destaca seus impactos negativos para o trabalhador. É comum ler que os empregos informais são precários. Não é uma afirmação descabida, uma vez que estes empregos não contam com o amparo legal (13º salário, férias...) normalmente existentes no mercado formal. É importante, entretanto, ressaltar que o setor informal é uma grande “caixa-preta”, ainda pouco desvendada pelos estudiosos da área. O mercado informal é muito complexo para ser generalizado como algo que precariza as relações de trabalho. Sabe-se que grande parte das ocupações informais são mais precárias do que as ocupações similares formais. Contudo, faz-se necessário conhecer até que ponto se dá esta precarização. Questões ligadas à qualidade dos empregos informais, e às possíveis vantagens destes estão ainda em aberto.

Uma vez que o crescimento do trabalho informal vem se destacando nos últimos anos no Brasil, mostra-se pertinente aprofundar os estudos a seu respeito. Estudar os determinantes do acesso ao emprego formal no país, é medida necessária a fim de compreender mais profundamente os porquês de sua contração e observar e analisar o que as organizações formais vêm demandando da força de trabalho.

Outro aspecto a ser destacado refere-se aos determinantes da empregabilidade gerencial. Há diversos estudos, por exemplo, sobre o papel das credenciais educacionais nas ocupações gerenciais. Autores como Bottomore (1978), Dahrendorf (1982), Wright e Perrone (1977) acreditam que as credenciais, para os ocupantes de cargos de chefia servem como instrumento de justificativa da autoridade na empresa. Por razões políticas e não técnicas, para esses autores, a escolaridade possui maior valorização entre os gerentes.

Grande parte do esforço da mão-de-obra que almeja tais cargos concentra-se na aquisição de capital humano (nomeadamente escolaridade e experiência). Entretanto, como se sabe, em função do processo de flexibilização das organizações, novas habilidades gerenciais passaram a ser requeridas. Deste modo, conhecer e analisar essa nova dinâmica é fator relevante principalmente para a área de recursos humanos das organizações.

Como já foi destacado, o acesso ao emprego não pode ser determinado de forma simplista e restrita. A realidade mostra que várias são as explicações e os determinantes da empregabilidade e de suas variantes. Segundo Paiva (2000, p.57), empregabilidade é uma “construção social mais complexa, na medida em que se descola das instituições formais e da experiência adquirida para considerar aspectos pessoais e disposições subjetivas e para dar maior peso não apenas a aspectos técnicos, mas à socialização”. Esta visão de empregabilidade é bastante apropriada à realidade brasileira, marcada, segundo Freitas (1997), por um forte traço de personalismo. Para o autor, a sociedade brasileira é baseada em relações pessoais. Nesse sentido, não se pode imaginar que o acesso ao emprego no Brasil ocorra de modo impessoal e meritocrático, valorizando principalmente as variáveis ligadas ao esforço próprio individual, nomeadamente investimentos em capital humano.

Civelli (1998) destaca que o acesso ao mercado de trabalho deve ser estudado sob uma perspectiva diferenciada, na qual variáveis simbólicas, culturais, sociais e de valor estão se tornando fundamentais. Dentre essas outras variáveis, destaca-se o capital social como um fator importante no processo de acesso ao emprego formal e gerencial no Brasil. A inclusão da temática do capital social no debate acerca da empregabilidade possibilita a construção de hipóteses de pesquisa, que abrangem a empregabilidade de uma forma mais ampla do que as comumente utilizadas (capital humano), tarefa esta pertinente uma vez que se trata de um fenômeno determinado por diversos fatores.

3 Capital social

O conceito de capital social e sua aplicação apresentam-se como uma das mais difundidas linhas de análise no contexto atual das ciências sociais (Fernandes, 2001). Elementos como rede de relacionamentos e confiança são tópicos que estão na agenda do dia para pesquisadores em diversas áreas. D'Araújo (2003) ressalta, contudo, de modo oportuno, que o sucesso do conceito, não só na academia, tem levado ao entendimento da noção de capital social como sendo um antídoto mágico contra todas as mazelas sociais. Diz a autora: “o conceito de capital social, se mal apreendido, superdimensionado ou focado de maneira messiânica, pode também vir a ser desqualificado” (D'Araújo, 2003, p. 7). Diante de tal alerta, este artigo pretende apresentar as bases do conceito, para depois mostrar sua pertinência no debate da empregabilidade.

