

MARIA ANGÉLICA ALBERTO DO ESPÍRITO SANTO

ORIGENS, SENTIDOS E USOS DA NOÇÃO DE
EMPREGABILIDADE.

BELO HORIZONTE
2004

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO: CONHECIMENTO E
INCLUSÃO SOCIAL

MARIA ANGELICA ALBERTO DO ESPÍRITO SANTO

ORIGEM, SENTIDOS E USOS DA NOÇÃO DE
EMPREGABILIDADE

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como pré-requisito para obtenção do título de Doutor em Educação.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Lucília Regina de Souza Machado.

Belo Horizonte
2004

MARIA ANGÉLICA ALBERTO DO ESPÍRITO SANTO

ORIGEM, SENTIDOS E USOS DA NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como pré-requisito para obtenção do título de Doutor em Educação.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Lucília Regina de Souza Machado.

Tese aprovada em: 04.06.2004

Banca Examinadora

Prof^a Dra. Lucília Regina de Souza Machado
Orientadora

Prof^a Dr^a Eneida Shiroma
Membro

Prof^o Dr. Celso Ferretti
Membro

Prof^a Dr^a Dalila Andrade Oliveira
Membro

Prof^a Dr^a Antonia Vitória S. Aranha
Membro

Aos meus pais Sebastião e Raimunda, por
terem me ajudado na construção do
caminho que me fez chegar aqui.

AGRADECIMENTOS

Não fosse o apoio de algumas pessoas certamente não teria conseguido realizar este trabalho que representa o encerramento e o início de mais uma etapa de minha vida pessoal e acadêmica. Agradeço, sinceramente, a todos e especialmente:

À professora Lucília Regina de Souza Machado pela orientação cuidadosa, efetivada através de críticas lúcidas e rigorosas mas sempre feitas de forma extraordinariamente gentil e marcadas principalmente pela competência teórica e pedagógica; sem elas certamente este trabalho não teria sido possível. Suas longas e detalhadas anotações feitas junto aos textos entregues para apreciação expressam uma dedicação profissional digna de minha admiração e mesmo gratidão.

Ao professor Cristovam Diniz, ex-reitor da Universidade Federal do Pará, pela iniciativa de estabelecer o Convênio com a Universidade Federal de Minas Gerais, bem como com outras Instituições gerando com esta ação um grande impulso na pós-graduação desta Universidade. Isso possibilitou que muitos professores, dentre eles eu, pudessem realizar este curso de Doutorado.

À equipe do laboratório Travail et Mobilités, da Universidade Paris X, especialmente a professora Lucie Tanguy, pela forma cordial e amigável com que me recebeu durante meu estágio neste Laboratório.

À professora Helena Hirata, pelas orientações recebidas e pelo tratamento amigável a mim dispensado durante meu estágio em Paris.

À Sônia Bertolo e Vera Jacob, amigas e companheiras nesta caminhada.

À amiga Maria do Carmo, pelo incentivo, pela atenção permanente, pelas palavras estimulantes que não me deixaram desanimar.

Ao meu companheiro Antônio da Cunha e ao meu filho Lucas da Cunha pela eterna paciência que comigo tiveram, pelas palavras e atos de incentivo e o apoio recebido durante a realização deste trabalho.

À Universidade Federal do Pará, pelo apoio institucional através de seu Plano de Capacitação Docente e à Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Ensino Superior (CAPES) pela bolsa de pós-graduação concedida, a qual tornou possível a elaboração deste trabalho.

RESUMO

O objetivo principal que conduziu esta investigação foi o de explorar as origens da noção de empregabilidade e os sentidos a ela atribuídos por atores sociais e políticos, os usos que eles fazem desta noção, bem como as mutações pelas quais passou até o presente. Inicialmente, é feita a reconstituição da gênese desta noção, para em seguida mostrar como ela foi discutida e empregada. Com relação à discussão teórica, dedicou-se, especialmente, aos trabalhos de intelectuais franceses e brasileiros. Explora-se, ainda, a perspectiva dos gestores de recursos humanos dos dois países.

Com relação aos atores políticos, analisou-se, no âmbito europeu, a percepção que a Comissão Européia teve a respeito da referida noção.

Focalizando o Brasil, a investigação se propôs - a partir de documentos produzidos pelos Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e da Saúde, particularmente daqueles que nortearam a concepção e o desenvolvimento das políticas de formação da força de trabalho nos anos 90 - identificar como a noção de empregabilidade foi apropriada, e os sentidos que ela assumiu neste processo, marcado pelas influências do pensamento neoliberal.

O estudo conclui que o campo educacional, particularmente quando nas mãos dos Ministérios da Educação e do Trabalho e Emprego, se constituiu num dos principais veículos de divulgação da noção de empregabilidade e que a utilização desta noção condicionou padrões de pensamento e de comportamento tanto nos processos educacionais como nas relações de trabalho.

RESUMÉ

Le motif principal de ce travail naquit de notre sentiment de l'utilité d'une recherche sur les origines de la notion de "employabilité" et sur les caractéristiques que lui attribuèrent les acteurs sociaux et politiques, les usages qu'ils firent de cette notion, tout comme les évolutions qu'elle vécut jusqu'à aujourd'hui.

Pour entrainer cette étude, nous nous sommes appliqués à décrire la genèse de cette notion, pour, simultanément, exposer la manière dont elle fut discutée et employée. En ce qui concerne le débat théorique qu'elle a entraîné, nous nous sommes particulièrement référés aux travaux d'intellectuels français et brésiliens. Nous nous sommes également attachés à examiner les perspectives offertes par certains "gestionnaires de ressources humaines" de ces deux pays.

En ce qui concerne les "acteurs politiques" et suivant l'approche européenne de ces sujets, nous avons analysé le point de vue de la Commission Européenne.

Pour le Brésil, nous nous sommes proposés - à partir de documents officiels des Ministères de l'Education, du Travail et de l'Emploi et de celui de la Santé, ceux-là qui adoptèrent cette conception, ainsi qu'ils prirent conscience de la nécessité de développer des politiques de formation professionnelle, dans les années 90 - de décrire la façon dont la notion d'employabilité fut adoptée et comment, dans la mesure où ce processus fut assimilé, comment il fut influencé par la pensée neo-libérale.

Cette étude arriva à la conclusion que le domaine éducatif, plus particulièrement lorsqu'il est pris en charge par le Ministère de l'Education et par celui du Travail et de l'Emploi, constitue un des principaux vecteurs de

promotion de la notion d'employabilité et que l'utilisation de cette dernière fournit des paramètres pour la pensée et le comportement, tant dans la conduite des programmes éducatifs que dans les simples relations professionnelles.

LISTA DE SIGLAS

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
BNDS – Banco Nacional de Desenvolvimento Social
CETA – Comprehensive Employment and Training Act
CMLACO – Crédit Mutuel Loire Atlantique et Centre Ouest
CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Apoio do Trabalhador
CRCI – Chambre Régionale du Commerce e de l’Industrie
CWA – Civil Work Administration
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRH – Departamento de Recursos Humanos
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FERA – Federal Emergency Relief Administration
JTPA – Job Training Partnership Act
MDTA – Manpower Development and Training Act
MEC – Ministério da Educação
MICT – Ministério da Indústria, Ciência e Tecnologia
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
MS – Ministério da Saúde
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PNQ – Plano Nacional de Qualificação
PROEP – Programa de Expansão da Educação Profissional
PROFAE – Plano de Formação de Auxiliares de Enfermagem
PROGER – Plano Nacional de Geração de Emprego e Renda
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio a Média e Pequena Empresa
SUS – Sistema Único de Saúde
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

Dedicatória.....	IV
Agradecimentos.....	V
Resumo	VII
Resumé	VIII
Lista de siglas.....	X
Introdução	13
Escolhas e Decisões	13
Objetivos	19
Abordagem Metodológica	20
Fontes e Procedimentos Adotados	21
Resumo dos Capítulos	23
CAPÍTULO I	25
Categorias de análise da noção empregabilidade	25
CAPÍTULO II	38
Origens e desenvolvimento da noção de empregabilidade.....	38
CAPÍTULO III	58
O desenvolvimento da noção de empregabilidade nos países de capitalismo avançado	58
1- A noção de empregabilidade na perspectiva da literatura acadêmica francesa.....	58
2- A noção de empregabilidade na perspectiva dos gestores franceses de recursos humanos	72
3- A noção de empregabilidade no centro da estratégia européia para o emprego	95
CAPÍTULO IV	100
O desenvolvimento da noção de empregabilidade em países de capitalismo periférico: o caso brasileiro	100
1- O cenário econômico brasileiro no qual surge a noção	

de empregabilidade.....	100
2- O debate acadêmico brasileiro em torno da noção de empregabilidade	104
3- A noção de empregabilidade na perspectiva dos consultores e gestores brasileiros de recursos humanos	126
CAPÍTULO V	147
A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e de educação profissional do Governo Federal brasileiro dos anos 90.....	147
1- Crescimento da insegurança no trabalho no Brasil.....	147
2- Empregabilidade e segurança no trabalho nas orientações de política educacional do Ministério da Educação	165
3- Empregabilidade e a segurança no trabalho nas orientações de política educacional do Ministério do Trabalho e Emprego	186
4- Empregabilidade e a segurança no trabalho nas orientações de política educacional do Ministério da Saúde.....	199
CONCLUSÕES	209
REFERÊNCIAS	229

INTRODUÇÃO

1- Escolhas e Decisões

Quando da decisão pelo tema da tese, não houve dúvida: tinha-se a intenção de estudar a questão da empregabilidade em uma perspectiva mais regional. Isso porque, naquele momento, a hipótese que se tinha era a de que as novas exigências de habilidades e qualificações preconizadas pela reforma da educação profissional, mais particularmente a do ensino técnico sinalizavam para um perfil unívoco de força de trabalho. Era como se todas as realidades nacionais, regionais e locais fossem idênticas. Teriam a região amazônica e o sudoeste brasileiro às mesmas necessidades, em termos de perfil de força de trabalho a formar? Considerava-se que, por conta do papel que a Amazônia desempenhou e desempenha, o mercado de trabalho local possuiria especificidades que a diferenciariam de outras realidades econômicas. Indagava-se sobre os sentidos atribuídos à noção de empregabilidade em relação a estas diversas realidades.

