INSERÇÃO PROFISSIONAL E IMAGINÁRIO SOCIAL

TUPPY, Maria Isabel Nogueira – UNESP
GT: Trabalho e Educação/n. 09
Agência Financiadora: CNPq

A globalização traz consigo avanços contínuos nas formas de gestão da produção e do trabalho, gerando a busca de maior com custos decrescentes. O resultado deste processo compreende uma desenfreada concorrência entre empresas, de tal sorte que tem impingido profundas alterações ao mercado de trabalho. A principal característica, que por ora nos interessa, oriunda deste novo modelo, é a diminuição efetiva de postos de trabalho, que gera o chamado desemprego estrutural.

Remontando-se às origens do desemprego, vê-se, de acordo com GAUTIÉ (1999), que essa categoria é fruto de uma construção social, estatística e jurídica que nasce na Europa, no fim do século XIX e início do XX. Com efeito, o desemprego é uma realidade muito antiga que teria adquirido dimensões importantes com a industrialização, e hoje se manifesta acentuadamente em razão de inovações tecnológicas, de mecanismos de racionalização corporativa, do solapamento dos sindicatos, da rápida expansão do comércio internacional, da alteração do papel do Estado na economia através de políticas liberalizantes. Observa-se, assim, que o mundo do trabalho passou a ser palco de profunda repercussão desse novo cenário em curso, no qual o pleno emprego já não é possível, nem mesmo em termos de perspectiva futura, caso não se alterem as diretrizes do regime de acumulação.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, 1 a cada 3 trabalhadores, no mundo, encontrava-se na situação de desemprego ou exercendo atividades de sobrevivência, que não deixa de ser uma condição disfarçada de desemprego.

Enfatizam PORTUGAL e GARCIA (1997), que "*a identificação de uma tendência de elevação estrutural do desemprego em âmbito mundial tem ocupado a agenda política de organizações internacionais e constitui-se um dos maiores desafios que a política econômica tem de enfrentar*" (p.50). A busca de emprego tem sido um processo cada vez mais prolongado e difícil, vitimando principalmente grupos populacionais específicos (mulheres, jovens, velhos e alguns segmentos étnicos).

As pessoas em geral têm uma idéia intuitiva do que é o desemprego, de quem são os desempregados. Contudo, o conceito científico está longe de ser inequívoco, já

que de fato existem vários instrumentos de medida. De acordo com SANCHIS (1997, 41): "*não existe uma definição precisa de desemprego; as definições dadas a respeito variam segundo a forma que se realizam as estatísticas*". Encontra-se na literatura o conceito de *desemprego registrado ou aberto*, caracterizando o conjunto de pessoas que não tem um emprego e que assim o manifestam se inscrevendo para ocupar algum posto de trabalho. Este grupo corresponde ao de pessoas que procuram ativamente por uma ocupação, estando em condições de exercê-la imediatamente. Ele indica, ainda, o grau de concorrência no interior do mercado de trabalho em torno do acesso às vagas existentes.[1]

Assim, o segmento da população ativa que supera as necessidades e exigências do processo de acumulação de capital conforma um conjunto de mão-de-obra excedente em cada região. A parte mais visível deste excedente é identificada pelo *desemprego aberto*, enquanto a parte menos visível é representada por formas primitivas de organização da produção e de sobrevivência da população ativa, que se agregam na classificação do *desemprego estimado ou oculto* (POCHMANN, 2001; 78), cuja definição é mais complexa e não pode ser discutida sob o mesmo conceito de trabalho produtivo e população ativa como aquela parte da população total que está realizando ou quer realizar uma atividade produtiva. O *desemprego estimado* atinge os subempregados e outros indivíduos que encontram formas alternativas de sobrevivência, respondendo pela parte menos visível do excedente de mão-de-obra porque envolve os trabalhadores que fazem "bicos" e também procuram por trabalho, assim como aqueles que deixam de procurar uma colocação, pois, em virtude de um mercado de trabalho extremamente desfavorável, permanecem em condição disfarçada de emprego (subemprego).

Assim, a tentativa de medir o excedente de mão-de-obra não se constitui tarefa simples. Desde a década de 1920 a OIT vem esforçando-se para definir uma metodologia homogênea como parâmetro mundial, mesmo assim, existem diferentes formas de medição do excedente de mão-de-obra: levantamentos cadastrais de trabalhadores inscritos nas agências de emprego; usuários de benefícios (seguro desemprego); cadastros patronais; pesquisas sindicais; levantamentos oficiais produzidos por intermédio de investigações domiciliares (censos e amostras), entre outras.