Na verdade, capital social é um conceito já utilizado, com outros enfoques, por filósofos e cientistas sociais, ao apresentarem e discutirem fatores essenciais à emergência da boa sociedade (democracia, cultura cívica, entre outros). Sua notoriedade, entretanto, veio pela publicação do livro de Putnam, de 1993, denominado *Comunidade e Democracia: A experiência da Itália moderna* (Putnam, 2000). Neste livro, o autor procurou entender as diferenças do desenvolvimento entre o norte e o sul da Itália. Ele concluiu que as disparidades entre o desempenho institucional e desenvolvimento das duas regiões analisadas se devem à presença de maior de capital social no norte da Itália (produto da confiança, de regras de reciprocidade e de sistemas de participação cívica). As conclusões do autor tiveram forte impacto e foram corroboradas por diversos outros exemplos, como o da comunidade judaica em Nova Iorque que lida com jóias e pedras preciosas. Entre eles, há regras de confiança e reciprocidade que permitem, por exemplo, que um diamante circule em várias mãos sem um seguro financeiro bancário (D'Araújo, 2003). Destes estudos e exemplos ficou a idéia de que o capital social é algo próprio de uma comunidade. Há de se lembrar, entretanto, que esta é apenas uma das visões possível acerca da temática.

Resumidamente, tem-se que a difusão em torno do capital social vem ocorrendo por meio de duas correntes teóricas: uma que vê o capital social como algo pertencente a uma comunidade ou sociedade e outra que analisa esse tipo de capital como algo que pode ser internalizado pelos indivíduos. A primeira corrente tende a enfatizar a confiança, enquanto a segunda destaca as redes de relacionamento como elementos do capital social.

Os principais representantes da primeira visão são Putnam, principalmente com seu estudo sobre comunidade e democracia na Itália (Putnam, 2000), como já destacado, e Coleman (1994). Para Putnam, que utiliza o conceito de Coleman, capital social refere-se a aspectos da organização

social, tais como redes, normas e confiança que facilitam a coordenação e a cooperação para benefícios coletivos. Ainda segundo o autor, capital social aumenta os benefícios de investimento em capital físico e capital humano. Peres possui visão semelhante sobre o tema. Para ele, capital social é definido como o tecido social ou a cola invisível “que mantém a coesão das sociedades, e está baseado na confiança entre as pessoas e na rede de relacionamentos entre elas e os grupos sociais que formam as comunidades” (Peres, 2000, p. 6).

Coleman (1988; 1994) analisou o conceito de modo mais completo, e foi responsável, segundo Portes (1998), pela sua introdução na sociologia americana. Para Coleman (1988, p. 98; 1994, p. 302), o capital social possui o seguinte significado:

[...] Capital social é definido pela sua função. Não é uma entidade simples, mas uma variedade de diferentes entidades tendo duas características em comum: elas todas consistem de alguns aspectos da estrutura social, elas facilitam certas ações dos atores – sejam elas pessoas ou atores corporativos – dentro da estrutura. Como outras formas de capital, capital social é produtivo, tornando possível a realização de certos fins que na sua ausência não seriam possíveis [tradução minha].

Segundo esses autores, capital social é algo que não pode ser internalizado pelo indivíduo, porque só existe na esfera coletiva. Esta é uma visão relativamente ingênua sobre o assunto, pois é sabido que os indivíduos “acumulam” capital social e o utilizam em seu benefício. A visão que defende que capital social pode ser internalizado pelo indivíduo tem como principais representantes Bourdieu, Granovetter e Portes. Para Bourdieu (1980), capital social é definido como o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados por posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de reconhecimento mútuo, ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não são somente dotados de propriedades comuns, mas também são unidos por ligações permanentes e úteis. Nesta visão, capital social é algo que pertence ao indivíduo e por ele pode ser utilizado de modo a produzir benefícios, inclusive de ordem econômica.

Após revisão de literatura, Portes (1998, p. 9) distinguiu três funções básicas do capital social: “a) como uma fonte de controle social; b) como uma fonte de suporte familiar; c) como uma fonte de benefícios, por meio de redes extra familiares”. O autor destaca que, de longe, esta última é, comumente, a função mais atribuída ao capital social, e é a de interesse deste estudo.

