



Foto: Mangostar | Shutterstock

JOI BRASIL

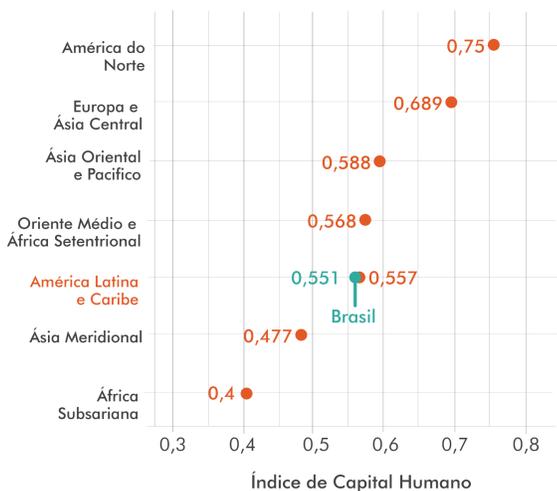
EVIDÊNCIAS SOBRE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES PARA O BRASIL: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Autores: **Filipe Cavalcanti**, JOI Brasil. **Laísa Ratcher**, BID. **Livia Gouvêa**, BID. **Luiz Felipe Fontes**, JOI Brasil. Apoio técnico: **Edivaldo Constantino**, JOI Brasil. **Kelly Miranda**, BID.

INTRODUÇÃO

Qualificação é um elemento importante para que trabalhadores alcancem empregos de qualidade e sejam mais produtivos. No entanto, no Brasil, assim como em outros países da América Latina e Caribe (ALC), muitas pessoas carecem de formação adequada e não desenvolvem habilidades requeridas pelo mundo do trabalho. A análise comparada do Índice de Capital Humano (ICH) ilustra este ponto. O ICH calcula a produtividade esperada da próxima geração de trabalhadores caso as circunstâncias se mantenham como estão. Na Figura 1, vemos que o ICH do Brasil — bem próximo da média para a ALC — é significativamente menor que o de regiões de alta renda, como América do Norte e Europa. Isto indica que há muitos talentos desperdiçados no Brasil.

Figura 1 - Índice de Capital Humano, 2020, por região



Fonte: [Banco Mundial](#)

Uma pesquisa realizada em quarenta países e territórios ao redor do mundo mostrou que empregadores relatam cada vez mais

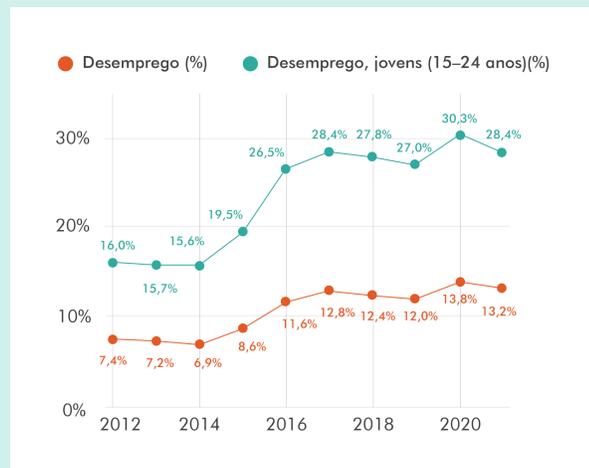
dificuldades para encontrar trabalhadores com as habilidades necessárias para ocuparem as vagas disponíveis em suas empresas ([Manpowergroup, 2022](#)). De acordo com essa mesma pesquisa, o Brasil está entre os dez países onde esta escassez de talentos é mais severa. Uma estratégia possível para enfrentar este problema é através de programas de qualificação profissional.

Embora programas de qualificação profissional tenham sido geralmente bem sucedidos em prover novas habilidades aos trabalhadores que estão em busca de emprego, eles costumam ter resultados mistos sobre o emprego e a renda. Além disso, esses programas muitas vezes são muito caros, podendo custar de algumas centenas de dólares americanos até mais de dez mil dólares por pessoa treinada ([McKenzie, 2017](#), [Blattman and Ralston, 2015](#)). Estes resultados mistos e os altos custos de implementação mostram a importância de identificar quais as características são mais promissoras nestes programas, para que estas possam ser utilizadas no desenho de futuras intervenções.