---

[1] POCHMANN, utiliza o termo desemprego aberto e SANCHIS, faz uso do termo desemprego registrado

No Brasil, por exemplo, há controversas taxas de desemprego com patamares diferenciados, resultante do fato das pesquisas domiciliares mensais utilizarem conceitos distintos para expressar os traços característicos de forma de organização e funcionamento de nosso mercado de trabalho. Dificilmente as pesquisas conseguem dar expressão aos comportamentos típicos deste mercado pouco estruturado, com grande disponibilidade de mão-de-obra, e dinamizado por uma estrutura produtiva marcada por grandes diferenças entre as empresas, pelo trabalho sem registro e pelo trabalho autônomo que constituem parte expressiva do conjunto de ocupados. Como conseqüência essa mão-de-obra não é suficientemente captada se adotada as noções usuais de emprego. Estas dificuldades não devem, contudo, impedir o exercício estatístico e analítico a respeito da situação do desemprego no mundo.

Há um entendimento pacífico de que população economicamente ativa engloba três grandes grupos: os ativos com um emprego, os ativos desempregados e à margem do mercado de trabalho e ainda, os inativos, estes últimos também chamados de '*desanimados'*(SANCHIS, 1997; 50), uma vez que a condição do desempregado requer a procura ativa de emprego, requisito que certamente os desanimados não cumprem.

Além dessas, existe ainda uma camada populacional de difícil categorização, que são trabalhadores secundários por antonomásia, como donas de casa. Por isso, alega SANCHIS (1997; 52): "*emprego, desemprego e inatividade são conceitos particularmente ambíguos quando a elas se referem*", ou ainda como afirma CAIN (apud SANCHIS, 54): "os melhores substitutos do mercado de trabalho entre os trabalhadores secundários são as tarefas domésticas para as mulheres, a escolarização para os jovens e a aposentadoria para os idosos". De acordo com BARROS *et alli,* (2001) "*No Brasil, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho cresceu cerca de 13 pontos percentuais entre 1950 e 1980, chegando nos anos 90 a beirar os 40%, e tudo indica que continuará crescendo*". Mas como afirma MELO (2000; 1): "*A entrada das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada de uma diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos, o emprego feminino continua sendo concentrado em alguns setores de atividades e agrupado em pequeno número de profissões, embora numa proporção menor sendo essa segmentação a base das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho*".

O desemprego juvenil é outro aspecto muito característico da crise atual, como apontam os dados oficiais da OIT que registram 44% dos jovens no mundo desempregados e dispostos a trabalhar e que no próximo decênio não menos que 500

milhões de jovens se incorporarão à força de trabalho mundial. A taxa de desemprego dos jovens é entre 2 a 3 vezes superior à dos adulto. Muitos desses jovens estão no setor informal da economia que registra até 93% de todos os postos de trabalho disponíveis para eles, sendo que os salários neste setor são cerca de 44% mais baixos do que os da economia formal, e a proteção e os benefícios trabalhistas inexistem. Associados a estes, dados do IBGE registram que existem 3,4 milhões de jovens sem emprego no Brasil. Eles representam 47% do universo dos desempregados.

Tipicamente as mulheres jovens têm as piores perspectivas de emprego, segundo ARO (2001): "*as taxas de desemprego juvenil feminino excedem as masculinas em mais de 20%, no Brasil enquanto é registrada uma taxa de 12% para os jovens do sexo masculino, constata-se que para as mulheres jovens chega a 18%*".

Neste cenário crescem as condições de vulnerabilidade, ampliando a distância que separa os jovens principiantes no mercado de trabalho e os trabalhadores com experiência. Assim, muitos jovens, quando diante de qualquer oportunidade, admitem facilmente a condição de subemprego, aceitando péssimos salários e pouca ou nenhuma proteção ou seguridade social, e têm parcas perspectivas profissionais.

Esta situação tende, ao menos no imaginário social, a se refletir na qualificação do trabalhador, expondo-o a desafios relativos a novas exigências de formação.

O mais intrigante, recorrendo a ARO (2000, 103), é que: "*Talvez essa seja a geração melhor educada e mais capacitada de todos os tempos*" e, nem por isso é a mais ocupada ou empregada, apesar de se construir socialmente a concepção de que quanto maior a escolarização do indivíduo, maiores serão suas chances de inserção profissional.

Esta idéia faz, em certo sentido, um paralelo com os pressupostos da Teoria do Capital Humano, que difundem a correlação entre o crescimento econômico e os níveis educacionais de uma determinada sociedade. Se tomarmos como referência os discursos que se manifestam em vários segmentos sociais, em particular aqueles que afloram nos meios de comunicação de massa, em prol da educação, entendida como fator de desenvolvimento econômico, ver-se-á facilmente que eles estão imbuídos do mesmo espírito que norteou a emergência da Teoria do Capital Humano, ou seja, aceitam a correlação entre educação e produtividade. Esta é, sem dúvida, a concepção que sistematicamente tem permeado os discursos de lideranças políticas, empresariais e governamentais. Em rápida análise, pode-se verificar tal concepção no que prescreve o Banco Mundial: "*Detalhados estudos econométricos indicam que as taxas de*

investimentos e os graus iniciais de instrução constituem robustos fatores de previsão de crescimento futuro. Se nada mais mudar, quanto mais instruídos forem os trabalhadores de um país, maiores serão suas possibilidades de absorver as tecnologias predominantes, e assim chegar a um conceito rápido da produção" (BANCO MUNDIAL, 1995; 26).