Eram estas basicamente as inquietações que orientavam esta investigação quando do início do curso de doutorado. Mas ao longo do processo de orientação os questionamentos foram mudando. A professora Lucília, orientadora desta tese, buscou indicar outras direções e contribuir para o maior adensamento da problematização do objeto da investigação.

Mas o que efetivamente, me fez decidir sobre os rumos deste estudo foi à oportunidade apresentada por minha orientadora de fazer o doutorado-sanduíche no Laboratoire Travail et Mobilités da Universidade de Paris X, em Paris, nos quadros do Convênio Capes/Cofecub. Ao tomar conhecimento da literatura e debates franceses sobre o tema da empregabilidade, começou a ficar clara a necessidade de sistematização de dados e informações sobre a origem, sentidos e usos sociais e políticos desta noção. Tomou-se, como pressuposto, a idéia de que esse estudo poderia contribuir para entender os

motivos pelos quais esta noção passou a ser uma constante em todos os discursos que apregoavam e justificavam a necessidade da reforma da Educação Profissional, particularmente a que vinha acontecendo no Brasil.

A permanência em Paris favoreceu a oportunidade de se ter contanto com considerável bibliografia sobre a noção de empregabilidade. Houve a oportunidade de participar de seminários durante os quais esta noção foi bastante discutida. Houve inclusive, a grande chance de contato direto com o professor Bernard Gazier, uma referência teórica importante neste campo temático, cuja obra foi de fundamental contribuição para a produção do segundo capítulo desta tese. O professor Gazier, muito gentilmente, forneceu dois artigos de sua autoria, que naquele momento ainda não tinham sido publicados, os quais foram de grande importância para a compreensão da origem e desenvolvimento da noção de empregabilidade. Este convívio acadêmico possibilitou a conquista de um embasamento teórico suficiente para redirecionar as decisões sobre os rumos a serem adotados no desenvolvimento desta investigação. Este processo de tomada de decisões não foi, porém, um ato solitário; teve a participação direta da orientadora desta tese.

Definiu-se, portanto, explorar a possibilidade de investigar a gênese e o desenvolvimento das concepções e utilizações desta noção, em países de capitalismo avançado e periférico, particularmente, no contexto recente do Brasil. Assim, após o domínio desta compreensão seria mais rica a problematização da utilização indiscriminada desta noção, inclusive na realidade amazônica.

Os estudos permitiram constatar que a presença da noção de empregabilidade nas discussões em torno da questão emprego não é um fato recente. Quase sempre utilizada para justificar a não inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, na década de 90, percebeu-se sua utilização de forma mais constante. Uma das razões para isso seria o aumento crescente

do desemprego, não só nos países de capitalismo avançado, como nos chamados países em desenvolvimento.

Tanto na Europa como no Brasil, a presença desta noção passa a ser uma constante, tanto nos discursos que se referiam à formação profissional como naqueles orientadores de comportamentos a serem desenvolvidos pela força de trabalho, especialmente os produzidos pelos gestores de recursos humanos. De toda forma, a compreensão da utilização desta noção só pode ser obtida quando sua contextualização é construída.

DEDECCA (1998:280) entende que os anos 90 representaram um momento de ruptura com a trajetória de desenvolvimento que havia possibilitado a industrialização do Brasil depois de 1930. De um sistema industrial complexo que tinha como objetivo o mercado interno passou-se para uma organização que buscava privilegiar os setores com maiores vantagens competitivas no mercado externo. Segundo o autor, os efeitos da nova política econômica adotada sobre o emprego foram desastrosos.

O autor considera, ainda, que o padrão de reorganização econômica adotado pelo país a partir de 90 realizou-se preponderantemente como racionalização da estrutura empresarial e produtiva, marcada por decisões de externalização (tercerização) da produção e dos serviços, de focalização da atividade econômica com redução da capacidade produtiva final e de modernização tecnológica e organizacional pontual. Avalia, assim, que isto teria provocado uma acentuada redução do nível de emprego, ao mesmo tempo em que ocorreu uma melhoria do perfil educacional, possibilitando uma ação seletiva por parte das empresas na contratação de força de trabalho. (DEDECCA, 1998: 282).

A reestruturação produtiva passou a ser vista como responsável pelo problema do desemprego, o qual se tornou uma constante. Ao exigir mudanças na forma e regulação dos processos de trabalho, a reestruturação

produtiva veio também ensejar, a necessidade de flexibilização no uso do trabalho. Ou seja, as empresas ao demandarem a reorganização do processo de trabalho tornando-os mais ágeis, assim estariam definindo mudanças nas tarefas e funções de cada trabalhador. Grosso modo, poder-se-ia afirmar, que foi este o pano de fundo para o surgimento do discurso que privilegia as competências efetivas e não mais o estoque das qualificações dos trabalhadores.

Pode-se afirmar, sem dúvida, que o problema da inserção do trabalhador no mercado de trabalho a partir da década de 90, tornou-se mais complexo e de difícil equacionamento do que o foi nos períodos anteriores; grande parte do desemprego passou a ser identificado como de natureza estrutural e foi encarado pelos órgãos do governo como consequência inevitável da globalização. Os jovens, as mulheres e os adultos mais velhos foram e continuam a ser os grupos que enfrentaram e enfrentam as maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Frágeis condições de empregabilidade do trabalhador foram também argumentos utilizados para justificar o desemprego. E este argumento acabou por transferir a responsabilidade de estar ou não inserido ao mercado de trabalho ao indivíduo.

É esse o cenário, onde a insegurança no trabalho passou a ser uma constante, que a noção de empregabilidade começou a ser utilizada nos discursos políticos, econômicos e educacionais. Foram os gestores de Recursos Humanos os que mais fizeram e fazem uso desta noção, invariavelmente, para justificar a necessidade de desenvolvimento de uma força de trabalho, dotada de um novo perfil profissional, de características unívocas, que pudesse atender as novas exigências do mercado de trabalho. A partir de então, necessário seria que o indivíduo fosse dotado, não mais de qualificações que até então haviam lhe garantido um posto de trabalho mas, de habilidades e de competências que lhes dariam oportunidades de inserção

e permanência em processos de trabalho flexíveis, no mercado de trabalho formal ou de produção autônoma de trabalho e renda.

A década de 90 caracterizou-se, também, por redefinições de responsabilidades quanto à formulação de políticas educacionais no âmbito da aparelhagem estatal. Segundo NEVES (2000), o Ministério da Educação, que nos anos da abertura política, foi palco privilegiado de redefinições das políticas educacionais, experimentou a ingerência da área econômica do governo interessadas no estímulo de iniciativas comprometidas com o aumento da produtividade da força de trabalho. (NEVES,2000: 74).

O pensamento do empresariado passou a expressar a importância da educação como capital humano imprescindível ao aumento da competitividade não mediu esforços para disseminar o conceito neoliberal de educação voltada para a *qualidade total*. (IDEM: 75).

Segundo ainda a autora, foi no governo de Fernando Henrique Cardoso que as reformas constitucionais necessárias ao desenvolvimento das políticas neoliberais – econômicas, sociais e educacionais - foram agilizadas. A consolidação do Plano Real e a retomada do crescimento econômico em bases sustentáveis, foram eleitas como o propósito maior desse governo. A educação e a capacitação profissional foram inseridas nesse contexto como mola propulsora do desenvolvimento do mercado. Neste sentido, é que o sistema educacional assume com exclusividade a tarefa de preparar força de trabalho com o intuito de atendimento às demandas modernas do empresariado. (IDEM: 76).

O Ministério da Indústria, Comércio e Turismo – MICT, o Ministério da Ciência e da Tecnologia – MCT, o Ministério do Trabalho – MTE, e o Ministério da Educação – MEC foram acionados para implementarem políticas educacionais correspondentes com estes objetivos. Posteriormente, o Ministério da Saúde passou a integrar este grupo. Foi precisamente nos Projetos produzidos por esses Ministérios - os quais objetivavam qualificar a força de trabalho para o atendimento das demandas de um mercado de

trabalho, que com a reestruturação produtiva, passou a exigir uma força de trabalho com um novo perfil profissional – que se começou a perceber a presença de um termo antes encontrado basicamente nos discursos econômicos. Trata-se do termo empregabilidade.

Os Ministérios da Educação e do Trabalho e Emprego e, posteriormente, o Ministério da Saúde, se lançaram a campo com propostas e projetos que objetivavam a qualificação da força de trabalho de modo que, segundo os discursos oficiais, ela pudesse facilmente se inserir, com competitividade, no mercado de trabalho em constante mutação. Para isso, seria necessário desenvolver habilidades e competências que teriam como conseqüência a empregabilidade destes indivíduos.

O Ministério da Educação conseguiu aprovar seu Projeto de Reforma da Educação Profissional e criar o Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP, com a responsabilidade de fazer a implantação desta reforma. O Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de 1996 colocou em desenvolvimento o Programa de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR. O Ministério da Saúde, a partir de 2000, passou a implementar o Programa de Formação de Auxiliares de Enfermagem – PROFAE. Todos eles se constituíram em políticas educacionais que visavam a qualificação da força de trabalho para a inserção no mercado, ou para a empregabilidade.

Tais fatos explicam a necessidade de compreender o surgimento da noção de empregabilidade no cenário da política educacional no Brasil. Para tanto é mister tomar, como pano de fundo o contexto econômico, político e social que certamente ajuda a entender-se de forma mais abrangente estas questões.

O presente estudo tem, portanto, por objeto, a noção de empregabilidade. Visa mostrar o aparecimento desta noção, identificar quais os sentidos a ela atribuídos, no cenário internacional e nacional e os usos que dela são feitos. No âmbito nacional, a intenção foi a de detectar como esta noção permeou e determinou formulações e implementação de políticas

desenvolvidas no âmbito dos Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e o da Saúde.

Do ponto de vista mais geral, a reconstituição histórica do termo remonta aos anos 1900. No Brasil, entretanto, o aparecimento desta noção data dos anos 90, exatamente quando ocorreu o recrudescimento da insegurança no trabalho. Esse fato foi o motivo levado em conta para a adoção deste termo e de outras proposituras e posturas com relação à força de trabalho.

As seguintes questões foram eleitas para nortear a investigação:

A noção de empregabilidade pode ser considerada como um novo conceito para segurança no trabalho?

A noção de empregabilidade pode ser entendida como referência norteadora de modos de pensar e de agir nos processos educativos e nas relações de trabalho?