Esta publicação analisa as evidências disponíveis sobre programas de qualificação profissional e discute suas implicações para a formulação de políticas públicas no Brasil. O estudo se soma a outros já realizados pelo Laboratório de Ação contra a Pobreza Abdul Latif Jameel (J-PAL) e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) que também abordam esta questão (ver [J-PAL \(2022\)](#), [BID \(2020\)](#), e [BID \(2021\)](#)).

JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Figura 2 - Taxa de desemprego no Brasil, total e para jovens (15 a 24 anos)



Fonte: PNAD-C trimestral, média anual

Jovens enfrentam desafios adicionais no mercado de trabalho, como a necessidade de um tempo maior para encontrar um emprego adequado ([Cunningham, 2009](#)), limitações relacionadas a questões regulatórias, desalinhamentos entre suas aspirações e as realidades do mercado de trabalho, falta de conhecimento sobre as demandas do mercado de trabalho e falta de habilidades e competências ([BID, 2021](#)). Tais barreiras tendem a se refletir, por exemplo, em taxas de desemprego mais elevadas entre jovens do que entre a população geral. No Brasil, o desemprego entre jovens atingiu 28,4 por cento em 2021 (Figura 2), um valor 12,4 pontos percentuais acima do que fora em 2012 (16 por cento). Esse aumento foi bastante superior ao observado para o desemprego na população em geral no mesmo período.¹ Portanto, é importante desenvolver estratégias eficientes e baseadas em evidências que melhorem as condições de vida e de trabalho para os trabalhadores mais jovens.

¹ No mesmo período, a taxa de desemprego da população geral aumentou 6 pontos percentuais, indo de 7,4% a 13,2% em 2021.

CARACTERÍSTICAS PROMISSORAS DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO

Apesar da evidência de avaliações randomizadas de programas de qualificação profissional ser mista, diversos programas demonstraram características promissoras que aumentaram a empregabilidade e a renda dos indivíduos.²



Adequando o treinamento às demandas do mercado

Adequar os currículos e os cursos oferecidos às demandas do mercado de trabalho pode tornar os programas de qualificação profissional mais eficientes em melhorar a empregabilidade e a renda dos indivíduos. Na **Turquia**, os efeitos positivos em empregabilidade no curto prazo foram maiores quando os cursos foram oferecidos por provedores privados que tinham incentivos e habilidades para responder às demandas do mercado ([Hirshleifer et al., 2016](#)). Nos **Estados Unidos**, programas de treinamento setorial focalizados em ocupações com forte demanda de trabalho e oportunidades para desenvolvimento de carreira no longo prazo aumentaram a renda das pessoas treinadas e as colocaram em empregos de qualidade ([Katz et al., 2020](#)).

²Avaliações randomizadas, ou aleatorizadas, são aquelas em que os participantes são aleatoriamente designados a um ou mais grupos que recebem algum tipo de benefício, ou a um grupo de comparação.



Incentivos financeiros aos provedores de treinamento

Evidências preliminares sugerem que pagar os provedores de treinamento com base nos resultados dos participantes podem encorajá-los a entregar programas de qualidade. Uma meta-análise³ encontrou que programas com algum tipo de pagamento por performance aos ofertantes da qualificação foram mais eficazes em atingir seus objetivos ([Kluve et al., 2018](#)). Na **Colômbia**, um programa condicionou o pagamento aos fornecedores à conclusão dos cursos pelos alunos, criando incentivos para que os provedores criassem estratégias de retenção ([Attanasio et al., 2011](#)). No **Nepal**, uma avaliação quasi-experimental concluiu que oferecer um bônus para os provedores que conseguissem alocar os participantes em um emprego em até 6 meses após o treinamento pode ter contribuído para que o programa tivesse efeitos positivos sobre empregabilidade.