A educação é vista assim como um passaporte para o ingresso e manutenção no mercado de trabalho, para elevação da renda nacional e individual ou familiar, enfim para a superação dos velhos e novos problemas sociais.

De acordo com TANGUY (1999; 51): "*Há uma crença que converge para mostrar que, dentro de uma faixa etária, os mais expostos ao desemprego são os menos diplomados, colocando o diploma como um fator de proteção contra o desemprego. Sendo que essa relação aparece como uma ideologia conservadora de nosso tempo*". E a autora continua afirmando "*O diploma, em si, está longe de ser uma proteção contra o desemprego, uma vez que um aumento geral nos níveis de formação não exclui um aumento geral das taxas de desemprego. Ele é sim uma condição necessária, porém não suficiente, para se ter acesso ao emprego e ele não protege do desemprego, senão de modo relativo*".

Se a educação garantisse o emprego, não se teriam taxas tão altas de desemprego, uma vez que jamais se viu índices de analfabetismo tão reduzidos, mesmo entre camadas pobres da população. Nesse contexto, surge a necessidade de se repensar as relações entre trabalho e educação.

Com a finalidade de constatar na prática como se tem dado os reais impactos desse novo modelo de acumulação na inserção ocupacional e buscando traçar qual seria o perfil desse trabalhador contextualizado no início de século XXI foi desenvolvido um estudo utilizando-se dados coletados na cidade de Rio Claro-SP[2].

O trabalho de campo foi organizado em duas fases. A primeira procurou caracterizar os cadastrados no Posto de Apoio ao Trabalhador (PAT) e os indivíduos que realmente foram encaminhados para um emprego, procurando relacionar os níveis de escolaridade da população inscrita e da aprovada, de acordo com as diferentes vagas de trabalho ofertadas pelo posto. Na segunda fase, tivemos como objetivo averiguar que

---

[2] 168.087 habitantes/33.530 empregos com carteira assinada (SEADE, Janeiro de 2000). Estabelecimentos de acordo com setores econômicos: Industrial – 643 empresas com 13.573 trabalhadores; comercial – 1270 empresas com 5.191 trabalhadores e Serviços – 1.090 empresas com 12.139 trabalhadores (SEADE-2002). Declarantes no CAGED: 711 estabelecimentos de um universo de 7063 (CAGED - jan/2003).

requisitos são listados como importantes por empregadores, empregados e desempregados. De acordo com os dados levantados, focamos as seguintes variáveis: a escolaridade, as competências profissionais[3], a questão do gênero e idade.

De um universo de 15.711 candidatos inscritos, 834 empregadores e 1.394[4] ofertas de emprego, medidas de julho de 1998 a junho de 2002 no PAT, foi selecionada uma amostra intencional de 1481 trabalhadores candidatos a carreiras que não apresentavam requisito de escolaridade específico ou cuja exigência limitava-se aos níveis mais baixos de escolaridade e/ou alfabetização. Tal critério se deu a partir da necessidade de análise do desempenho obtido pelos candidatos, com diversos níveis de escolaridade, a um mesmo posto de trabalho.

Com base no cadastro foi realizado um cotejo entre a escolaridade dos inscritos e dos efetivamente inseridos no mercado de trabalho. Pôde-se observar que o índice de inserção profissional dos candidatos com ensino fundamental incompleto e completo foi proporcionalmente superior ao dos mais escolarizados:

Escolaridade	% de inseridos
Ensino Fundamental incompleto	34,23
Ensino Fundamental completo	36,82
Ensino Médio incompleto	0,45
Ensino Médio completo	25,01
Ensino Superior incompleto	0,23
Ensino Superior completo	2,05

Tais resultados demonstram que o pressuposto, aceito sem maiores restrições, de que níveis superiores de escolaridade poderiam significar uma relação direta com a inserção profissional, deve ser reavaliado, uma vez que os dados coletados comprovam que não há, aparentemente, relação direta entre tais variáveis elementos, considerando-se que os candidatos com níveis mais baixos de escolaridade obtiveram maior êxito na conquista do emprego.

Há que se considerar, logicamente, que o estudo delimitou carreiras cujos requisitos de escolaridade eram mínimos[5] o que nos levou ao cuidado de avaliar os

[3] Inserimos a análise de "competências profissionais" nos relatórios da pesquisa considerando o seu registro na fala de empregadores e trabalhadores", mas, em vista do foco deste trabalho, abstivemo-nos de apresenta-la de forma extensa, tal como foi tratada naquele trabalho.

[4] As vagas estavam assim distribuídas: 60% no setor de Serviços; 19% na Indústria; 17% no Comércio 3% na Construção Civil e 1% no Setor Agropecuário.