Foram estabelecidos objetivos que direcionassem a coleta de informações e possibilitassem a discussão das questões orientadoras da pesquisa. Os objetivos desta investigação, portanto, foram:

2- Objetivos

Objetivo Geral.

Explorar o surgimento da noção de empregabilidade, os sentidos a ela atribuídos por atores sociais e políticos, bem como os usos que dela são feitos, em países de capitalismo avançado e em um país de capitalismo periférico como o Brasil.

Objetivos Específicos

1. Contextualizar o aparecimento da noção de empregabilidade no cenário internacional;
2. Sistematizar a leitura teórica e empírica de pesquisadores franceses e brasileiros sobre a noção de empregabilidade;
3. Identificar quais os sentidos atribuídos à noção de “empregabilidade” e o uso que dela fazem os gestores de recursos humanos dos países de capitalismo avançado, mais especificamente os da França, e gestores de recursos humanos brasileiros;
4. Analisar a origem, os sentidos e os usos da noção de empregabilidade nos documentos que tratam da política de educação profissional desenvolvidas no Brasil, pelos Ministérios da Educação, do Trabalho e Emprego e da Saúde, na década de 90;
5. Identificar a ocorrência de termos que se equiparam à noção de empregabilidade nos discursos governamentais.

Foi levada em conta a seguinte hipótese de trabalho.

- A noção de empregabilidade, nas últimas décadas, foi utilizada - tanto pelos gestores de recursos humanos, como pelos responsáveis pelas políticas sociais que objetivaram a qualificação profissional da força de trabalho - como uma estratégia através da qual a segurança no trabalho se concretizaria, e como referência norteadora de modos de pensar e de agir nos processos educativos e nas relações de trabalho.

3 - Abordagem Metodológica

A compreensão ou explicitação de aspectos da realidade podem ser realizadas das mais diversas formas; a escolha de uma delas vai depender

da perspectiva teórica do investigador. Neste estudo, procurou-se obter a compreensão do objeto através de sua contextualização histórica por se entender que este era o caminho que possibilitaria uma apreensão mais completa e complexa do objeto considerado. Isso quer dizer que a noção de empregabilidade só pode ser entendida no contexto complexo das relações sócio-econômicas e culturais que a engendraram e engendram.

3.1 - Fontes e procedimentos adotados

Trata-se de uma investigação cuja fonte de dados foi constituída de material bibliográfico e documental. Para a sistematização do aparecimento da noção da empregabilidade, utilizou-se da bibliografia francesa, principalmente dos trabalhos de Bernard Gazier. A perspectiva dos pesquisadores franceses e brasileiros e dos gestores de recursos humanos de ambos os países a respeito da noção da empregabilidade foi obtida através de material bibliográfico, bem como de material resultante de pesquisas feitas na Internet. Para registrar as idéias da Comissão Européia sobre esta noção, foram utilizados documentos elaborados por esta Comissão, resultantes das reuniões onde a questão do emprego na Europa foi discutida. Estes documentos foram obtidos também via Internet. Procedimentos idênticos foram utilizados para contemplar a discussão sobre a noção de empregabilidade no Brasil.

Foram utilizados, também, documentos produzidos pelo Governo Federal, todos eles formulados a partir da metade da década de 90. Este recorte deveu-se ao fato de ter sido esta a década em que ocorreram as Reformas Educacionais, em que se deu a criação dos principais Programas e Projetos que visavam a qualificação da força de trabalho.

Os documentos relativos ao Ministério da Educação tratam de Leis, Decretos, Pareceres, Resoluções e Portarias, bem como os documentos do Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP, dentre eles

Projetos dos segmentos federal, estadual e comunitário que foram aprovados por este Programa.

A época da pesquisa documental, constatou-se a existência de 55 projetos Federais, 99 Estaduais e 101 Comunitários. Uma amostra foi selecionada para estudo. Esta seleção levou em consideração o critério de que todas as unidades da federação deveriam estar representadas. Assim foram selecionados por sorteio simples, 13 projetos federais, 22 comunitários, e 29 estaduais, sendo 23 projetos escolares (PECs) e 26 planos estaduais de educação profissional (PEPs).

O Programa Técnico-Empreendedor foi também considerado neste estudo por se considerar ser este um exemplo de política educacional apoiada em noções que remetem à concepção de individualização e responsabilização do indivíduo pelo seu dever profissional.

Com relação ao Ministério do Trabalho e Emprego, a opção foi a de trabalhar exclusivamente com os documentos do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR, e com documentos gerais do MTE que tratavam da qualificação profissional.

Quanto ao Ministério da Saúde, trabalhou-se com os documentos do Programa de Formação de Auxiliares de Enfermagem – PROFAE e com a Revista Formação onde puderam ser encontrados artigos, relatórios e avaliações que versavam sobre a execução do referido programa.

A análise destes documentos possibilitou a percepção de como a noção de empregabilidade em determinado momento histórico passou a ser incorporada pelo discurso educacional e as conseqüências educacionais e sociais desta utilização.

4 - Resumo dos Capítulos

A tese foi desenvolvida em cinco capítulos. No primeiro, estabeleceu-se um quadro teórico a partir da recuperação da contribuição de autores que tratam das principais categorias sobre as quais debruçou-se para o entendimento aprofundado do objeto da pesquisa.

No segundo capítulo, fez-se uma retrospectiva do aparecimento e desenvolvimento da noção de empregabilidade, levando-se em consideração basicamente a sistematização feita por Bernard Gazier, identificado nesta pesquisa como o autor da mais importante sistematização desta noção.

O capítulo terceiro foi dedicado a mostrar como a noção de empregabilidade foi discutida nos países de capitalismo avançado. Levou-se em consideração principalmente autores franceses, em razão da experiência do doutorado-sanduíche ter se desenvolvido na França. Busca-se, também, apontar como esta noção perpassou os discursos dos especialistas em recursos humanos franceses e como é feita a utilização desta noção nas políticas elaboradas pela Comunidade Européia.

O quarto capítulo se propôs a analisar como esta noção apareceu em um país de capitalismo periférico, no caso, o Brasil. Inicialmente desenha-se o cenário econômico, em seguida recupera-se o debate acadêmico sobre a noção de empregabilidade e finalmente evidencia-se como esta noção é apreendida na perspectiva dos especialistas da área de recursos humanos.

No quinto capítulo, procurou-se evidenciar quais as versões da noção de empregabilidade que permearam as políticas educacionais de qualificação e formação da força de trabalho, elaboradas pelo Governo Federal nos anos 90.

Inicia-se pelo destaque ao crescimento da insegurança no trabalho no Brasil, nos anos 90, em especial pelos fatores, estado, e implicações do crescimento desta insegurança. Num segundo momento, procurou-se indicar

as alternativas de respostas ao crescimento da insegurança no trabalho na perspectiva estatal, sindical e empresarial.

Posteriormente, a partir do exame dos documentos que nortearam as políticas desenvolvidas pelo MEC, MTE e MS para a educação profissional, busca-se analisar quais as versões da noção de empregabilidade foram apropriadas e utilizadas por esses órgãos, bem como os termos identificados como equivalentes àquela noção e as conseqüências da utilização destas referências.

Por último, as conclusões obtidas através deste estudo. Procurou-se fazer um balanço daquilo que foi proposto e do que foi efetivamente realizado e alcançado com o desenvolvimento desta investigação.

CAPÍTULO I

Categorias de análise da noção de empregabilidade

Neste capítulo são discutidas algumas categorias consideradas fundamentais para o entendimento do objeto da pesquisa, qual seja, a origem, os sentidos e o emprego da noção de empregabilidade, para fins de gestão do trabalho e da formação da força de trabalho. Parte-se do pressuposto de que esta, na sociedade capitalista é uma mercadoria e, que como tal, está sujeita às leis do mercado vigentes nesta sociedade, daí a importância de compreender a noção de empregabilidade diretamente vinculada a algumas categorias tais quais, valor da força de trabalho e critérios ou processos de valorização da força de trabalho. Para que se possa ter um domínio sobre elas, necessário se faz o regaste de outras categorias, como valor de uso, valor de troca e valor. Avalia-se que a compreensão destas categorias na sua dimensão histórico-concreta irá possibilitar o melhor entendimento da construção e das transformações pelas quais passou a noção de empregabilidade.

A análise a ser feita terá como base principalmente, o Volume I, Livro 1 d'O Capital, principalmente o primeiro capítulo, onde MARX expõe suas idéias a respeito da mercadoria bem como a categoria de valor, valor de uso e valor de troca. Leva-se em conta alguns outros autores, principalmente os comentaristas de Marx para conhecer como estas categorias foram tratadas em suas obras.

Inicia-se com a conceituação de mercadoria.

MARX diz que,

A mercadoria¹ é, antes de mais nada, um objeto externo, uma coisa que, por suas propriedades, satisfaz necessidades humanas, seja qual for a natureza, a origem delas, provenha do estômago ou da fantasia. Não importa a maneira como a coisa satisfaz a necessidade humana, se diretamente, como meio de subsistência, objeto de consumo, ou indiretamente, como meio de produção. (Marx, 1989: 41).

FERREIRA (1992) explica que a forma mercadoria existe desde a antiguidade, mas, tanto naquele período como em períodos anteriores ao capitalismo, ela atinge apenas setores isolados da economia, porém, em dado momento histórico, a forma mercadoria se generaliza e isso ocorre no período histórico onde aparece de um lado, o trabalhador livre assalariado e de outro lado, o capital. (FERREIRA, 1992:36-7).

Fenômeno composto por dois fatores – valor de uso e valor, as mercadorias só são assim consideradas “...por sua duplicidade, por serem ao mesmo tempo objetos úteis e veículos de valor. Por isso patenteiam-se como mercadorias, assumem a feição de mercadoria, apenas na medida em que possuam dupla forma, aquela natural e a de valor”.²

Um dos fatores que compõe a mercadoria é o valor de uso. Para MARX, “a utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso”.³ MARX considera que, a utilidade das coisas compreende dois níveis: qualitativo e o quantitativo e que

¹ A forma mercadoria é a forma mais simples de valor e já existia na antiguidade, segundo FERREIRA (1992), e é só no capitalismo que ela se converte em forma elementar de riqueza, em forma dos produtos do trabalho em geral e isto se tornou possível no momento em que a própria força de trabalho se torna mercadoria. (FERREIRA. Maria Lúcia.(1992) A teoria marxiana do valor-trabalho. São Paulo: Ensaio, p. 36).