Granovetter (1985) foi um dos primeiros autores a utilizar a noção da internalização individual dos benefícios advindos de redes de relacionamentos e a demonstrar e explorar seus efeitos no mercado de trabalho. Seu estudo sobre como 282 homens em Newton (Massachusetts, EUA) conseguiram seus empregos é um clássico que comprova a relevância do capital social como determinante da empregabilidade. Outros trabalhos

mais recentes também vêm destacando esta relação (Podolny e Baron, 1997; Fernandez e Weinberg, 1997; De Graaf e Flap, 1998; Fernandez, Castilla e Moore, 2000; Petersen, Saporta e Seidel, 2000; Maman, 2000; Helal, 2004; Helal, Neves e Fernandes, 2004). De modo geral, esses estudos exploram o papel da rede de relacionamentos de um indivíduo no acesso ao emprego e no processo de mobilidade ocupacional, em diversos países. Lamentavelmente, poucos estudos, com base nesta visão micro do capital social, têm sido realizados com o intuito de explorar o papel do capital social como uma estratégia utilizada para um indivíduo obter seu emprego.

3.1 Elementos e operacionalização do capital social

Como foi visto, o conceito de capital social é bastante amplo, e seu entendimento, na literatura, bastante diverso. Apesar dessa variedade de entendimentos e concepções sobre o tema, é possível identificar dois elementos comuns: confiança e rede de relacionamentos. O segundo elemento é o mais utilizado nos estudos que pressupõem tal capital como algo inerente à esfera das interações entre indivíduos, uma vez que se costuma definir capital social como a posse e utilização de uma rede de relacionamentos. A operacionalização deste conceito e mais especificamente da posse e uso das redes de relacionamento tem sido feita por alguns autores a partir da utilização de variáveis indicadoras da participação dos indivíduos em grupos e organizações. Schiff (2000) afirma que a participação em grupos e em organizações cívicas formais é um aspecto do capital social.

Este trabalho analisa os impactos do capital social, nomeadamente da rede de relacionamentos, nas chances de um indivíduo obter um emprego formal ou gerencial no Brasil. Para tanto, o termo é aqui operacionalizado a partir do uso de uma variável indicadora da participação individual em grupos e associações. Como já foi destacado, tal variável pode ser utilizada como indicadora do estoque individual de capital social.

Vale lembrar que a operacionalização do capital social a partir da participação em associações destaca a importância dos laços fracos (*strength of weak ties*), termo formulado por Granovetter (1973) para se referir ao poder de influência indireta dos relacionamentos fora do círculo imediato da família e dos amigos próximos (*strong ties*). Para o autor (Granovetter, 1995, p. 52-54), tais relacionamentos, baseados em laços fracos (indiretos), como aqueles encontrados entre os indivíduos participantes de um grupo ou associação, são importantes, pois conectam os indivíduos a uma gama maior de informações e conhecimentos relativos a empregos. “Apesar dos amigos próximos de um indivíduo serem mais motivados a ajudá-lo, os laços fracos estão estruturalmente localizados de tal modo a serem mais úteis no processo de busca por emprego” (Granovetter, 1995, p.148).

4 Aspectos metodológicos

4.1 Hipótese de pesquisa

Hipótese: Mesmo sendo controlando por variáveis capital humano e origem socioeconômica (capital cultural),² quanto maior o estoque de capital social de um indivíduo maior será sua empregabilidade formal e gerencial no Brasil.

4.2 Dados

Os dados para este estudo são secundários, oriundos das edições da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 1988. As PNADs são bancos de dados ricos e confiáveis, bastante utilizados por pesquisadores nacionais e internacionais. Tais pesquisas são realizadas anualmente pelo IBGE (com exceção dos anos em que há censo demográfico) e cada uma delas concentra-se em um ou mais assuntos específicos. Para este trabalho, selecionou-se a edição de 1988, uma vez que esta foi a única a trazer dados sobre capital social do indivíduo.

As unidades amostrais da PNAD são os domicílios. Tal fato, entretanto, não impede que sejam feitas inferências sobre os indivíduos, uma vez que o questionário aplicado nos domicílios contém uma parte dedicada a obter informações sobre as pessoas lá residentes. A sub-amostra da PNAD, aqui utilizada, reúne todos os indivíduos com pelo menos 14 anos de idade. Assim, foram incluídos na sub-amostra todos os indivíduos que, ao serem entrevistados, responderam que estavam empregados ou tinham procurado emprego naquela semana.

4.3 Modelos

Utilizam-se dois modelos de regressão logística (I e II) (ver Hair, 1995) para explicar o efeito de um conjunto de variáveis sob a probabilidade de um indivíduo estar formalmente empregado e de ocupar um cargo gerencial no Brasil. Tansey *et.al.* (1996) destacam que modelos de regressão logística são usados para medir a taxa de mudança na probabilidade de que um evento ocorra (neste caso, a obtenção de emprego formal e gerencial) com a mudança em um particular preditor.