Qualificação no ambiente de trabalho

Programas que ofereceram aos seus participantes uma experiência prática no mundo do trabalho, por meio de estágios e aprendizagem, conseguiram facilitar a transição dos indivíduos ao emprego. Na maioria dos casos, programas que combinaram treinamentos no emprego com treinamento em sala de aula levaram a resultados positivos e foram mais bem sucedidos que programas que ofereceram

³ Meta-análise é um método de revisão de literatura que utiliza técnicas estatísticas para agregar resultados de diversos artigos acadêmicos.

apenas treinamento no emprego. Em **Bangladesh**, combinar um treinamento tradicional em sala de aula com um auxílio financeiro e uma oportunidade de estágio na mesma ocupação foi mais eficaz em aumentar a empregabilidade e a renda do que fornecer apenas o treinamento tradicional e o auxílio financeiro ([Shonchoy et al., 2018](#)). Uma avaliação em **Uganda** comparou os efeitos de oferecer um treinamento para o emprego em sala de aula por seis meses com oferecer uma oportunidade de estágio em uma firma. Os ganhos para as pessoas que receberam o treinamento em sala de aula foram maiores e sustentados no longo prazo, provavelmente porque adquiriram mais habilidades certificadas e puderam sair do desemprego mais rapidamente que aqueles que receberam apenas o estágio ([Alfonsi et al., 2020](#)).



Habilidades socioemocionais

Os trabalhadores têm sido cada vez mais recompensados por habilidades socioemocionais, como a capacidade de comunicação, trabalho em grupo, resolução de problemas e consciência pessoal ([Deming, 2017](#)). Ajudar indivíduos a desenvolver essas habilidades melhorou a sua empregabilidade quando esta foi oferecida junto com treinamentos em habilidades técnicas ou estágios. No **Egito**, um treinamento focado em habilidades técnicas e socioemocionais teve um efeito maior em empregabilidade dezoito meses depois em relação a treinamentos que focaram em apenas uma das habilidades ([Osman and Speer, 2022](#)). Na **República Dominicana**, um programa de treinamento em habilidades socioemocionais combinado a um estágio foi

capaz de aumentar a empregabilidade de mulheres no curto prazo ([Acevedo et al., 2020](#)).



Trabalhadores enfrentam diversas barreiras ao buscar empregos. Estas podem incluir restrições financeiras e geográficas, desconhecimento sobre as oportunidades no mercado de trabalho, inexperiência na comunicação de competências, dentre outras ([J-PAL, 2022](#)). No **Quênia**, indicar os participantes a um emprego numa firma grande com alta probabilidade de contratação junto com treinamento induziu a um maior esforço dos participantes durante o curso e levou a melhores resultados de empregabilidade ([Atkin et al., 2021](#)). Nos **Estados Unidos**, componentes de assistência à busca por emprego estavam presentes em diversos programas de qualificação profissional de sucesso. Os efeitos de programas de assistência à busca por emprego serão discutidos em outra publicação desta série.



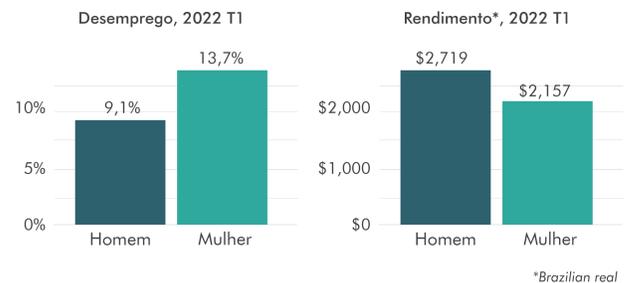
Restrições financeiras muitas vezes impedem os trabalhadores de ingressar e participar de programas de qualificação profissional. Fornecer assistência financeira aumentou a efetividade desses programas em casos medidos por avaliações aleatorizadas. Em **Bangladesh** e na **Colômbia**, oferecer assistência financeira para cobrir os custos de alimentação e transporte durante um treinamento aumentou a taxa de matrículas e de conclusão dos cursos.