² K. MARX. O Capital, Bertrand Brasil S.A, Rio de Janeiro, 1989, Livro 1, Volume 1, p. 55.

³ *Ib.*, 42.

... cada um desses objetos é um conjunto de muitas propriedades e pode ser útil de diferentes modos. Constituem fatos históricos a descoberta dos diferentes modos, das diversas maneiras de usar as coisas e a invenção das medidas, socialmente aceitas para quantificar as coisas úteis. A variedade dos padrões de medida das mercadorias decorre da natureza diversa dos objetos a medir e também de convenções. (Idem: 42)

A afirmação acima leva a pensar sobre a necessidade de compreender, no âmbito deste trabalho, como a força de trabalho vem sendo valorizada na história recente da sociedade brasileira e principalmente quais os padrões de medida utilizados nos dias atuais para atribuir-lhe valor e conseqüentemente torná-la atraente aos olhos do mercado. Os modos que socialmente vêm sendo aceitos para qualificar a força de trabalho passaram por algumas mudanças decorrentes das transformações no mundo do trabalho. Considera-se que a elucidação destes modos praticados em história recente irá possibilitar a compreensão do surgimento da noção de empregabilidade e das mutações pelas quais ela vem passando.

Ao considerar, como MARX, que a “utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso”⁴, deve-se admitir também que “este caráter da mercadoria não depende da quantidade de trabalho empregado para obter suas qualidades úteis”⁵, posto que “o valor de uso só se realiza com a utilização ou o consumo. Os valores de uso constituem o conteúdo material da riqueza, qualquer que seja a forma social dela”⁶, mas deve-se levar em conta também que nas sociedades capitalistas “os valores de uso são, ao mesmo tempo os veículos materiais do valor de troca”.⁷

Supõe-se que aí está presente um elemento interessante a ser discutido. Se a força de trabalho é uma mercadoria como outra qualquer, no

⁴ Ib., p. 42.

⁵ Ib., p.42.

⁶ Ib., p.42.

⁷ Ib., p. 43.

contexto atual, onde predomina principalmente a falta de emprego formal, como será possível realizar o valor de uso desta mercadoria se a troca não é praticada?

Com relação a não realização de valor de uso da mercadoria, MARX diz mais:

Se prescindirmos do valor de uso da mercadoria, só resta ainda uma propriedade, a de ser produto do trabalho... Pondo de lado seu valor de uso, abstraímos, também, das formas e elementos materiais que fazem dele valor de uso... Ao desaparecer o caráter útil dos produtos do trabalho, também desaparece o caráter útil dos trabalhos nele corporificados, desvanecem-se, portanto, as diferentes formas de trabalho concreto, elas não mais se distinguem uma das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato. (Ib. p:44-5)

Ora, quando se leva em conta a existência do desemprego estrutural, ou ainda, quando se imaginam as transformações pelas quais passa o mundo do trabalho e suas implicações na valorização do trabalho morto em detrimento do trabalho vivo, ousa-se inferir que possivelmente a mercadoria, força de trabalho, vai ser vista apenas como *valor*, uma vez que o *valor* aparece exatamente “quando põem-se de lado o valor de uso dos produtos do trabalho”⁸. Se não existe possibilidade de troca, o valor de uso não se realiza e não se realizando a força de trabalho/mercadoria será vista tão somente como *valor*.

Ou seja, se a utilização ou consumo é que possibilita a realização do valor de uso, o que se questiona é como a força de trabalho vista na perspectiva de mercadoria pode vir a realizar-se como valor de uso em cenários onde o desemprego estrutural é uma realidade. Sem possibilidade

⁸ Ib., p.45

de obtenção de emprego (utilização/consumo da força de trabalho) não há oportunidade de realização do valor de uso.

E o que é o valor? Para Marx, “o valor de uma mercadoria assume expressão fora dela, ao manifestar-se como valor de troca”.⁹, diz ainda que, quando o caráter útil dos produtos de trabalho desaparece, ocorre também o desaparecimento do caráter útil dos trabalhos neles corporificados, desvanecem-se também as diferentes formas de trabalho concreto, ocorre desta forma a redução a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato, desta forma,

... produtos passam a representar apenas a força de trabalho humana, gasta em sua produção, o trabalho humano que nele se armazenou. Como configuração dessa substância social que lhes é comum, são valores, valores-mercadoria.(MARX, 1986:45).

Continua dizendo, que o valor dos produtos do trabalho torna-se conhecido, quando o seu valor de uso é colocado de lado. Para MARX, “um valor de uso ou um bem só possui, portanto, valor, porque nele está corporificado, materializado, trabalho humano abstrato” e que se pode medir a grandeza do valor “... por meio da quantidade de ‘substância criadora de valor’ nele contida, o trabalho”.¹⁰ E a quantidade de trabalho “... mede-se pelo tempo de sua duração, e o tempo de trabalho, por frações do tempo, como hora, dia etc”.¹¹

Considera ainda que a grandeza do valor é determinada “... pela quantidade de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso, ou ainda, a grandeza do valor de uma mercadoria varia na razão direta da quantidade, e na inversa da produtividade, do trabalho que nela se aplica”.¹²

⁹ Ib., p.68.

¹⁰ Segundo Marx, o trabalho que constitui a substância dos valores é o trabalho humano homogêneo, dispêndio de idêntica força de trabalho.

¹¹ Ib., p.45.

¹² Ib., 46-7

FERREIRA (1992) partindo de leituras de MARX, diz que

... valor é a qualidade não-corpórea que torna possível a troca de mercadorias de valores de usos diversos... é uma qualidade social da mercadoria, que é inteiramente distinta das qualidades naturais, físicas, isto é, corpóreas da mercadoria. (FERREIRA, 1992: 47-51).

Para MARX, o valor de troca

...revela-se, de início, na relação quantitativa entre valores de uso de espécies diferentes, na proporção em que se trocam, relação que muda constantemente no tempo e no espaço. Por isso, o valor de troca parece como algo casual e puramente relativo, e, portanto, uma contradição em termos, um valor de troca inerente, imanente à mercadoria.(MARX, 1986: 43).

E são exatamente estas relações que mudam no espaço e no tempo que chamam a atenção, pois quando a realidade recente, particularmente a brasileira, é levada em consideração, percebe-se que mudanças ocorreram no que diz respeito a valores levados em conta para o estabelecimento de trocas da mercadoria força de trabalho; esta é uma questão sobre a qual debruçou-se no decorrer da investigação, mais precisamente, a relação qualitativa que se estabelece nas trocas da mercadoria força de trabalho com a mercadoria dinheiro.

MARX diz ainda, que o valor de troca é o modo necessário de expressar o valor, ou a forma deste se manifestar. Considera também que a rigor não é verdadeiro dizer que a mercadoria é valor de uso e valor de troca, “a mercadoria é valor de uso ou objeto útil e “valor”. A mercadoria revela o que realmente é, somente “...quando, como valor, dispõe de uma forma de

manifestação própria, diferente da forma natural dela, a forma valor de troca”. (MARX,1986:45-68).

No caso da força de trabalho considera que esta, tal como outras mercadorias, possui uma grandeza que pode ser medida “...por meio da quantidade da ‘substância criadora de valor’ nele contida, o trabalho”.¹³ A quantidade de trabalho, por sua vez, mede-se pelo tempo de sua duração, e o tempo de trabalho, por frações do tempo, como hora, dia, etc.¹⁴ Mas, às vezes, o que ocorre com a mercadoria força de trabalho é diferente daquilo que acontece com os outros tipos de mercadorias, pois mesmo se transformando em uma grandeza de valor - uma vez que nela está contida uma quantidade ou tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de um valor de uso - ela pode não se transformar em valor de uso quando da não existência de uma demanda por esta mercadoria, desta forma, o valor de troca não se concretiza.

MARX considera que “o produto para se tornar mercadoria tem de ser transferido a quem vai servir como valor de uso por meio de troca”, mas como efetivar o valor de troca da mercadoria força de trabalho em um mercado de trabalho cada vez mais restrito? Mesmo quando a formação profissional é incentivada, quando se incentiva tornar mais sofisticada e, mais qualificada uma dada força de trabalho¹⁵, dadas às condições econômicas do país, quando não se pratica uma política de emprego e geração de renda, realmente séria, deduz-se que, provavelmente, os possuidores destas quantidades de trabalho social, não serão vistos senão por eles mesmos como mercadorias. Para o mercado, eles serão vistos tão somente como *valor* já que não se efetivam como objetos úteis.

¹³ MARX considera que os valores de troca das mercadorias são apenas funções sociais e que nada tem a ver com suas qualidades naturais e o que se deve saber é que a *substância social* comum a todas as mercadorias é o *trabalho*.(MARK, Karl.Trabalho assalariado e capital: salário, preço e lucro. Publicações Escorpião: Porto,1974).

¹⁴ *Ib.*, p. 45

¹⁵ Certamente esta força de trabalho mais sofisticada vai significar que uma maior quantidade de trabalho ou tempo socialmente necessário foi utilizado em sua produção sem que isso resulte na possibilidade do valor de troca ser efetivado.

Para MARX, se o objeto não é útil, “tampouco será o trabalho nele contido, o qual não conta como trabalho e, por isso, não cria nenhum valor”.¹⁶ Pode-se considerar então que toda formação a qual a força de trabalho foi submetida se constitui em um trabalho inútil¹⁷, de vez que aquela não possibilitará a concretização do valor de troca, ou seja, a mercadoria força de trabalho não se constitui assim, pois, não assume expressão fora dela, não se manifesta como valor de troca.

Esta é uma outra questão que chama atenção. Mesmo sendo estimulada pelos poderes políticos constituídos pela sociedade a se transformar em grandezas de valor, a força de trabalho, que é veículo de valor por ser mercadoria, acaba não se realizando através da troca, pela incapacidade do mercado de absorvê-la.

Existem, desta forma, poucas possibilidades dos trabalhadores trocarem a sua mercadoria, a força de trabalho, pela mercadoria do capitalista, o dinheiro.

MARX, na obra *Trabalho assalariado e capital*, expõe algumas idéias a respeito do valor da força de trabalho. Vale a pena recuperar esta categoria pois ela é fundamental no âmbito desta investigação.