² Teoria desenvolvida por Bourdieu (Bourdieu e Passeron, 1977; Bourdieu, 1979, 1987), que diz que o processo de expansão do acesso à educação, causado pela “modernização”, não leva a uma maior equalização de oportunidades, uma vez que as famílias vindas de estratos sociais superiores continuam garantindo vantagens para seus descendentes através da transmissão do capital cultural. Tal capital pode ser entendido como a familiaridade com práticas e códigos culturais dominantes.

– *Modelo para empregabilidade formal (PNAD de 1988):*

$$\ln [P (\text{formalmente ocupado} = 1) / 1 - P (\text{formalmente ocupado} = 1)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Sexo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_6 (\text{Capital Social}) + \beta_7 (\text{Região Centro-Sul}) + \beta_8 (\text{Branços}) + \varepsilon \text{ (I)}$$

– *Modelo para empregabilidade gerencial (PNAD de 1988):*

$$\ln [P (\text{cargo gerencial} = 1) / 1 - P (\text{cargo gerencial} = 1)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{Sexo}) + \beta_2 (\text{Idade}) - \beta_3 (\text{Idade}^2) + \beta_4 (\text{Escolaridade do Indivíduo}) + \beta_5 (\text{Escolaridade da Mãe}) + \beta_6 (\text{Capital Social}) + \beta_7 (\text{Região Centro-Sul}) + \beta_8 (\text{Branços}) + \varepsilon \text{ (II)}$$

Assim, são observados os efeitos de variáveis independentes sobre a variável dependente. Por meio da fórmula $[(e^b - 1) \cdot 100]$ são calculados os incrementos percentuais que o aumento de uma unidade em cada variável independente gera na probabilidade de um indivíduo obter um emprego formal ou cargo gerencial no Brasil.

4.4 Especificação das variáveis

VARIÁVEIS DEPENDENTES:

Empregabilidade formal: variável indicadora (*dummy*) que assume valor 0 para os não ocupados (incluindo aí os desempregados) ou informalmente ocupados e valor 1 para os formalmente ocupados (os que têm carteira assinada e contribuem para a Previdência ou os autônomos que contribuem à Previdência);

Empregabilidade gerencial: variável indicadora (*dummy*) que assume valor 0 para os que não ocupam cargos gerenciais e valor 1 para os que ocupam cargos gerenciais, conforme classificação utilizada por Santos (2002).

VARIÁVEL TESTE:

Capital social: variável *dummy* que assume valor 0 para os indivíduos que não participam de associações e valor 1 para aqueles que participam de uma ou mais associações.

VARIÁVEIS DE CONTROLE:

Escolaridade do indivíduo: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pelo próprio entrevistado;

Escolaridade da mãe: número de anos de escolaridade bem sucedida alcançados pela mãe;³

Idade: anos de idade de cada indivíduo que será aqui utilizada como *proxy* da experiência de trabalho, dado que a PNAD/IBGE, de 1988, não conta com informações que nos permitam identificar com precisão a experiência de trabalho de cada indivíduo;

³ Trata-se de uma variável que indica o estoque de capital cultural do indivíduo.

Idade ao quadrado: esta variável foi incluída no modelo de regressão logística devido ao efeito quadrático da idade sobre a empregabilidade;
Sexo: variável indicadora (*dummy*), feminino = 0 e masculino = 1;
Raça: variável indicadora (*dummy*), não brancos = 0 e brancos = 1;
Centro-Sul: variável indicadora, Norte/Nordeste = 0 e Centro-Oeste, Sudeste e Sul = 1.

5 Resultados

Tabela 1.

Resultados do modelo de regressão logística – Brasil, 1988.

Variável	Coeficiente (b)	Erro Padrão	Wald	sig.	Exp (b)	[Exp(b) - 1] x 100
SEXO	0,679	0,019	1237,16	0,000	1,972	97,167
IDADE	0,097	0,006	291,788	0,000	1,102	10,186
EDUCAÇÃO	0,223	0,003	5623,72	0,000	1,25	24,967
EDUCMAE	0	0,004	0,011	0,916		
Capital Social	0,508	0,02	671,977	0,000	1,661	66,143
Centro-Sul	0,545	0,02	761,204	0,000	1,725	72,481
IDADE2	-0,001	0	270,546	0,000	0,999	-0,113
Branco	0,012	0,02	0,368	0,544		
Constante	-3,685	0,115	1021,93	0,000		
-2 Log likelihood	73118,883					
Cox & Snell R ²	0,219					
Nagelkerke R ²	0,295					
N	65677					

Fonte: PNAD/IBGE-1988.