Em ambas as avaliações, os programas de qualificação profissional apenas foram eficazes em aumentar a probabilidade de conseguir emprego quando combinados com suporte financeiro ([Shonchoy et al., 2018](#), [Barrera-Osorio, Kugler and Silliman, 2020](#)).

BARREIRAS ESPECÍFICAS DE GÊNERO

Mulheres enfrentam barreiras adicionais no mercado de trabalho, incluindo a imposição de lidar individualmente com tarefas domésticas e cuidados com a família; culturas empresariais de promoção baseadas em normas de gênero; e vieses inconscientes e estereótipos que dificultam a progressão na carreira. Isto se reflete em maiores taxas de desemprego e menores salários ([Goldin, 2021](#), [ILO, 2017](#)). No primeiro trimestre de 2022, a taxa de desemprego entre mulheres no Brasil foi de 13,7 por cento no primeiro trimestre de 2022, 4,6 pontos percentuais acima daquela para homens no mesmo período, que foi de 9,1 por cento (Figura 3). Além disso, o salário médio das mulheres foi apenas 79,3 por cento daquele dos homens.

Figura 3 - Desigualdades de gênero no mercado de trabalho, Brasil



Fonte: Pnad-C trimestral. Rendimento mensal.

Programas de qualificação profissional costumam ser considerados como uma forma de combater a desigualdade de gênero no

mercado de trabalho, mas há diferenças de quais grupos são mais beneficiados por estes programas. Por exemplo, [Da Mata et al. \(2021\)](#), [Camargo et al. \(2021\)](#), e [Attanasio et al. \(2011\)](#) encontraram que mulheres se beneficiaram mais de programas de treinamento, aumentando sua trajetória de renda e empregabilidade mais acentuadamente em relação aos homens. Já [Alzúa et al. \(2016\)](#), [Cho et al \(2013\)](#) e [Hirshleifer et al. \(2016\)](#) encontraram efeitos contrários. Em geral, mulheres pareceram se beneficiar mais de treinamentos que promovem habilidades socioemocionais ([Camargo et al. 2021](#), [Acevedo et al. 2020](#)).

Diferenças de gênero relacionadas à escolha da ocupação também foram consideradas um importante determinante da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Um exemplo é a sub-representação de mulheres em empregos com alto salário no setor de tecnologia ([Blau and Kahn, 2017](#)). Programas no **Peru** e no **México** incluíram um exemplo profissional bem sucedido (*role model*) do sexo feminino na sua página de inscrição para encorajar a participação de mulheres em qualificações na área de tecnologia. Pesquisadores encontraram que essa modificação foi de fato eficaz em aumentar a porcentagem de matrículas de mulheres ([Del Carpio e Guadalupe, 2021](#)).

Treinamentos exclusivos para mulheres podem acelerar a participação delas em setores onde sua presença é sub-representada, mas avaliações também encontraram limitações nessas intervenções. Pesquisadores na **Argentina** e na **Colômbia** encontraram que programas de treinamento exclusivos para mulheres aumentaram a probabilidade delas estarem empregadas no setor de tecnologia no curto prazo, mas diminuiu mais a chance de trabalharem em outros setores, tendo um efeito

agregado negativo sobre a empregabilidade feminina ([Aramburu et al., 2021](#)). Evidências encontradas para o **Quênia** indicam que, após receberem um treinamento em habilidades digitais, a renda e a empregabilidade das mulheres apenas aumentou quando o treinamento foi complementado com indicações para vagas de emprego em uma empresa de tecnologia ([Atkin et al., 2021](#)). Esta evidência sugere que fornecer apenas treinamento em áreas onde mulheres são sub-representadas pode não ser suficiente para enfrentar barreiras complexas, e uma abordagem mais ampla, aliando o treinamento a outras formas de assistência, pode ser necessária.