Para ele, o valor da força de trabalho é “determinado pela quantidade de trabalho necessário para a sua produção”.¹⁸ Diz ainda que “...sendo diferentes os custos de produção de forças de trabalho de diferentes qualidades, do mesmo modo diferem os valores das forças de trabalho empregues nas diferentes indústrias...” e que “...o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos meios de

¹⁶ *Ib.*, p. 48.

¹⁷ Trabalho inútil no sentido de que todo trabalho executado com o objetivo de desenvolvimento de novos conhecimentos e competências não possibilita a efetivação do valor de uso e conseqüentemente do valor de troca

¹⁸ KARL MARX, *Trabalho assalariado e capital/salário, preço e lucro*, Publicações Escorpião, Porto, 1974, p. 85.

subsistência necessários para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho”.¹⁹

Marx considera também que

Nas bases do sistema de salariedade, o valor da força de trabalho têm valores diferentes, ou seja, exigem diferentes quantidades de trabalho para a sua produção, têm que atingir preços diferentes no mercado de trabalho. (MARX, 1974:86).

Com relação ao custo de produção da força de trabalho, MARX considera que “...é o custo necessário para manter o operário como operário e para fazer dele um operário”.²⁰ E mais, acredita que o tempo de formação profissional é elemento determinante para o cálculo do custo de produção, uma vez que, quanto menor for o tempo de formação profissional para a execução de um trabalho, menor será o custo de produção do operário, logo menor será também o seu salário.

Será que ainda pode-se ver isso nas sociedades atuais? É bem provável que esta lógica não esteja mais presente nas relações capitalistas atuais. Supõe-se que hoje existem trabalhos que são executados por uma força de trabalho que possui um longo tempo de formação e isso não faz com que o preço de seu trabalho aumente. Considera-se que, mesmo que não esteja acontecendo no momento atual da mesma forma que MARX via no momento de sua investigação, suas idéias possibilitam a compreensão do presente e seguramente das transformações que ocorreram no mundo do trabalho e que engendraram novos mecanismos de valoração da força de trabalho.

Duas outras categorias são fundamentais para entendimento do objeto da pesquisa em questão. Trata-se da produção e reprodução da força de

¹⁹ *Ib.*, p. 86.

²⁰ *Ib.*, p. 28

trabalho. Daí porque busco este embasamento primeiro em MATHIAS e SALAMA (1983) e SINGER (1977).

MATHIAS e SALAMA (1983) refletindo sobre a produção e reprodução da força de trabalho, concluem que dependendo do grau de desenvolvimento alcançado por cada sociedade, estes processos seguirão seqüências diferentes. Para eles, nos países subdesenvolvidos

O setor doméstico é importante. O setor dito informal também o é. A intervenção do Estado na produção e na reprodução da força de trabalho é débil. Pode-se pensar que a incapacidade do Estado de intervir substancialmente na produção e na reprodução da força de trabalho permite a conservação do setor doméstico e dá ao setor informal uma função de reprodução da força de trabalho. (SALAMA e MATHIAS,1983: 61).

Os autores compreendem que a reprodução da força de trabalho não pode passar exclusivamente pelo mundo mercantil, ela se dá também no setor não-mercantil e para eles “a razão fundamental dessa dualidade decorre do fato de que não se pode conceber o capital sem o Estado, e, por conseguinte, o mercantil sem o que é necessário para sua reprodução”. (IDEM:63).

Acreditam também que nos países subdesenvolvidos, a reprodução da força de trabalho não segue a mesma lógica dos países desenvolvidos. Justificam esta assertiva dizendo que a natureza de classe do Estado²¹ tem um fundamento diferente daquele estabelecido pelos países desenvolvidos e desta forma a força de trabalho se reproduz em parte no setor doméstico,

²¹ Para MATHIAS e SALAMA (1983:64), nos países subdesenvolvidos “O Estado é o lugar onde se cristaliza a necessidade de produzir e reproduzir o capital em escala internacional. É igualmente o elemento que permite que uma tal extensão possa se realizar. É por isso que a intervenção do Estado constitui a ponte através da qual se efetua a inserção dessas economias na economia mundial, a ponte entre os níveis atingidos pelas forças produtivas do centro e da periferia. O Estado tem um papel particular na difusão das relações mercantis. É produtor das relações capitalistas antes mesmo de ser seu garante”.

mas, quando ocorre o desenvolvimento da industrialização e da urbanização, a reprodução da força de trabalho vai estar vinculada ao desenvolvimento de um outro setor que é o setor informal, que eles chamam também de “subterrâneo”. (IDEM:63).

Interessantes são estas idéias, pois se acredita que elas possibilitem o entendimento das políticas desenvolvidas pelo Governo Federal, no Brasil, com vistas ao desenvolvimento da empregabilidade de vez que, tais políticas, na maioria das vezes, visam desenvolver competências que possibilitem a geração de renda e não de emprego. Esta geração de renda normalmente vai ser possível no setor informal, dada a incapacidade do setor dito formal de absorver toda a demanda existente.

SINGER (1977) mostra que a produção da força de trabalho assume numerosas formas e dentre elas as mais importantes são: “a) penetração do capital em áreas de atividade anteriormente organizadas sob forma de exploração semi-servil ou de produção simples de mercadorias; b) transformação de atividades para auto-consumo em produção mercantil, que no limite se torna capitalista”.²² (SINGER, 1977: 110).

Além dessas duas formas de produzir força de trabalho, o capital ainda se vale de duas outras e estas, para SINGER, assumem certa importância em determinadas condições. Uma das formas “é a liberação do excedente populacional da Produção Simples de Mercadorias, quando a expansão deste modo de produção é entravada pelo capitalismo”.²³ O outro mecanismo consiste “na liberação graças a um aumento da produtividade de um excedente da força de

²² SINGER diz que o primeiro processo pode ser entendido quando se vê a expulsão de posseiros de fazendas e suas substituições por assalariados, por exemplo; e o segundo caso, pode ser exemplificado pela situação de agricultores em economias de subsistência obrigados a produzir cada vez mais para o mercado, sendo eventualmente expropriados (por meios “jurídicos” ou por pressão econômica), não lhes restando então outra alternativa que procurar ganhar a vida como assalariados”.(SINGER,1977: 109-110).

²³ Isso significa, por exemplo, que em determinado momento, a economia camponesa se vê impossibilitada de crescer por falta de terra, esta se encontra cada vez mais espremida nos interstícios de uma agricultura cada vez mais capitalista, não restando outra alternativa, segundo SINGER, a população produzida pelo crescimento vegetativo, vai oferecer sua força de trabalho ao capital. (IDEM: 109-110).

trabalho previamente engajada na Produção Simples de Mercadorias, na produção doméstica ou mesmo em atividades sociais”.²⁴ (SINGER,1977:110).

Percebe-se que são várias as formas utilizadas pelo capital para produzir força de trabalho, ou dito de outra forma, o capital utiliza vários mecanismos para transformar um número significativo de trabalhadores em assalariados.

SINGER assinala, que na atualidade, o processo de desenvolvimento ao mesmo tempo em que expande as relações de produção capitalistas, traz consigo a tendência de concentração de capital e, assim como o país em desenvolvimento importa tecnologia, vai importar também formas de gestão do capital. Daí o aparecimento de relações de produção típicas do capitalismo monopolista, tais como: gestão das empresas por profissionais assalariados, domínio do processo de produtivo por técnicos alheios à produção direta, expansão e diversificação das atividades de faux frais dentro e fora da empresa. Fica claro que o capital monopolista, segundo SINGER, não só passa a dominar novos ramos de produção, mas também a penetrar por meio de “mudanças de processo” nos mais antigos, progredindo desta forma a concentração de capital. Uma das conseqüências é o aumento de pequenos e médios empregadores que se proletarizam. (SINGER: 111-112).

É claro para o autor em questão que, “num país que se desenvolve, a oferta da força de trabalho é o resultado não somente de uma dinâmica populacional, mas, também e sobretudo da dinâmica do capital”. (SINGER, 1977:112).

Considera-se que o entendimento das dinâmicas colocadas por SINGER, abre o caminho para a compreensão de como foi e é constituído o mercado de trabalho brasileiro de maneira geral, e qual o mecanismo

²⁴ O que acontece é que os modos de produção não-capitalistas começam a utilizar instrumentos de trabalho produzidos pelo modo de produção capitalista, aumentando desta forma a produtividade do trabalho e, na medida em que não ocorre um aumento da demanda pelo produto na mesma proporção a tendência é a liberação de parte da mão-de-obra antes ocupada. (IDEM:110)

predominante para formação de sua força de trabalho. Supõe-se que ao lado deste mecanismo de formação, certamente surgem elementos que podem ser identificados como constitutivos do discurso sobre a empregabilidade.

Entender como a força de trabalho é ou não incorporada à lógica capitalista leva à necessidade de compreensão do processo da produção e reprodução desta força de trabalho e, principalmente, de como isso acontece nos períodos de crise econômica. Supõe-se que são nestes contextos que surgem os discursos que preconizam a necessidade de novos comportamentos que irão permitir a inserção desta força de trabalho no mercado capitalista. Considera-se que SINGER (1977) possibilita com seus argumentos esta compreensão.

CAPÍTULO II

ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DA NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE

PPDA: Monsieur CHIRAC, vous vous êtes récemment exprimé sur l'employabilité. Est-ce que l'employabilité ça veut dire l'emploi pour tous?

J.C.: Non, non, c'est bien plus précis que ça. C'est le potentiel qu'a tout un chacun d'être employable.

PPDA: Oui, donc à être embauché?

J.C.: Non, non, ça c'est l'emploi. L'employabilité c'est un gars qui n'a pas de boulot mais qui pourrait en avoir un... Notre but est de faire passer la société d'un état de chômatisation au dynamisme de l'employabilité (...) Ça va être le premier axe de ma politique. Le second sera bien sur l'embauchisation.

PPDA: Ah! Inciter les chefs d'entreprise à embaucher?