[5] As carreiras foram categorizadas nos seguintes segmentos: sem qualificação – 17,2%, baixa qualificação – 41,4%%, média qualificação 1 (sem escolaridade de nível médio) – 32,8% , média qualificação 2 (com escolaridade de nível médio) – 4,3% e alta qualificação – 4,3%, de acordo com os requisitos apresentados pelos próprios empregadores, no registro das 1.394 ofertas de emprego.

índices acima expostos em razão das ocupações efetivamente oferecidas. Assim, quando dizemos que o índice de inserção dos menos escolarizados foi proporcionalmente superior, referimo-nos à análise de categoria por categoria (escolaridade) de inscritos relacionando-os às vagas preenchidas (tipo de vaga). Mas, conquanto existam outras variáveis a serem analisadas, devemos considerar que o PAT nos oferece uma visão de um segmento populacional que caracteriza o grosso dos trabalhadores em busca de emprego.

Procurou-se também verificar o impacto dos fatores gênero e idade na inserção profissional e avaliou-se que tais fatores, no caso do estudo em questão, tiveram impactos inexpressivos, considerando que houve uma relação de proporcionalidade entre os inscritos e os efetivamente contratados.

Gênero	% Inscritos	% contratados
Homens	61	62
Mulheres	39	38

Idade	% Inscritos	% contratados
Menos de 21 anos	5	6
21 a 30 anos	41	42
31 a 40 anos	34	32
41 a 50 anos	16	15
Acima de 51 anos	4	5

Embora fosse nossa intenção, não conseguimos avaliar o impacto da questão étnica em virtude de o cadastro do PAT não registrar a raça dos indivíduos[6].

Na análise dos requisitos considerados essenciais pelos empregadores, pôde-se observar que ao agruparmos "conhecimento/prática, registro em carteira e referências profissionais" que condensam um grupo que tem proximidade com a função pretendida, temos uma preferência acentuada por este candidato, chegando a mais de 20%:

requisito	% de incidência no cadastro
Conhecimento/prática	12,57
Formação em curso específico	7,39
Residência próxima ao trabalho	6,46
Disponibilidade de horário	6,12
Referências profissionais	5,44
Aparência	4,93
Não fumante	4,33
Conhecimento de informática	3,99
Experiência em carteira	3,31

Obs: O restante dos requisitos está diluído em categorias que não somam mais de 1% cada

[6] No tocante a esta questão fizemos algumas observações que estão registradas mais adiante.

Na segunda fase do trabalho, para caracterização da população de desempregados foram aplicadas 50 entrevistas, que foram feitas com a população do PAT, durante os meses de novembro de 2002 a janeiro de 2003. O número das amostras escolhido, para o setor da população empregada, foi o mesmo do dos desempregados, 50 entrevistas. A população foi eleita aleatoriamente na cidade. O requisito era estar empregado em alguma empresa e não ser autônomo. Foram entrevistados tanto trabalhadores das indústrias quanto os de comércio e serviços. Para levantar dados dos empregadores definimos, a priori, o mesmo número para amostra, mas dificuldades diversas implicaram a redução da amostra para 22 empresas. E, finalmente, buscamos a maior empresa de colocação de mão-de-obra na cidade, para complementar o estudo.

Dentre as 50 pessoas desempregadas (54% homens e 46% mulheres) podemos observar que 54% possuíam até de 30 anos:

Idade	%
16 a 20	20
21 a 25	18
26 a 30	16
31 a 35	10
36 a 40	12
41 a 45	12
46 a 50	12

Observou-se que quase 1/3 dos entrevistados (29,23%), apesar de possuírem experiência em alguma área de atuação, estava disposto a aceitar qualquer oferta de emprego, mesmo que não fosse em sua antiga área de atuação. Os candidatos, em sua maioria, apresentam ensino médio completo, seguido do ensino fundamental completo, ensino médio incompleto e ensino fundamental incompleto, notou-se uma parcela muito insignificante, apenas 3 entrevistados com superior completo e apenas 1 pessoa disse não apresentar escolaridade alguma; pôde-se constatar que os homens (57,14%), quando desempregados, procuram exercer alguma atividade remunerada, os chamados subempregos ou "bicos", o que é menos freqüente entre as mulheres, reforçando a tese de CAIN já citada, ou talvez porque tais ofertas de trabalho estejam mais relacionadas a tarefas pesadas, predominantemente desempenhadas por homens, tais como: ajudante de pedreiro, pintor, vigia, mecânico, serviço de carga e descarga. Vale ressaltar que a grande maioria dos homens que procura uma atividade eventual é jovem, vindo a confirmar a difícil inserção deste segmento no mercado de trabalho formal. Observou-se uma freqüência maior entre 1 mês a 6 meses de tempo de desemprego para homens e

superior a 1 ano para mulheres. 58% dos entrevistados, enquanto empregados, haviam realizado cursos de qualificação ou atualização profissional, estando entre os mais listados os cursos de informática (42%), profissionalizantes (36%) e de idiomas (6%), mas, na situação de desemprego o percentual de entrevistados que busca cursos de qualificação e atualização cai para 16%, alegando-se a falta de recursos para investimento em formação.