Mulheres também podem enfrentar mais restrições para se matricular e se manterem em programas de qualificação profissional por resistência de parceiros e obrigações familiares (por exemplo, em **Bangladesh**, [Shonchoy et al., 2018](#), e no **Malawi**, [Cho et al 2013](#)). No entanto, poucas avaliações testam rigorosamente programas que enfrentam essas barreiras.

PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA AMÉRICA LATINA E CARIBE

Esta seção destaca as evidências para o Brasil e a região da ALC sobre características inovadoras e de impacto que podem ser relevantes no contexto do Brasil.

No **Brasil**, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) foi criado em 2011 pelo Governo Federal com a finalidade de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica. Um componente do PRONATEC, chamado Brasil Maior, ofereceu treinamentos solicitados por

empresas através de um canal direto com o governo, ou seja, alinhados às demandas do setor produtivo. Uma avaliação quasi-experimental do Brasil Maior sugere que ele foi eficaz em aumentar a empregabilidade dos seus participantes. Os seus cursos tiveram um efeito maior do que outros do PRONATEC em geral, que não se conectaram previamente com o setor produtivo ([O'Connell and Mation, 2021](#)).

Outro componente do PRONATEC, chamado Bolsa Formação, ofereceu bolsas de estudo para que estudantes pudessem realizar treinamentos sem custos em instituições privadas. Uma avaliação deste componente realizada no estado de Santa Catarina encontrou que a assistência financeira aumentou a taxa de matrícula em 64 pontos percentuais ([Camargo et al., 2021](#)). Além disso, os pesquisadores encontraram que através da bolsa de estudos foi possível aumentar a taxa de emprego e a renda das mulheres dois anos após a conclusão do curso. No entanto, a avaliação não identificou efeitos sobre emprego e renda dos homens. Os autores argumentam que isso se deveu ao sucesso desses cursos em aumentar as habilidades socioemocionais das mulheres, o que não aconteceu entre os homens.

No estado da Bahia, o Programa de Educação Subsequente ao Ensino Médio (PROSUB) consiste em um treinamento de dezoito meses em sala de aula mais seis meses de treinamento no emprego. São oferecidas qualificações em diversas áreas de atuação, como agricultura, manufatura, informática e saúde. As pessoas que completaram o programa receberam um certificado. Uma avaliação aleatorizada mostrou que o programa aumentou a empregabilidade das mulheres quando estas não se formaram em um período de recessão econômica, e não teve

efeitos para homens ([Da Mata, Oliveira e Silva, 2021](#)). Em períodos de crise, o programa não foi eficaz em melhorar a probabilidade de conseguir um emprego e aumentar a renda tanto de homens quanto de mulheres, indicando a importância que as condições gerais do mercado de trabalho local têm nos resultados das políticas de qualificação.

Programas similares avaliados na ALC que combinaram treinamentos em sala de aula com experiências práticas no mercado de trabalho também tiveram impacto positivo nos seus participantes. No **Peru**, o programa *Projovent* combinou três meses de treinamento em sala de aula com um estágio de mesma duração. O programa não foi eficaz em aumentar emprego e salários até três anos após a conclusão do programa, mas melhorou a proporção de trabalhadores em empregos formais neste período ([Diaz and Rosas, 2016](#)). Na **Argentina**, o programa *entra21* ofereceu quatro meses de treinamento em habilidades técnicas e socioemocionais, e um estágio de mesma duração. O programa aumentou a empregabilidade dos beneficiários em até dezoito meses após o fim do programa, mas esse efeito se dissipou no médio e no longo prazo ([Alzúa et al., 2016](#)). A ausência de efeitos no longo prazo destaca a complexidade de desenvolver programas de qualificação profissional e a importância de conduzir mais avaliações para entender como manter de maneira perene os efeitos de curto prazo.