J.C.: Non, non, L'embauchisation, c'est la potentialité à embaucher. Et mon rêve, c'est de rapprocher l'employabilité de l'embauchisation. C'est-à-dire mettre face-à-face un patron qui pourrait proposer du travail, s'il en avait, et un ouvrier qui pourrait avoir du boulot s'il en trouvait. Pour résumer, mettre en adéquation la demandation et l'offritude". Extrait des Guignols²⁵ de l'info sur Canal +, du 14 juin 1996. ²⁶

²⁵ Guignols: teatro de marionettes sem fios, os chamados guignols que representam de forma cômica ou ridícula personagens de domínio público, em geral políticos.

²⁶ "PPDA: Sr. CHIRAC, recentemente o Sr. se exprimiu sobre a empregabilidade. Empregabilidade quer dizer emprego para todos?

J.C.: Não, não, é bem mais preciso que isso. É o potencial que todos e cada um tem de ser empregado.

PPDA: Sim, então de ser contratado?

J.C.: Não, não, isso é emprego. A empregabilidade é um rapaz que não tem emprego mais que poderá vir a ter...Nosso objetivo é de fazer com que a sociedade passe de um estado de desemprego ao dinamismo da empregabilidade (...) Isso será o primeiro eixo de minha política. O segundo, claro, será a contratação.

PPDA: Ah! Incentivar os chefes de empresas a contratar?

J.C.: Não, não. A contratação, é a potencialidade a contratar. E meu sonho, é de aproximar a empregabilidade da contratação. Quer dizer colocar face a face um patrão que poderia propor trabalho, se ele o tivesse, e um trabalhador que poderia ter trabalho se o encontrasse. Para resumir, colocar em adequação a demanda e a oferta".

O termo empregabilidade nasceu no início do século XX na Grã-Bretanha, suas primeiras ocorrências podem ser vistas nos artigos de Barnett, Toynbee e Torr, escritos para a *Economic Review* e na obra de Beveridge sobre o desemprego.(GAZIER,1989:50).

GAZIER avalia que o conceito é dicotômico e duplamente normativo. Na verdade, ele objetivava separar os empregáveis dos não empregáveis no momento histórico onde a afirmação de uma norma de emprego cristalizou os espíritos e as estratégias da política social: uma perspectiva de enriquecimento progressivo das classes baixas da sociedade apareceu doravante possível e convinha favorecê-la, primeiramente assegurando a regularização dos comportamentos de trabalho dos pobres, e em seguida gerando socialmente as situações de emprego. Esta dupla norma - um comportamento de trabalho regular e um controle do desemprego - era necessária para evitar que os pobres não motivados, trabalhadores ocasionais, indisciplinados e instáveis, não se transformassem em falsos desempregados. (IDEM:50).

Nos Estados Unidos o termo aparece um pouco mais tarde, mais exatamente no governo F. D. Roosevelt (1929/1932), que naquele momento, se defrontava com um grande aumento nas taxas de desemprego que chegaram a atingir 20% da população economicamente ativa. Segundo GAZIER (1989), este é um momento em que o governo Roosevelt inaugura um período de ativismo federal para fazer frente a este problema, colocando em prática uma série de mecanismos de urgência e dentre estes pode ser destacada a criação da FERA (Federal Emergency Relief Administration) e a CWA (Civil Work Administration). O primeiro foi responsável pela distribuição de auxílio para mais de 20 milhões de pessoas durante o inverno de 1933-1934; o segundo, pela contratação de quatro milhões de desempregados no mesmo período.

Também em 1935, Roosevelt cria a WPA (Work Progress Administration) para substituir a CWA que permanecerá ativa até a Segunda Guerra Mundial.

Quando reeleito em 1936, os Estados Unidos viviam em ambiente de violentos conflitos sociais e políticos, situação que os leva então, a colocar em prática um programa de reformas intervencionistas.

O relato destes fatos, segundo GAZIER, é fundamental para a compreensão do contexto em que aparece a noção de empregabilidade nos Estados Unidos, um momento de implementação de políticas controversas que tem como ponto de partida uma decisão fundadora e mítica tomada em 1935 por Roosevelt. Esta envolvia instalar um mecanismo federal com dois objetivos fundamentais: um, o de fornecer empregos públicos aos “empregáveis”, e o outro de organizar a transmissão dos dossiês dos “inempregáveis” às agências de assistência tradicionais locais. Para GAZIER (1989:6), esta divisão constituiu assim um compromisso face às pressões conservadoras: de um lado, a manutenção de amplos programas federais de empregos públicos; de outro, o retorno às práticas restritivas dos Estados locais (com uma ajuda federal) em matéria de assistência. Esta decisão não foi, todavia, plenamente colocada em prática, face à impossibilidade de fornecimento de empregos públicos, mesmo que temporários, ao conjunto de candidatos “empregáveis”.

As modestas taxas de atendimento àqueles considerados “empregáveis” deveu-se, sobretudo, à grave situação de desemprego massivo e durável, que atingiu a sociedade americana nos anos trinta e, neste contexto particular, a empregabilidade passa a se constituir um instrumento de divisão elementar da população americana que recebia assistência, população esta escolhida através de decisões políticas tomadas nos mais altos escalões. Passa a ser utilizada também, pelos responsáveis da ação social, e estatísticos oriundos do Estado federal e local. É neste

quadro, portanto, que a noção de empregabilidade foi predominantemente discutida. (GAZIER, 1989:6-7).

Mas, posteriormente, para atender um público maior e mobilizar outras experimentações e reflexões, o debate sobre a empregabilidade ultrapassou estes usos²⁷.

Se no início os termos “empregáveis” e “in-empregáveis” aparecem juntos no seio da comunidade anglosaxônica no período compreendido entre as grandes guerras, e designavam tão somente o critério para alocar um emprego, sem qualquer outra especificação; isso deixa de acontecer a partir do momento em que o tratamento dicotômico de distinção entre empregáveis e in-empregáveis dá início a uma determinada forma de fazer uso político deles.

Para GAZIER (1989:7), o ponto de partida do uso político do termo é determinado pela ação do governo federal de tomar a seu encargo, na primavera de 1933, milhões de famílias atingidas pela privação e miséria provocadas pela ruína da economia.

Assim, num primeiro momento, utilizou-se uma versão dicotômica e simples de empregabilidade. Esta versão aparece nos anos 1900 e persistiu, sobretudo no Reino Unido e nos Estados Unidos até o início dos anos 50. Segundo esta versão, uma pessoa era ou não empregável, quer dizer, válida e imediatamente disponível para o mercado de trabalho. GAZIER observou que a tradução estatística desta “empregabilidade dicotômica” (E1) girou em torno de três critérios que estiveram presentes em grande número de trabalhos produzidos nos Estados Unidos durante a grande crise dos anos 30: idade (ter entre 15 e 64 anos); ausência de deficiência física ou mental; e

²⁷ GAZIER chama a atenção para o fato de que na Era ROOSEVELT, houve nos Estados Unidos um intenso desenvolvimento das ciências humanas notadamente empíricas, e que o ativismo federal que se manifestou pela Lei de Seguridade Social de 1935 se reencontra no financiamento de levantamentos sociológicos de grande amplitude sobre os desempregados. De qualquer maneira aí está o nascimento do “social” como campo de intervenções e investigações tal fato afetou o sentido da noção de empregabilidade. (GAZIER, 1989: 7).

ausência de obrigações familiares fortes tais como, mães de crianças pequenas. Em outras palavras, podemos dizer que a definição básica era então: é empregável aquela pessoa de idade entre 15 a 64 anos, não portadora de deficiência física ou mental e de obrigações familiares fortes e que além de capaz, deseja trabalhar.²⁸ (GAZIER, 2001: 2).

Esta noção foi objeto de numerosas críticas porque não fazia referência ao contexto do mercado de trabalho e não previa nenhuma gradação entre os estados de empregabilidade e in-empregabilidade.

Várias outras definições são encontradas nos trabalhos produzidos nos Estados Unidos neste período. GAZIER (1989:10) menciona que um dos pesquisadores da WPA (Work Progress Administration), em texto de 1935, considerou ser necessário lembrar que a empregabilidade é necessariamente definida como atitude física e uma vontade expressa de efetuar um trabalho remunerado, antes que como a probabilidade de obter um emprego.

Chama a atenção também para o que fora posto, em 1938, pelo *Bureau de Philadelphie do Pennsylvania Department of Assistance*: uma pessoa seria empregável se ela pode ser normalmente um assalariado no sentido pleno, ou se fosse capaz de substituir um assalariado, no sentido pleno no seio de sua família.

É importante registrar que desde sua origem a noção de empregabilidade foi apresentada dentro de uma concepção de gradação: por comparação de distribuições estatísticas contínuas, pode-se estabelecer as (des)vantagens relativas de certas populações ao olhar de certos indicadores indiretos de acesso ao emprego.

GAZIER cita dois textos para evidenciar os problemas gerados pela abordagem baseada na dicotomia empregáveis versus in-empregáveis,

²⁸ GAZIER (1989: 8) informa que esta definição foi utilizada desde o início de 1935 nos trabalhos estatísticos da FERA dentre outros.

produzidos em 1934 e 1935, por Corrington GILL²⁹. O primeiro começa chamando a atenção dos trabalhadores sociais para os cuidados que deveriam ter em evitar julgamentos precoces sobre quem é ou não empregável, pois, segundo ele, a experiência mostra que a empregabilidade é determinada em grande parte pelo mercado de trabalho. Se há poucos empregos e muitos candidatos, como era o caso naquele momento, os empregadores considerarão in-empregáveis muitos dentre aqueles. Se há muitos empregos e poucos candidatos, a decisão seria muito diferente. Assim os trabalhadores sociais deveriam ficar atentos para reconhecer até que ponto a conjuntura criaria o conceito, ou seja, as características individuais que fazem com que os desempregados num determinado momento pareçam in-empregáveis. (GAZIER, 1989:14).

O autor avalia que esta análise evidencia a aguda consciência que seu autor tinha do relativismo subjacente em toda apreciação sobre a empregabilidade, mas, continua ele, isso não impede que em seu segundo artigo, que foi escrito para um público mais amplo, GILL pergunte sobre quantos são os in-empregáveis. Considera que a explicação desta atitude repousa sobre uma convicção facilmente perceptível nos dois textos: a empregabilidade não é dissociável da ação do governo federal de tomar sob sua responsabilidade econômica e social os desprovidos, e, isso consiste em um primeiro momento em avaliar suas necessidades. (IDEM: 14).