Obs.: Variável dependente: empregabilidade formal.

Os resultados dos modelos testados confirmam a hipótese de que, mesmo controlando-se por variáveis de capital humano e origem socioeconômica (capital cultural), quanto maior o estoque de capital social de um indivíduo maior será sua empregabilidade formal e gerencial no Brasil. Tal resultado apóia a visão microeconômica de capital social, ou seja, de que o capital social é algo que pode ser internalizado pelo indivíduo e por ele utilizado para trazer benefícios, inclusive de ordem econômica – neste caso, aumento da empregabilidade.

Os dados mostram que o capital social aumenta em 66,14% a empregabilidade formal e em 32,43% a empregabilidade gerencial dos indivíduos. Convém lembrar que estes são efeitos líquidos, uma vez que os modelos testados são controlados por diversas variáveis (sexo, idade, educação, educação da mãe, região do Brasil e raça). Isso quer dizer que, pessoas do mesmo sexo, educação, educação da mãe, região do Brasil e raça possuem diferenças na empregabilidade – formal e gerencial, em função da posse do capital social. Trata-se, sem dúvida, de um resultado importante, que, contudo, não busca nem desmerecer, nem desconsiderar a visão de capital social que trata de seus efeitos à comunidade. Deseja-se, aqui, destacar a relevância do enfoque microeconômico acerca do assunto.

Tabela 2
Resultados do modelo de regressão logística – Brasil, 1988.

<i>Variável</i>	<i>Coefficiente (b)</i>	<i>Erro Padrão</i>	<i>Wald</i>	<i>sig.</i>	<i>Exp (b)</i>	<i>[Exp(b) - 1] x 100</i>
SEXO	0,901	0,044	410,519	0,000	2,463	146,31
IDADE	0,101	0,014	54,464	0,000	1,106	10,645
EDUCACAO	0,198	0,005	1796,372	0,000	1,219	21,867
EDUCMAE	0,014	0,005	6,287	0,012	1,014	1,376
Capital Social	0,281	0,04	50,443	0,000	1,324	32,435
Centro-Sul	0,07	0,044	2,555	0,110		
IDADE2	-0,001	0,000	41,776	0,000	0,999	-0,108
Branco	0,197	0,045	19,16	0,000	1,218	21,785
Constante	-7,634	0,274	777,231	0,000		
-2 Log likelihood	22607,113					
Cox & Snell R ²	0,058					
Nagelkerke R ²	0,177					
N	67020					

Fonte: PNAD/IBGE-1988. Obs.: Variável dependente: empregabilidade gerencial.

Convém lembrar que tal resultado vem enriquecer, também, sobremaneira, o debate teórico da sociologia econômica a respeito da natureza “inserida” (*embedded nature*) do processo econômico (ver, em especial, Granovetter, 1985 e Polanyi, 1980), ao mostrar o efeito positivo da rede de relacionamentos na empregabilidade. Destaca-se ainda que a

operacionalização do capital social por meio de informações referentes ao grau de associativismo do indivíduo ressalta a importância de um tipo específico de relacionamento no processo de obtenção do emprego – aquele baseado em laços fracos (*weak ties*). Estes relacionamentos baseados em laços fracos (indiretos), como os encontrados entre os indivíduos participantes de um grupo ou associação, são importantes, pois conectam os indivíduos a uma maior gama de informações relativos a empregos.

Os resultados indicam também que variáveis ligadas a origem do indivíduo, tais como sexo, raça e educação da mãe possuem efeito maior no acesso a cargos gerenciais, se comparado aos resultados da empregabilidade formal. Em especial, quanto à raça, os resultados aqui encontrados mostram que, dados os controles utilizados, pardos e negros não possuem desvantagens em relação aos brancos ao se analisar a empregabilidade formal. É sabido, contudo, que negros e pardos possuem desvantagens no acesso a empregos formais no Brasil. Os resultados apresentados indicam, entretanto, que tais desvantagens na empregabilidade formal podem ser decorrentes das diferenças, por exemplo, no nível de escolaridade dos indivíduos, não sendo devidas à preconceito em relação a cor.

Esta situação não se repete quando se analisa a empregabilidade gerencial. Neste caso, utilizando-se as mesmas variáveis de controle, a raça do indivíduo passa a ser fator significativo e determinante no acesso a cargos gerenciais no Brasil. As evidências indicam que os brancos possuem 21,78% mais chances de obter um emprego gerencial que os pardos e negros, efeito este líquido.