Procurou-se verificar também o nível de exigência dos trabalhadores, no tocante à aceitação de condições de trabalho. Apenas 20% dos entrevistados haviam recusado ofertas de emprego com condições inferiores à que obtiveram anteriormente e 72% admitiram aceitar qualquer oferta, mesmo que isto implicasse em precarização das condições de trabalho e/ou ausência de benefícios (abstenção: 8% - primeiro emprego).

Dentre os motivos pelos quais as pessoas julgam estar desempregadas encontram-se entre os mais comuns: a falta de vagas em sua área de atuação (21%), seguido de uma competitividade excessiva (18%). Boa parte dos desempregados disse que a razão principal de não conseguirem emprego seria a escolaridade insuficiente (13%), ou ainda a idade inadequada (13%). Em geral, esta afirmativa é feita pelas pessoas mais velhas enquanto as mais jovens afirmam que estão desempregadas em razão de não possuírem experiência profissional (13%). Há outros motivos, dentre eles, a necessidade de um curso de especialização/qualificação (16%). É interessante observar que para os desempregados a inadequada formação e/ou qualificação profissional (cujas respostas somadas atingem um percentual de 27%, portanto a maior incidência de respostas) são as maiores responsáveis pelo seu próprio desemprego.

Dentre os requisitos na conquista de uma vaga no sistema formal de empregos, observou-se as seguintes respostas: em primeiro lugar, com 21,6% dos apontamentos, a necessidade de experiência registrada em carteira para ser admitido. A experiência mesmo que não seja registrada em carteira profissional foi apontada como segunda resposta mais freqüente abrangendo 17,6% . A necessidade de curso profissionalizante, escolaridade específica, curso de informática ou idiomas, juntamente com o quesito aparência aparecem empatados concentrando 8,5% das respostas dos entrevistados. Logo em seguida aparece a questão da idade específica para determinado cargo 7,2%. As referências profissionais foram consideradas importantes por 4,6% dos entrevistados. Apontado com 3,9% das respostas seria o requisito disponibilidade de horário, que julgam ser importante a fim de ampliar jornada de trabalho e viajar, por exemplo. O conhecimento em inglês ou informática juntamente com os recursos

próprios (carteira de habilitação, carro/moto, telefone, computador) foram apontados na pesquisa com 3,3%. Por fim consideram importante a facilidade de deslocamento até o local de trabalho, que acumulou 2,6% das respostas. Os 5,2% restantes respondem que são requisitos importantes para se conquistar um bom emprego: tempo de serviço na área e algumas características pessoais como passividade, honestidade, confiança. Observa-se que, somando-se os percentuais relativos à experiência, seja registrada em carteira ou não, este quesito aparece com 39,2% de incidência nas respostas, contrariando, de certa forma, a concepção anteriormente apresentada de que seria a formação o maior entrave para o ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

As pessoas à procura de um emprego, em geral, acreditam possuírem os requisitos necessários à conquista de uma vaga (57%). Outra parcela (27%) considera possuir em partes tais requisitos. Há aqueles que não acreditam possuí-los (12%), em geral são pessoas com idade maior e escolaridade mais baixa. Observa-se que a concepção de "estar ou não apto para o trabalho" tem relação com nível de escolaridade que possuem.

Foram também abordadas questões referentes às condições de trabalho pretendidas, tais como média salarial, benefícios, carga horária entre outros quesitos. Constatou-se que a maior preferência (27%) diz respeito à formalização do emprego (carteira assinada), mas em seguida aparece nenhuma preferência/exigência (20%) denotando a predisposição dos entrevistados em aceitar qualquer oportunidade de trabalho. Desejo de faixas salariais específicas – variando de 1 a 3 salários mínimos aparece em 3º lugar, com 17% das preferências, seguido da preferência a uma vaga na antiga área de atuação (16%). Benefícios sociais diferenciados aparecem em seguida agrupando o restante das respostas.

Para construir a caracterização das pessoas empregadas, com carteira de trabalho assinada e que exercessem suas atividades nos vários setores produtivos, foram realizadas entrevistas, escolhendo-se de forma aleatória os sujeitos nas ruas da cidade de Rio Claro. Entre os cargos dos entrevistados, encontram-se as mais diversas ocupações, havendo predominância de funções que exigem baixa qualificação profissional.

A amostra consistiu de 50% de homens e 50% de mulheres. Estes entrevistados contavam com idades que variavam dos 17 até os 66 anos de idade, sendo que a concentração maior (48%) foi de jovens, até 25 anos de idade.