GAZIER se refere, ainda, a uma outra definição utilizada, agora, pelos responsáveis da assistência do Estado da Geórgia em 1935. Empregabilidade, como sendo entre outras coisas, a capacidade de efetuar um trabalho eficiente em um período de atividade industrial normal. (IDEM: 14).

GAZIER também constatou o uso bastante significativo da noção de *“employabilité médico-sociale”* (E2), em cujo domínio, é possível encontrar

²⁹ Nota de GAZIER (1989: 13-14), “Who is unemployable?”, The Social Service Review, septembre 1934 e “How many are inemployable?” The Survey, janvier, 1935. vol. LXXI, n. 1.

trabalhos de duas categorias: aqueles otimistas voltados para orientar intervenções que antecipam os desenvolvimentos pessoais tendo em vista fazer aumentar a empregabilidade e outros textos, normalmente assinados por psicólogos, que se apresentam com um caráter extremamente fatalista. (IDEM: 15).

Um artigo que se tornou um marco divisor de idéias foi o de Helen GRIFFIN³⁰, de 1935, ao defender que a responsabilidade pelo aumento da empregabilidade deveria ser assumida pelos programas de empregos públicos. Este estudo se centra na problemática dos portadores de deficiências físicas e é nela que se apóia para estabelecer os tipos de empregabilidade segundo a gravidade do dano físico apresentado. Haveria assim, os fisicamente empregáveis, os de empregabilidade duvidosa e os completamente in-empregáveis.

A Commission d' Aide d' Urgence du Connecticut teria apresentado em 1937 uma outra classificação estabelecendo cinco graus ou classe de empregabilidade, que distingue e articula capacidade e aceitabilidade. Considera a Comissão que: uma vez que, a decisão com relação a empregabilidade de cada indivíduo é uma decisão técnica, esta deveria ser decidida por pessoas qualificadas em orientação profissional e em técnicas de colocação. É levando em conta esta idéia que a Comissão sugere uma avaliação por graus.

Teríamos assim:

Primeira classe: pessoas qualificadas para um emprego concorrencial. Pessoas que por sua formação, educação, experiência, atitude física e mental, podem com sucesso entrar na concorrência com outros com vistas à produção e remuneração, e que seriam imediatamente aceitas por um empregador;

³⁰ Citada por GAZIER (1989:15) H. GRIFFIN. Employability of workers in the relief population, *Sociology and social research*, July-august, 1935, vol.XIX, n. 6

Segunda classe: aptidão da primeira classe, aceitabilidade da segunda classe. Pessoas cujas idades as impedem de serem classificadas na primeira classe; trata-se de trabalhadores de 45-50 anos frente às indústrias que estabelecem restrições para contratação de trabalhadores de idade avançada;

Terceira classe: aptidão da segunda classe e aceitabilidade da segunda classe. Pessoas que, por conta de uma incapacidade física ou mental, de maus hábitos ou com dificuldades de personalidade não são diretamente aceitas nos empregos, mas que são capazes de efetuar um volume razoável de trabalho em um tipo de emprego protegido;

Quarta classe: Empregabilidade duvidosa. Pessoas que aparentemente são fisicamente ou mentalmente incapazes de efetuar qualquer trabalho que seja, ou ao menos até ao ponto onde elas poderiam prover as suas necessidades;

Quinta classe: os jovens sem experiência (de 16 a 25 anos). Pessoas com menos de 25 anos, sem formação ou passado de trabalho específico a partir dos quais se pudesse estabelecer uma classificação profissional. (GAZIER,1989: 16).

Segundo ainda o autor, uma outra categoria surge a partir de construções psicológicas: são os considerados psicologicamente in-empregáveis, uma pequena minoria de desempregados cujas dificuldades de encontrar um emprego teriam a ver com “defeitos de personalidade”, os quais produziram “adultos emocionalmente retardados”. (IDEM: 17).

CHASSARD e BOSCO (1998) e VAN EECKHOUT (1997) mencionam também a origem americana do termo. Identificam nos anos 50, nos trabalhos de origem médica e médico-social o uso do termo empregabilidade para

designar a atitude para trabalhar confirmada por resultados sintéticos de testes funcionais relativos a uma patologia e a um trabalho preciso ou mais geral. Media-se, assim, a empregabilidade das pessoas consideradas inaptas, doentes, delinqüentes. Informam também que nos anos 60-70, estes testes foram utilizados, nos Estados Unidos, com o objetivo de comparar a empregabilidade de pessoas pertencentes a grupos sociais desfavoráveis.

Além dos Estados Unidos, outros países como Alemanha, Países Escandinavos, Grã-Bretanha, Austrália e a antiga Iugoslávia, também fizeram uso do termo com esta significação. GAZIER (1989:51) destaca que grosso modo, empregabilidade neste sentido consiste em promover a inserção profissional ou em construir quando possível, um processo de adaptação ou readaptação ocupacional de portadores de deficiências. Chama também atenção para o fato de que o conceito, assim referenciado, é aplicado ao indivíduo, não se reportando à questão do desemprego.

GAZIER (2001:2) insiste que esta significação de empregabilidade foi principalmente desenvolvida por médicos e por aqueles que trabalhavam na reabilitação. Analisa também que esta versão introduz de imediato uma escala quantitativa por meio da qual pode-se avaliar o grau de empregabilidade dos indivíduos e, por conseqüência o desenvolvimento de intervenções que tenham como objetivo melhorar esta condição.

O autor avalia que a ação federal americana em favor dos desempregados a partir dos anos 60 se focalizou sobre o conjunto de grupos de mão-de-obra em posição desfavorável no mercado de trabalho. As intervenções federais, que tinham o objetivo de melhorar a formação da mão-de-obra em dificuldades foram possíveis, graças à criação de órgãos tais como o MDTA do Presidente Kennedy (*Manpower Development and Training Act*, lei sobre o desenvolvimento e formação da mão-de-obra), que durou de 1962 a 1973; o CETA (*Comprehensive Employment and Training Act*, lei geral sobre o emprego e formação) que durou de 1973 a 1982 e finalmente o

JTPA do Presidente Reagan em 1982 (*Job Training Partnership Act* ou lei sobre a associação na formação para o emprego). (GAZIER, 1989:27).

GAZIER considera que estes programas foram controversos em sua origem, mas conheceram uma rápida expansão no início dos anos 70 e obtiveram orçamentos significativos. Todos estes programas surgem com a crise das políticas de atendimento e tinham como objetivo melhorar a performance da mão-de-obra no mercado de trabalho, ou seja, possibilitar a inserção.

Nos Estados Unidos, surge neste período, caracterizado por uma grande discussão sobre os caminhos que deveriam seguir as ações que tinham como alvo o aumento da empregabilidade, uma outra definição do termo. Esta definição foi igualmente usada no Canadá nos anos 60 e 70. Empregabilidade é, então, significada como a atratividade de um indivíduo aos olhos dos empregadores potenciais, apreciada pelos resultados sintéticos de teste combinando avaliação de aptidões e de comportamentos e privilegiando a sua capacidade de integração profissional.(GAZIER,1989: 52).

Segundo analisa GAZIER, esta definição, na verdade, seria uma transposição deliberada da versão precedente que estava focalizada nos portadores de deficiências físicas e que passa a ser utilizada para tratar também os problemas de acesso ao emprego de grupos socialmente desfavorecidos ou desempregados em dificuldade. Os “deficientes” sociais passam a compor, com os demais, os segmentos considerados vulneráveis. Assim, por exemplo, uma pessoa que tenha tido problemas com a justiça, ou que não tenha uma carteira de habilitação pode ser considerado como tendo uma frágil empregabilidade. Esta seria a *empregabilidade de política de mão-de-obra* (E3). (GAZIER, 2001:3).

O autor continua a análise afirmando que esta empregabilidade espera medir a distância entre as características de um indivíduo e os imperativos da

produção e da aceitabilidade sobre o mercado de trabalho. Pode-se também intervir selecionando os itens sobre os quais a ação é possível (por exemplo, programas de formação ou simplesmente aulas para aprender a dirigir, conselhos sobre a forma de se vestir). (IDEM: 3).

Como indivíduos ou grupos de indivíduos possuem pontos fortes ou déficits; seria então necessária à construção de “planos de desenvolvimento de empregabilidade” visando reduzir ou mesmo suprimir estes déficits. Assim, ações de formação profissional, e um conjunto de “serviços” mais ou menos especializados e fornecidos principalmente por trabalhadores sociais, foram desenvolvidos dentro deste quadro de ação. (GAZIER, 1990:579).

Os anos 70 viram as versões E2 e E3 de empregabilidade entram em crise nos Estados Unidos. Esta crise teria ocorrido principalmente porque aqueles que detinham o poder de decidir consideravam somente uma parte dos envolvidos: a força de trabalho. Achavam mais eficaz, por exemplo, flexibilizar o mercado de trabalho. Consideravam, também, que os resultados obtidos nos diferentes testes individuais de empregabilidade se revelaram insuficientes para determinação de sucesso de um indivíduo sobre o mercado de trabalho. (GAZIER, 2001:3).

Na França, de 1966 a 1986, utilizou-se uma definição de empregabilidade para dar significado às dificuldades de reclassificação de grupos de desempregados avaliados pelo tempo médio de seu desemprego. O autor comenta que esta versão é devida a R. LEDRUT (1966) e faz da empregabilidade uma das duas dimensões da seletividade do desemprego. “*Empregabilidade-fluxo*” (E4) é como esta versão pode ser identificada. Trata-se de um tipo de vulnerabilidade, caracterizada pela simetria entre a rapidez de sair do desemprego e propensão de a ele voltar. Neste caso, o uso do termo é puramente estatístico.

Se as duas primeiras definições são estritamente individualizantes, a de “empregabilidade-fluxo” vê a questão da empregabilidade de forma bem diferente. Ela a vê levando em conta suas dimensões coletivas.

Jean Claude Barbier, do *Comité d'Études de l'Emploi* concorda sobre o uso puramente estatístico do termo empregabilidade na França nos anos 60. (Van Eeckhout, 1997:7).