Ainda, notou-se que o efeito da escolaridade da mãe (capital cultural) apenas apareceu na empregabilidade gerencial (um ano a mais da escolaridade da mãe aumenta em 1,38% a empregabilidade gerencial do indivíduo). Destaca-se também que o efeito do sexo é maior quando se trata do acesso a cargos gerenciais. Isso pode ser visto como um indício de que, ao se tratar da empregabilidade gerencial, diversos outros elementos não-meritocráticos passam a ocupar papel de destaque. Em outras palavras, pode-se supor que em cargos posicionados mais acima na hierarquia ocupacional elementos ligados à origem social passam a ter maior importância, ao menos no tocante a empregabilidade.

As variáveis de capital humano, por sua vez, comportam-se, em ambas variáveis dependentes, de modo similar. Como era de se esperar, escolaridade do indivíduo e idade (*proxy* de experiência) possuem efeito significativo e positivo na empregabilidade dos indivíduos (seja ela formal ou gerencial).

Em resumo, as evidências deste artigo nos levam a crer o seguinte: (i) que em relação ao sexo, quanto mais elevado for o nível da ocupação (gerencial x formal), maior tende a ser a desvantagem das mulheres nas

chances de se obter a referida ocupação; (ii) que em relação a raça, tem-se que, mantidas as variáveis nos modelos acima, o fato de ser branco não confere vantagem ao indivíduo, quando analisada a empregabilidade formal. Contudo, ao se observar o efeito de tal variável na empregabilidade gerencial, ele passa a ser significativo e positivo, ou seja, a raça é elemento importante apenas nas chances de se obter um cargo gerencial; (iii) no tocante ao capital cultural, medido pelo nível educacional da mãe do indivíduo, tal variável é apenas significativa na determinação da empregabilidade gerencial. Estes resultados indicam que, em cargos de nível mais elevado (como os do tipo gerencial), os efeitos das variáveis ligadas à origem do indivíduo são mais pronunciados. Tem-se, assim, que o ingresso em oportunidades gerenciais não ocorre de modo totalmente meritocrático, ou seja, dependente apenas do esforço próprio do indivíduo; e (iv) a escolaridade do indivíduo e a idade (*proxy* de experiência) possuem efeito significativo, positivo e similar na empregabilidade dos indivíduos (seja ela formal ou gerencial).

6 Conclusão

É sabido que, desde meados da década de 1970, o país vem vivendo a intensificação dos processos de urbanização e industrialização, resultado principalmente do esgotamento do modelo fordista de produção e organização do trabalho, o que impulsionou o surgimento de novas bases institucionais para o desenvolvimento do capitalismo.

Esta reestruturação organizacional, sob a égide do pós-fordismo, vem causando fortes impactos no mercado de trabalho, em especial o brasileiro. Neste contexto, o debate sobre empregabilidade vem ocupando posição de destaque nos debates, tanto no Brasil, como no exterior. Tal discussão é fruto da dificuldade encontrada pelos trabalhadores, em face da flexibilização das organizações e dos processos de trabalho, em obterem um emprego formal. A fim de aprofundar os entendimentos acerca deste tema, o presente estudo centrou-se na análise dos efeitos do capital social do indivíduo sobre as chances de um indivíduo estar formalmente ocupado e, especificamente, sobre as probabilidades de se ocupar cargos gerenciais. Este esforço pode ser considerado um avanço nos estudos sobre o mercado de trabalho, uma vez que centra as explicações em uma corrente teórica (capital social) distinta da comumente utilizada em análise sobre o mercado de trabalho e empregabilidade – capital humano.

Os teóricos do capital humano acreditam que, quanto maior o estoque de capital humano de um indivíduo, maior será seu valor econômico no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua empregabilidade. Esta tem sido a abordagem teórica comumente mais utilizada em estudos sobre o mercado de trabalho no Brasil e em todo o mundo. São estudos importan-

tes, porém limitados, pois estão restritos a um pequeno grupo de variáveis. Não se pode imaginar que a determinação das chances de se obter um emprego formal ou um cargo gerencial, neste caso, estejam somente associadas a variações na escolaridade e na experiência dos indivíduos.

Assim, este estudo contribui com o debate sobre o tema exatamente quando demonstra que a empregabilidade formal e a gerencial de um indivíduo, além de estarem associadas ao seu capital humano, são também afetadas pelo seu capital social, além de atributos ligados à origem social. Oportuno destacar que, ao incluir elementos não-meritocráticos, como aqueles ligados ao capital social, este estudo torna a discussão sobre a empregabilidade individual bastante pertinente à realidade do Brasil, país que possui como uma de suas principais características o personalismo nas relações (Freitas, 1997).