Constatou-se que boa parte dos entrevistados possuía o ensino médio completo, não se registrando nenhum caso de analfabetismo e apenas 2% possuíam curso superior

completo, não se observando qualquer indivíduo com estudos em nível de pós-graduação. Os indivíduos com ensino médio completo caracterizavam mais de 50% da amostra, e nesta porcentagem, concentravam-se ainda, os indivíduos jovens (até 25 anos), tanto para pessoas do sexo feminino quanto para as do sexo masculino. Os trabalhadores e, ao mesmo tempo estudantes de curso superior, alegaram que a vinculação ao curso de graduação era uma exigência imposta pela própria empresa. No entanto, é interessante observar que tal exigência não tem correspondência com salários diferenciados, pois os rendimentos recebidos pelos trabalhadores e estudantes do nível superior estão concentrados na faixa de 2 a 3 salários mínimos, o que denota uma condição similar a qualquer outro trabalhador com níveis mais baixos de escolaridade.

Antes de ingressar no atual trabalho, metade dos entrevistados estava desempregada. O tempo que permaneceram nesta situação variou entre 2 meses até 5 anos, sendo que em períodos superiores a 1 ano concentrou-se o grupo de mulheres jovens, confirmando a maior dificuldade deste segmento na inserção profissional.

O tempo de serviço no atual emprego dos 50 entrevistados variou de 1 dia até 30 anos, sendo que 36% dos entrevistados exerciam a mesma ocupação há mais de 5 anos, denotando certa estabilidade funcional. Em contrapartida pôde-se observar que, apesar desta estabilidade 76% dos entrevistados não possuía experiência profissional na área de atuação, contrariando, também a concepção de que a experiência seria um pré-requisito para a chamada "empregabilidade".

Assim como para os desempregados, perguntou-se para os entrevistados empregados se os mesmos já haviam recusado alguma oferta de emprego nos últimos tempos, a grande maioria, 32 pessoas não recusaram contra 17 que disseram tê-lo feito (1 não respondeu). Notou-se também que os empregados, assim como os desempregados, estão dispostos a aceitar condições inferiores às que possuem no atual emprego (76%), caso venham a ficar desempregados.

Para 35% dos entrevistados o principal quesito que lhes garantiu a conquista do cargo foi a formação (escolar e/ou profissional), seguida do quesito experiência profissional ou conhecimento da área, que acolheu 23% das respostas. As demais características diluíram-se em porcentagens inexpressivas. Mais uma vez aparece a questão da formação como elemento determinante da conquista e manutenção do emprego.

Outro aspecto interessante a ser observado é o fato de que grande quantidade (46%) dos trabalhadores passou por uma seleção primária consistindo exclusivamente

de análise de currículo ou uma única entrevista e uma parte significativa (16%) nem por isso, considerando que foram indicados ou recomendados por pessoas conhecidas dos empregadores, de forma que podemos concluir que as chamadas "competências profissionais" não são observadas no momento da contratação, como querem fazer crer muitos dos discursos que permeiam os meios de comunicação, a ponto de fazer parte do vocabulário dos trabalhadores (polivalência, bom relacionamento interpessoal, dinamismo, facilidade de comunicação), e apontados por eles como elementos facilitadores da conquista de emprego.

Das 22 empresas pesquisadas, 15 enquadram-se no gênero de comércio e serviços (conformando um conjunto de 245 trabalhadores) e 7 são do setor industrial (conformando um conjunto de 303 trabalhadores).

O comércio concentrou a procura (última vaga) de pessoas para funções de balconistas/caixas/atendentes, sendo que 44% dos empregadores admitiram buscar um candidato que já tivesse conhecimento ou experiência na área, contra 14% que lembraram o quesito escolaridade determinada. Antes desse aparece, com 31,8% das respostas o anseio por um trabalhador que tenha "boa aparência". No tocante a este quesito, vale ressaltar que, quando de nossa análise do cadastro do PAT, parte significativa das exigências dos empregadores referia-se à questão da apresentação e aparência pessoal. Embora seja proibido qualquer tipo de discriminação naquele posto, os atendentes disseram que ao registrar tal exigência, muitos dos empregadores alegavam não admitir candidatos negros, de forma que, muitas vezes, o quesito registrado funcionava como um alerta para o encaminhamento apenas de candidatos brancos para os processos de seleção.

Outros requisitos ainda foram apontados como importantes para o perfil de um candidato, dentre eles aparecem com freqüência determinadas "competências pessoais" e outras tantas "competências profissionais". Mas, tampouco junto aos empregadores pudemos observar como elas são detectadas no momento da contratação. Em paralelo, aparece como fator normalmente determinante de rejeição de candidatos a ausência de tais competências. Aparentemente, embora os empregadores concordem com a importância de tais requisitos, estes só irão ser constatados como diferencial no dia-a-dia e não como fator para seleção do candidato à vaga.