Na **República Dominicana**, o programa *Juventud y Empleo* foi avaliado por diversos pesquisadores ([Card et al., 2011](#), [Ibarrarán et al., 2014](#), [Ibarrarán et al., 2019](#)). Recentemente, [Acevedo et al. \(2020\)](#) mediram os efeitos de duas versões do programa: uma focada apenas

ESTUDO DE CASO: JÓVENES EN ACCIÓN, COLÔMBIA

Em 2001, o governo colombiano lançou o programa "Jóvenes en Acción", cujo público-alvo eram jovens desempregados de 18 a 25 anos e de baixa renda. O programa ofereceu cursos principalmente voltados para o setor administrativo, embora houvesse também cursos em ocupações manuais e de informática. Dentre as atividades e os benefícios oferecidos, estavam:

- Três meses de aulas teóricas em sala de aula fornecidas por instituições privadas
- Três meses de estágio ou treinamento no emprego fornecido por empresas selecionadas
- Auxílio financeiro para cobrir custos com transporte e alimentação

Os provedores de treinamento em sala de aula foram escolhidos com base em sua qualidade e sua habilidade de alocar os estudantes em estágios nas empresas autorizadas. Uma grande fração do pagamento aos centros de treinamento era condicional ao número de estudantes que completaram o curso, conseguiram um estágio e o completaram. Os centros recebiam um valor adicional caso a firma contratasse o jovem em um contrato formal.

Avaliações indicam que as mulheres que completaram este programa aumentaram a chance de conseguir emprego e aumentaram a sua renda de doze a quinze meses após o curso.

([Attanasio et al., 2011](#); [Attanasio et al., 2017](#); [Kugler et al., 2019](#)). O programa também aumentou a empregabilidade de homens no setor formal. No longo prazo, o programa aumentou a empregabilidade, a renda e a probabilidade dos beneficiários trabalharem em empresas grandes.⁴ Por fim, a participação no programa também aumentou a quantidade de cursos de educação formal (ensino médio e faculdade) realizados pelos participantes e suas famílias.

em habilidades socioemocionais e outra focada na combinação de habilidades técnicas e socioemocionais. Os dois programas foram efetivos tanto em aumentar as habilidades socioemocionais como em aumentar a renda e a empregabilidade das mulheres no curto prazo. Para homens, ambos os programas não melhoraram as habilidades socioemocionais e, enquanto o primeiro não afetou os resultados no mercado de trabalho, o segundo reduziu a empregabilidade. Isso pode ter ocorrido porque a participação no segundo programa pode ter feito com que os homens ficassem excessivamente confiantes sobre seus prospectos no mercado de trabalho a ponto de rejeitarem mais ofertas de emprego. Este estudo, portanto, ressalta a importância de considerar as expectativas que os indivíduos criam ao participar destes programas, as quais podem afetar o seu desempenho no mercado de trabalho. No longo prazo, o programa não teve efeito na empregabilidade de homens e mulheres, mas aumentou o bem-estar e a autoestima das mulheres. Portanto, treinamentos que enfatizam habilidades socioemocionais podem ter efeitos positivos no mercado de trabalho, mas estes efeitos também podem desaparecer no longo prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos maiores desafios para o Brasil nos próximos anos é o de enfrentar o desemprego e ajudar as pessoas a conseguirem empregos de qualidade com bons salários. Formuladores de políticas interessados em superar este desafio devem considerar as características promissoras dos programas de qualificação profissional destacados nesta publicação.

⁴ Estas empresas tipicamente oferecem mais benefícios para os trabalhadores.

Conectando com o mercado de trabalho

Programas de qualificação profissional de sucesso geralmente adequam seus cursos e currículos de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Muitos deles também oferecem estágios e/ou outras formas de treinamento no emprego para seus participantes. Portanto, parece importante que os treinamentos incluam alguma forma de conexão com as demandas do mercado de trabalho.

Entendendo as necessidades dos trabalhadores

Pessoas que frequentam programas de qualificação podem apresentar restrições financeiras ou enfrentar barreiras estruturais devido a marcadores sociais de raça e gênero. Programas de sucesso geralmente oferecem algum tipo de assistência financeira ou outras formas de suporte, como assistência à busca por trabalho e desenvolvimento de habilidades socioemocionais.