As evidências aqui encontradas podem indicar que as organizações vêm valorizando novas facetas do conhecimento em seus processos de seleção. Ao valorizar elementos ligados ao capital social e cultural do indivíduo, o mercado de trabalho pode estar atribuindo importância à relação desses tipos de capital com o capital humano. Por exemplo, pessoas com estoque de capital social podem ser mais capazes de compartilhar conhecimentos na organização. Já o capital cultural do indivíduo pode estar associado a extra-habilidades, como facilidade no aprendizado de outros idiomas. É importante destacar que as evidências deste estudo não permitem a afirmação segura acerca deste novo papel do conhecimento nas organizações. Entretanto, os indícios aqui levantados podem estimular pesquisas futuras que possam melhor explorar o assunto.

Obviamente, este estudo não procurou esgotar o debate sobre o mercado de trabalho. Outros aspectos deste mercado devem ser também estudados à luz de abordagens teóricas e variáveis que considerem o mercado de trabalho como algo inserido em um contexto social. Provavelmente, os efeitos dessas variáveis nas chances de promoção e no processo de determinação de salários devem ser distintos do que aqui foi observado, e por isso merecem ser estudados mais profundamente.

Os resultados deste estudo podem orientar empregadores e empregados, assim como políticas públicas para o emprego. Sobre este último aspecto, convém destacar que os esforços públicos direcionados ao estímulo da empregabilidade tendem a enfatizar a educação formal. Além disso, grande parte deles ainda estão baseados na noção de qualificação, bastante estática, quando comparada com a de competência. Os resultados do estudo de Silveira Neto (2002) mostram que um programa importante de qualificação para o trabalhador (PLANFOR) não tem gerado impactos significativos na empregabilidade e renda de trabalhadores que dele participam. Isso ocorre provavelmente em função da não adequação do Programa ao contexto de competência e à negligência de outros aspectos relevantes no mercado de trabalho.

Embora este artigo contribua com a adição de evidências em favor das abordagens teóricas aqui levantadas, novas pesquisas se fazem necessárias, uma vez que os processos aqui analisados (acesso a cargos formais e gerenciais) podem variar de acordo com diferentes sub-setores da economia ou com a região do Brasil estudada, por exemplo. Ainda assim, acredita-se que as conclusões deste estudo podem servir como parâmetro para diversos outros sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Referências

- BARROS, Alexandre Rands. O setor informal e o desemprego na Região Metropolitana do Recife. *Revista Econômica do Nordeste*, Fortaleza, v. 28, p. 337-361, jul. 1997.
- BECKER, Gary. *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Nova Iorque: NBER/Columbia University Press, 1964.
- BOTTOMORE, Tom. *As classes na sociedade moderna*. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. *Reproduction in education, society and culture*. London: SAGE, 1977.
- BOURDIEU, Pierre. Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Paris, n. 30, nov. 1979, p. 3-6.
- BOURDIEU, Pierre. Le capital social – Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Paris, n. 31, jan. 1980, p. 2-3.
- BOURDIEU, Pierre. Reprodução cultural e reprodução social, In: Sergio Miceli (org.). *A Economia das trocas simbólicas*. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1987.
- BURT, Ronald S. The network structure of social capital. In: R. Sutton e B. Staw. *Research in Organizational Behavior*, v. 22, Greenwich, CT: JAI Press, 2000.
- CARRIERI, A.; SARSUR, A. Percurso semântico do tema empregabilidade: um estudo de caso em uma empresa de telefonia. ENANPAD, 26, *Anais...* Salvador: ANPAD, 2002.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis e Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- CASTELLS, Manuel; PORTES, Alejandro. World underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy. In: A. Portes, M. Castells e L. Benton (eds.). *The informal economy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1989.
- CAVALCANTI, Clóvis. *Viabilidade do setor informal: a demanda de pequenos serviços no grande Recife*. 2. ed. Recife: Massangana; SUDENE, 1983.
- CIVELLI, Franco. Personal competencies, organizational competencies, and employability. *Industrial and commercial training*. Guiltsborough, v. 30, n. 02, 1998.
- COLEMAN, James. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, v. 94, supplement, p. S95-S120, 1988.
- COLEMAN, James. *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press, 1994.
- COLLIER, Paul. Social capital and poverty. *Social capital initiative Working Paper*, n. 4, The World Bank, Nov. 1998.
- D'ARAÚJO, Maria. C. *Capital social*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