Outro aspecto que nos chamou a atenção é que, ao contrário de períodos anteriores, quando o desemprego estrutural ainda não se havia instalado como modelo, não há divulgação de empregos em meios de comunicação de massa. A divulgação é

feita informalmente dentro do círculo de conhecidos ou as empresas recorrem aos seus próprios bancos de currículos, já que existe uma predominância de procura de trabalho mesmo em empresas que não estejam oferecendo qualquer colocação. Assim, constatou-se que 91% das vagas não foram divulgadas na imprensa escrita ou falada, e nem mesmo em agências de emprego e, mesmo assim, 32% das vagas foram disputadas por mais de 20 candidatos cada.

A complementação do presente estudo se deu a partir da entrevista com a diretora administrativa da maior empresa de colocação de mão-de-obra da cidade. Pôde-se, aí, observar a concepção da selecionadora de um mercado flexibilizado, insistindo nas competências como diferencial no mercado de trabalho e comentando que "*o mercado de trabalho vem buscando pessoas ativas, generalistas, dinâmicas, atualizadas, com facilidade de atuar em equipe e que goste de gente, ou seja, com um bom relacionamento interpessoal"*. Da mesma forma que os empregadores, analisa que a ausência de determinadas competências pessoais e profissionais gera a rejeição de candidatos. Em contrapartida observou-se que existem maiores cuidados para a análise dos candidatos, processo esse que não se esgota em uma ou duas etapas, fazendo dele parte determinadas dinâmicas de grupo que analisam o desempenham do candidato e procuram predizer o seu sucesso e adequação à vaga.

Os requisitos normalmente exigidos dos candidatos concentram-se primordialmente nestas competências, na experiência e na qualificação, não aparecendo de forma tão vigorosa a questão da escolaridade.

Considerações finais

Como foi visto a globalização como produto da evolução do sistema capitalista vem impingindo muitas e novas modificações ao mercado de trabalho. Sem dúvida, ele se torna proporcionalmente mais competitivo e, neste sentido tende-se a interpretar que, em vista da grande oferta de trabalhadores frente a uma demanda reduzida de postos de trabalho, os mais qualificados, os que têm maior escolaridade são aqueles com as maiores chances de inserção profissional na economia formal.

Não obstante, devemos considerar que a divisão internacional do trabalho em vigor faz com que os frutos da globalização se manifestem no espaço mundial de diferentes maneiras, em diferentes proporções, em conformidade à oferta e concentração de capital disponível nos territórios. Dessas diferenciações, deriva a capacidade de mobilização das empresas, sempre atraída pela possibilidade de maximização dos seus

lucros. Os territórios privilegiados serão sempre os que oferecem as melhores vantagens às empresas.

Em se tratando de atividades de transformação, de modo geral, a relação de investimentos em setores como pesquisa e tecnologia, fica restrita aos países desenvolvidos, onde as grandes corporações centralizam boa parte do poder de criação e postos de trabalho de maior qualidade e remuneração, responsáveis pelas funções de comando e planejamento na estes países. Em contrapartida, parte do processo produtivo desloca-se rumo aos países pobres, e aí as atividades geralmente estão vinculadas à execução e produção, que demandam ocupações mais simples e rotineiras. Esse processo é facilitado pelas novas tecnologias de produção e gerenciamento, que integra o mundo em redes.

Por outro lado, o setor de comércio e serviços estará sempre dependente das condições econômicas regionais de forma que um mercado insipiente terá dificuldade em manter um quadro de trabalhadores altamente especializado.

Nesse cenário de competitividade, de busca pela maximização dos lucros, que integra mercados espacialmente distantes, nos leva a tecer inferências relativas ao "capital humano", que constitui elemento essencial na atualidade, destacado como o diferencial da "mercadoria força-de-trabalho".

De uma maneira sujeita a críticas, os trabalhadores são dispostos no mercado de trabalho como os demais produtos à venda e imagina-se que só terão comprador aqueles indivíduos com maior número de qualidades – um trabalhador diferenciado, mais refinado, que se compromete com a empresa, fazendo desta sua principal causa de vida, estabelecendo assim uma espécie de acordo em que os trabalhadores têm de assumir como se fossem seus os propósitos da empresa . Nesse ideário, são valorizados os discursos que fazem referências aos níveis de qualificação profissional, escolaridade e um amplo quadro de competências para o trabalho.

Mas será que este modelo serve para toda e qualquer realidade nos diversos mundos trabalhistas?

No levantamento realizado na cidade de Rio Claro, observamos que a escolaridade e as "competências" pairam em segundo plano na hora de se contratar um funcionário. Parece claro que a relação não está na formação do trabalhador, mas especificamente na qualidade das vagas oferecidas. Se temos um conjunto de vagas que predominantemente absorve uma mão-de-obra com baixa formação, seria, no mínimo incoerente, dentro da lógica do capital, absorver um trabalhador altamente, ou

simplesmente mais qualificado para a função, cuja expectativa estaria muito além do que a empresa estaria disposta a oferecer, e o próprio salário, muito aquém do que desejaria o trabalhador. Não há motivação que subsista em tais condições. Estamos, então, diante de uma incoerência entre discurso e prática.