Olhando para o futuro

O mundo está experimentando de forma muito rápida e complexa diversas mudanças tecnológicas, que têm potencial de afetar o mercado de trabalho ao modificar as habilidades requeridas dos trabalhadores ([BID, 2018](#)). Novas habilidades também serão necessárias se os países forem transitar para uma economia verde e sustentável ([OECD, 2012](#)), enquanto outras habilidades se tornarão obsoletas devido a automação e robotização. Avaliações futuras sobre como desenhar programas de treinamento de forma eficiente levando em consideração essas mudanças na demanda de trabalho trariam importantes contribuições.

A IMPORTÂNCIA DAS AVALIAÇÕES ALEATORIZADAS

Avaliações aleatorizadas são uma ferramenta poderosa para identificar o impacto de um programa ou política e podem prover reflexões sobre as razões por trás do impacto de uma intervenção. Estas reflexões podem ajudar os profissionais e tomadores de decisão que buscam melhorar o desenho dos seus programas e usar os seus recursos de forma eficiente. A Iniciativa de Empregos e Oportunidades (JOI, do inglês, Jobs and Opportunity Initiative) Brasil do J-PAL foi criada em 2021 para expandir o rol de evidências sobre soluções para os desafios do mercado de trabalho no Brasil através do suporte a avaliações aleatorizadas. Se a sua empresa, organização ou agência de governo está implementando uma intervenção relacionada ao mercado de trabalho e gostaria de explorar a oportunidade de colaborar com pesquisadores para avaliar de forma robusta a sua intervenção, entre em contato conosco em joi-br@povertyactionlab.org.

AGRADECIMENTOS

Este estudo faz parte da série de publicações “Evidências sobre Políticas de Mercado de Trabalho e Implicações para o Brasil”, produzida pela Iniciativa de Empregos e Oportunidades (JOI Brasil), com co-autoria do Banco Interamericano de Desenvolvimento, para difundir o conhecimento sobre evidências no tema de mercado de trabalho. Agradecemos aos nossos parceiros - Fundação Arymax, a B3 Social, a Fundação Tide Setubal, a Potencia Ventures, o Banco Interamericano de Desenvolvimento, e o Insper - pelo fomento ao desenvolvimento de pesquisas rigorosas no país.

Agradecemos também a Marianne Bertrand, Lisa Corsetto, Natalie Valent e David Kaplan pelas valiosas contribuições técnicas. Estendemos nossos agradecimentos a todos que colocaram esforços para viabilizar essa publicação.

REFERÊNCIAS

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., and Martinez, S. (2020). How vocational education made women better off but left men behind. *Labour Economics*, 65:101824.
- Alfonsi, L., Bandiera, O., Bassi, V., Burgess, R., Rasul, I., Sulaiman, M., and Vitali, A. (2020). Tackling youth unemployment: Evidence from a labor market experiment in Uganda. *Econometrica*, 88(6):2369–2414.
- Almeida, R., Amaral, N., and de Felicio, F. (2015). Assessing Advances and Challenges in Technical Education in Brazil. The World Bank, self-published.
- Alzúa, M. L., Cruces, G., and Lopez, C. (2016). Long-run effects of youth training programs: Experimental evidence from Argentina. *Economic Inquiry*, 54(4):1839–1859.
- Aramburu, J., Goicoechea, A., and Mobarak, A. M. . Coding bootcamps for female digital employment. Working paper, 2021.
- Atkin, D., Schoar, A., Wahnschafft, K. . Evaluating Sama’s Training and Job Programs in Nairobi, Kenya. Working paper, 2021.
- Attanasio, O., Kugler, A., and Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3):188–220.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., and Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2):131–43.
- Barrera-Osorio, F., Kugler, A. D., and Silliman, M. I. Hard and soft skills in vocational training: Experimental evidence from Colombia. Working paper, National Bureau of Economic Research, 2020.
- BID, Banco Interamericano de Desenvolvimento (2019) Disrupting Talent: The Emergence of Coding Bootcamps and the Future of Digital Skills.
- BID, Banco Interamericano de Desenvolvimento (2020). Skills Development Sector Framework Document.
- BID, Banco Interamericano de Desenvolvimento (2021). Labor Sector Framework Document.
- Blattman, C., and Ralston, L.. Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence from Labor Market and Entrepreneurship Programs. Working paper, 2015
- Card, D., Ibararán, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D., and Soares, Y. (2011). The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic. *Journal of Labor Economics*, 29(2):267–300.
- Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., Zenker, J. . The Role of Training Programs for Youth Employment in Nepal Impact Evaluation Report on the Employment Fund. Policy Research Working Paper 7656. World Bank, 2016.
- Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., and Orozco-Olvera, V.. Gender differences in the effects of vocational training: Constraints on women and drop-out behavior. World Bank Policy Research Working Paper no 6545, 2013.
- Cruces, G., Glüzmann, P., Calva, L. (2012). Economic Crises, Maternal and Infant Mortality,