- DAHRENDORF, Ralf. *As classes e seus conflitos na sociedade industrial*. Brasília: Editora UNB 1982.
- DASGUPTA, P; SERAGELDIN, I. *Social capital: a multifaceted perspective*. Washington: The World Bank, 2000.
- DE GRAAF, N.; FLAP, H. 'With a little help from my friends': Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, v. 67, n. 2, p. 452-472, Dec. 1988.
- FERNANDES, Antonio. O conceito de capital social e sua aplicação na análise institucional e de políticas públicas. ENANPAD, 25, *Anais*. Campinas: ANPAD, 2001.
- FERNANDEZ, R.; CASTILLA, E.; MOORE, P. Social capital at work: networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology*, v. 105, n. 5, Mar. 2000.
- FERNANDEZ, R.; WEINBERG, N. Sifting and sorting: personal contacts and hiring in a rental bank. *American Sociological Review*, v. 62, p. 883-902, Dec. 1997.
- FREITAS, Alexandre B. Traços brasileiros para uma análise organizacional. In: F. Motta e M. Caldas (orgs.). *Cultura organizacional e cultura brasileira*. São Paulo: Atlas, 1997.
- GRANOVETTER, Mark. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1360-1380, May 1973.
- GRANOVETTER, Mark. Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, v. 91, n. 3, p. 481-510, nov. 1985.
- GRANOVETTER, Mark. *Getting a job*. 2. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1995.
- HAIR Jr, J., et. al. *Multivariate data analysis with readings*. Upper Saddle River (New Jersey): Prentice Hall, 1995.
- HELAL, Diogo H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. EnEO, 3, 2004, Atibaia, São Paulo, *Anais...* Atibaia: ANPAD, 2004.
- HELAL, Diogo H.; NEVES, Jorge A.; FERNANDES, Danielle C. Empregabilidade gerencial no Brasil. ENANPAD, 28, 2004, *Anais...* Curitiba: ANPAD, 2004.
- HIRATA, H. Da Polarização das qualificações ao modelo da competência. In: C. Ferretti et al (org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*. 7 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. *Texto para Discussão* n. 826, Rio de Janeiro: IPEA, set. 2001, 24p.
- LEMOS, Jorgete O que é empregabilidade? *Tendências do Trabalho*, ed. 276, 1997.
- MAMAN, Daniel. Who Accumulates directorships of big business firms in Israel?. *Human Relations*, v. 53, n. 5, p. 603-629, 2000.
- MINCER, Jacob. *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University, 1974.
- PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, P. e FRIGOTTO, G. (orgs.). *A cidadania negada*. Buenos Aires: CLACSO, 2000.
- PERES, Fernando. Capital social. *Preços Agrícolas*. Maio 2000, p. 6-9.
- PETERSEN, T.; SAPORTA, I.; SEIDEL, M. Offering a job: meritocracy and social networks. *American Journal of Sociology*, v. 106, n. 3, nov. 2000, p. 763-816.
- PODOLNY, J.; BARON, J. Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, v. 62, p. 673-693, Oct. 1997.

- POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- PORTES, Alejandro. Social capital. *Annual Review of Sociology*, v. 24, 1998, 24p.
- PUTNAM, R. *Comunidade e democracia*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- RAMOS, Marise N. *Pedagogia das competências*. São Paulo: Cortez, 2001.
- SANTOS, José Alcides. *Estrutura de posições de classe no Brasil*. BH: Ed. UFMG, 2002.
- SCHIFF, Maurice W. *Labor market integration in the presence of social capital*. Washington : World Bank, 2000.
- SCHULTZ, T. Investment in human capital. *American Economic Review*, v. 51, Mar., 1961.
- SCHULTZ, Theodore W. *O capital humano*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SILVEIRA NETO, Raul da Mota. Eficácia e viés de seleção em programas de qualificação de trabalhadores em situação economicamente desvantajosa: evidências para o Estado de Pernambuco. *Revista Econômica do Nordeste*. v. 33, n. 3, jul./set. 2002.
- TANSEY, R. *et.al*. A comparison of loglinear modeling and logistic regression in management research. *Journal of Management*, v. 22, n. 2, p. 339-359, Summer 1996.
- WRIGHT, Erik; PERRONE, Luca. Marxist class categories and income inequality. *American Sociological Review*. v. 42 (Feb.), p. 32-55, 1977.