DIAZ (1996) nos ajuda a interpretar tal distorção quando analisa a manifestação do imaginário social. O imaginário social, diferente da imaginação como uma faculdade psicológica individual, é "*o efeito de uma complexa rede de relações entre discursos e práticas sociais*"[7] (p.13) que toma corpo próprio e se manifesta de forma concreta como um processo sem sujeito, embora dependa das individualidades para se manifestar. Ele se instala nas distintas instituições e atua em todas as instâncias sociais. Assim, "*as condutas....as realizam as pessoas, mas aspirando a certos ideais ou modelos que se consideram dignos de ser seguidos. Esses paradigmas são as idéias que regulam a educação, as aspirações, as expectativas e os valores éticos, estéticos, econômicos, políticos e religiosos de uma comunidade. Mas todas essas categorias não saíram do nada, mas foram gestadas em função do imaginário coletivo*"[8] (p.14), e sua materialidade consiste nos efeitos que gera sobre a própria realidade.

A educação, a escolaridade, a qualificação, sendo divulgadas como fatores de proteção contra o desemprego, consolidam-se como valores a serem perseguidos a partir deste imaginário social e, com isto, têm a sua materialidade realizada na medida em que crescem substancialmente os níveis de escolaridade da população, que se de um lado constitui-se um aspecto positivo à medida que aumenta a educação geral do povo, por outro lado, interfere negativamente em outras questões de micro e macroestrutura social – por exemplo: pessoais (como o sentimento de fracasso), econômicas (como a queda dos níveis salariais, considerando-se a ampliação de um exército industrial de reserva cada vez mais qualificado) ou políticas (como o desmantelamento do poder sindical).

Este imaginário social cumpre, assim, uma função ideológica e reguladora de tal sorte que os indivíduos que conquistam uma posição no mercado de trabalho formal sentem-se privilegiados, como se fosse a sobrevivência um direito de poucos e, na medida em que os próprios desempregados responsabilizam-se pelo seu fracasso, deixam de lutar por maior justiça social.

Pelo até aqui exposto, alguns leitores eventualmente podem considerar que negligenciamos o papel da educação formal, mas não é o caso. Nossa preocupação,

---

[7] Nossa tradução.
[8] Nossa tradução.

enquanto educadores é justamente ajudar a redimensionar o seu papel. Quando analisemos que este nosso mercado de trabalho abre mão de um trabalhador mais escolarizado, chegamos à conclusão que é justamente a Educação um dos instrumentos mais eficazes para romper com um vício de exclusão social que tende a se instalar nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, seja pela sua capacidade de desvelar os mecanismos ideológicos ocultos no imaginário social, seja pelo seu papel de produzir indivíduos capazes de enfrentar as adversidades impostas pelo "horror econômico", como diria FORRESTER (1996). Resta saber quando os responsáveis pelas nossas políticas educacionais deixarão de atribuir maior valor à formação de mão-de-obra, para se preocupar mais com a formação de cidadãos. Resta saber, então, quando será possível que o homem tenha supremacia sobre o "capital humano".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARO, P. Empleo y formación de jóvenes. *Boletín Cinterfor*, nº 151, p.103-112, 2001.

BANCO MUNDIAL. *Educação primária. Documento de política do Banco Mundial*. Washington D.C., 1995.

BARROS, R.P. *et alli. Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e conseqüência sobre o bem estar* - Texto para discussão. IPEA. nº 796, Rio de Janeiro, Junho/2001.

DIAZ, E. *La ciência y el imaginario social.* 1ª. Ed., Buenos Aires: Biblos, 1996.

FORRESTER, V. *O horror econômico*. São Paulo: Unesp, 1997.

GAUTIÉ,J. Da invenção do desemprego à sua desconstrução. *Revista Mana.* v.4.nº.2. Rio de Janeiro, p. 67-83, 1998.

MELO, H. P.*O industrial feminino*. Texto para discussão IPEA. nº 764, Rio de Janeiro, Outubro/2000.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.* Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo: Boitempo, 2001.

PORTUGAL, M.S. e GARCIA, L.S. Notas sobre o desemprego estrutural no Brasil. In: CARLEIAL,L. e VALLE, R. (org*) Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-Abet, p.55-70,1997.

SANCHIS, E. *Da escola ao desemprego*. Tradução Martha Alkimin Vieira e Mônica Corbuci. Coleção: A escola e outras vozes. Rio de Janeiro: AGIR, 1997.

TANGUY, L. Do sistema educativo ao emprego. Formação: um bem universal? *Revista Educação e Sociedade*. Ano XX, nº 67. Rio de Janeiro, p.48-69, Agosto/1999.