- Low Birth Weight and Enrollment Rates: Evidence from Argentina's Downturns. *World Development*, Volume 40, Issue 2, Pages 303-314,
- Cunningham, W.. Unpacking Youth Unemployment in Latin America. Policy Research World Bank Working Paper. no. WPS 5022, 2009.
- Da Mata, D., Oliveira, R., and Silva, D. (2021). Who benefits from job training programs? evidence from a high-dosage program in Brazil. Working paper, 2021.
- De Diego, M., C. Gonzalez-Velosa, S. Rieble-Aubourg, and G. Rucci. (2017). Public financing of vocational training through competitive funds: A promising option for Latin America and the Caribbean. Technical Note 1280. Labor Markets and Social Security Division. InterAmerican Development Bank, Washington DC.
- Del Carpio, L., Guadalupe, M. (2021) More Women in Tech? Evidence from a Field Experiment Addressing Social Identity. *Management Science*, 68(5):3196-3218.
- Deming, D. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*; 132(4): 1593–1640.
- Diaz, J. J. and Rosas, D. Impact evaluation of the job youth training program Projoven. Technical report, IDB Working Paper Series, 2016.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., Vishwanath, T. (2016) The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan. *IZA J Labor Develop* 5, 9.
- Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R., and Ridao-Cano, C. (2016) The impact of vocational training for the unemployed: experimental evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 126(597):2115–2146.
- Ibarrarán, P., Kluve, J., Ripani, L., and Rosas Shady, D. (2019). Experimental evidence on the long-term effects of a youth training program. *ILR Review*, 72(1):185–222.
- Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., and Garcia, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1):1–24.
- ILO, International Labour Organization (2022). Informe Regional Productividad.
- J-PAL, Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (2017) Skills training programs.
- J-PAL, Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (2022) Sectoral Employment Programs as a Path to Quality Jobs: Lessons from Randomized Evaluations.
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J.M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., Witte, M. (2019) Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review, *World Development*, Volume 114, Pages 237-253,
- Kugler, A., Kugler, M., Saavedra, J. E., and Herrera-Prada, L. O. (2020). Long-term educational consequences of vocational training in Colombia: Impacts on young trainees and their relatives. *Journal of Human Resources* pages 0518–9528R2.
- Manpowergroup (2022). Pesquisa Escassez de Talentos 2022.
- McKenzie, D. How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? : A Critical Review of Recent Evidence. Policy Research Working Paper; No. 8011. World Bank, Washington, DC, 2017.

O'Connell, S., Mation, L.. . Tell us what you need: Matching public job training to local skill demand with employers' input. Working paper, 2020.

Shonchoy, A., Fujii, T., and Raihan, S.. Barriers to labor migration for the rural poor: Experimental evidence from a vocational training program in Bangladesh. Working paper, 2018.

World Bank. (2022) Brazil Human Capital Review: Investing in People.