Um pouco mais tarde, durante os anos 80 era a vez da *employabilité-flux* (E4) entrar em crise, notadamente na França exatamente quando o desemprego massivo e durável se instalou na Europa. Com efeito, parecia cada vez mais desmobilizador, registrar permanentemente a degradação da empregabilidade dos desempregados, e de não apreciar senão que uma dimensão coletiva, dependente principalmente da diminuição do crescimento. A pergunta que começou a ser feita foi: o que fazer para ajudar pessoas se as vias de acesso às atividades são rapidamente fechadas? Esta foi sem dúvida a razão pela qual os estatísticos franceses que utilizavam esta definição acabaram por abandoná-la. Em meados dos anos 80 eles a substituíram por “dificuldades de recolocação” sem explicar a razão de sua escolha. (IDEM: 4).

Mais recentemente, segundo GAZIER (2001), mais exatamente nos anos 80 e 90 surgem novas versões da noção de empregabilidade. Estas são mais internacionalizadas e a contribuição canadense foi fundamental para a elaboração destas três novas versões.

Ao fim da década de 70, aparece uma série de trabalhos americanos que propunham uma definição estatística mais neutra e mais completa de empregabilidade. Surge então E5 qualificada como “*empregabilidade-performance no mercado de trabalho*”. Levando em consideração informações estatísticas disponíveis sobre trajetórias de emprego, pode-se a partir daí, estabelecer para um grupo ou um indivíduo três possibilidades

específicas para um intervalo de tempo: 1) a probabilidade de obter um ou vários empregos; 2) a duração provável destes empregos em horas de trabalho; e 3) o salário-hora provável. Multiplicadas entre si, ter-se-ia um indicador sintético das aptidões de uma pessoa ou de um grupo para obter uma renda no mercado de trabalho.(IDEM: 4).

O autor considera que a vantagem desta versão é que ela não focaliza a atenção apenas sobre a probabilidade de encontrar um emprego, pois ela introduz também indicações mínimas sobre a qualidade do emprego (duração e salário). Ela não postula *a priori* nenhuma ligação entre as aptidões individuais, situações coletivas ou ações de políticas econômicas ou sociais, e o resultado sobre o mercado de trabalho. Neste sentido ela é neutra e não pode orientar a ação: ela serve tão somente para avaliações retrospectivas de programa de intervenção. (GAZIER, 2001:4).

No início dos anos 90 teria surgido segundo GAZIER, duas novas noções de empregabilidade denominadas por ele de: *empregabilidade-iniciativa* (E6) e *“empregabilidade-interativa”(E7)*. (GAZIER,2001:5).

A *empregabilidade-iniciativa* (E6) insiste sobre a responsabilidade individual e a capacidade de uma pessoa para mobilizar em torno de seus projetos um processo de acumulação de “capital” humano e de “capital” social. Esta versão pode, portanto, se definir pela negociação de competências individuais acumuladas, e se medir pela ampliação do “capital” humano acumulado e suscetível de o ser (conhecimentos e aptidões produtivas mais também capacidades de aprendizagem) e o modo como uma pessoa é susceptível de mobilizar em torno dela a qualidade de uma rede de colaborações e apoios. (GAZIER, 2001: 4).

GAZIER assinala que é o aspecto dinâmico desta versão que a faz interessante; ela privilegia as características individuais que estão próximas de um modelo empresarial, deste modo a pessoa mais empregável será

aquela que pode obter rendas de seus conhecimentos e de suas redes de relações. A pessoa mais empregável é então, aquela que cria empregos. (IDEM: 5).

A crítica que se faz a esta versão é que ela por ser pautada em uma forte orientação otimista e individualizante não leva em conta os problemas de numerosas pessoas em busca de emprego. As conseqüências em termos de políticas a desenvolver são, então, a promoção da aprendizagem ao longo da vida, aperfeiçoamento de informações sobre o mercado de trabalho e sua flexibilização.

Passa-se desta forma, de um horizonte mais largo a uma matéria suscetível de ser ensinada – correspondendo na grande maioria das vezes a técnicas de procura de emprego.

A ultima versão do termo empregabilidade da qual nos fala GAZIER é a “empregabilidade interativa” (E7) e esta vai re-introduzir dimensões interativas e coletivas. A empregabilidade vai ser definida “comme la capacité relative d’un individu à obtenir un emploi compte tenu de l’interaction entre ses caractéristiques individuelles et le marché du travail”³¹. (GAZIER, 2001:4).

O autor considera que a tradução estatística desta versão leva em conta um conjunto de elementos que vão ligar características e trajetórias individuais, a contextos e tendências do mercado de trabalho. Operacionalmente trata-se de ativar políticas de emprego com a promoção de formas multidimensionais e negociadas.

No quadro abaixo se encontra uma recapitulação do que foi descrito até este momento em termos de significações do termo empregabilidade na perspectiva de GAZIER.

³¹ como a capacidade relativa de um indivíduo para obter um emprego levando em conta a interação entre suas características e o mercado de trabalho. (Tradução nossa).

Os vários sentidos da noção de empregabilidade na perspectiva de B. Gazier

Definição (D), população (P) e referências de base (R.)	Conteúdo estatístico	Conteúdo operacional
<p>E1. Empregabilidade dicotômica D. Disponibilidade de trabalhadores válidos P. Famílias de desempregados. R. Barnett 1904/ Gill – 1935.</p>	<p>Três critérios de empregabilidade: idade (entre 15 e 64 anos); não deficientes físicos e mentais; livres de compromissos familiares.</p>	<p>Distinção estatística e administrativa para o tratamento urgência do desempregado e de sua família. Os in-empregáveis recebem assistência em dinheiro e em objetos; os in-empregáveis são destinados aos trabalhos públicos.</p>
<p>E2. Empregabilidade sócio-médica. D. Desnível entre as aptidões de uma pessoa e as exigências de um emprego de reabilitação, ou um emprego regular. P. Pessoas deficientes. R. KOLSTOE e SHAFTER – 1961.</p>	<p>Testes e indicadores individuais: Balanços funcionais, Escalas parciais de aptidão profissional.</p>	<p>Objetivo de reabilitação individual: Avaliar e superar as barreiras ao emprego regular. Estabelecimento de um calendário para o atendimento das prioridades.</p>
<p>E3. Empregabilidade “Política de mão-de-obra” D. Desnível para o emprego regular. P. Pessoas e grupos necessitados. R. ESTES – 1974, MANGUM – 1983.</p>	<p>Escalas integradas de empregabilidade para diagnósticos individuais: Combinando itens de qualificação (formação, experiência de trabalho) e de aceitabilidade social (aparência, passado jurídico...)</p>	<p>Ajudar pessoas e grupos necessitados a obter e conservar um emprego. “Planos de desenvolvimento de empregabilidade” previam ações de formação (incluindo aptidões de “caçar” um emprego) e ações de colocação (incluindo as subvenções para o emprego).</p>
<p>E4. Empregabilidade-fluxo. D. Rapidez de sair do desemprego. P. Grupos de desempregados. R. LEDRUT- 1966, SALAIS – 1974.</p>	<p>Fluxo de saída do desemprego para grupos específicos por idade e/ou qualificação. Inverso da antiguidade média no desemprego para um grupo dado. Existe assim uma empregabilidade diferencial que especifica as dificuldades particulares de um sub-grupo, ligadas à características pessoais.</p>	<p>A empregabilidade depende da demanda agregada, segundo uma perspectiva de repercussões por estágios (“trickling down”). Uma recessão deteriora a empregabilidade, e uma expansão faz com que a situação se inverta. As necessidades de um grupo particular devem ser tratadas pelo crescimento, completada</p>

		por políticas sociais, formadoras e anti-discriminatórias.
E5. <i>Empregabilidade performance sobre o mercado de trabalho.</i> D. <i>Performance antecipada sobre o mercado de trabalho; capacidade de obter ganhos do trabalho.</i> P. <i>Indivíduos e grupos.</i> R. <i>MALLAR et al, 1982</i>	Resultado da participação no mercado de trabalho (“labor market outcome”). Para um período e para um indivíduo ou um grupo dados, probabilidade de estar empregado, multiplicada pela duração provável do emprego (em horas) e multiplicada pelo salário/horário provável.	Sem orientação casual ou política, este conceito serve para avaliar e comparar os efeitos de programas políticos de emprego ou de formação.
E6. <i>Empregabilidade-iniciativa.</i> D. <i>Negociação no mercado de trabalho de um conjunto cumulativo de qualificações individuais.</i> P. <i>Indivíduos.</i> R. <i>KANTER- 1989, ARTHUR e ROUSSEAU – 1996.</i>	Adição do capital humano e do capital social. O capital humano é o conjunto de aptidões produtivas de um indivíduo. O capital social, sempre para o indivíduo, é um conjunto de laços sociais constituídos em redes; as melhores redes são estendidas, diversificadas e controladas pelo indivíduo.	Perspectiva global de política econômica: desenvolver iniciativas individuais no mercado de trabalho e construir “carreiras sem fronteiras”. Três conteúdos operacionais: Desenvolver a “formação ao longo da vida”; Melhorar a informação sobre o mercado de trabalho; flexibilizar o mercado de trabalho.
E7. <i>Empregabilidade interativa.</i> D. <i>Capacidade relativa de um indivíduo de obter um emprego normal tendo em conta a interação entre suas características pessoais e o mercado de trabalho.</i> P. <i>Indivíduos e grupos.</i> R. <i>MERLE – 1987, Canadian labor force development board – 1994.</i>	Modelos estatísticos explícitos, associando uma lista de traços e trajetórias individuais, a contextos do mercado de trabalho, associando o conjunto, de maneira probabilística, a uma performance observada ou prevista sobre o mercado de trabalho.	Reorientação das políticas de emprego em favor da ativação de programas preventivos; Aproximações multi-dimensionais e negociadas associando os parceiros sociais e organizando em paralelo o desenvolvimento das empresas e a adaptação de seus trabalhadores.

FONTE: GAZIER, 2001 : 5,6.

O autor avalia que o sentido de evolução da noção de empregabilidade é facilmente percebido. Segundo ele, as primeiras versões de empregabilidade - se se isola E1, que permanece dicotômica - têm por característica, estar de certa maneira dividida entre um pré-concebido ativismo centrado no indivíduo (E2 e E3) e uma orientação fundamentalmente coletiva (E4). Pode-se assim considerar que estas três noções de empregabilidade são pobres de componente dinâmico. Mesmo se os itinerários de reabilitação possam ser construídos a partir de E2 e E3, eles partem de um certo número de exigências e de performances a aperfeiçoar e estabelecem uma lista de prioridades a atingir, tomando o estado do mercado de trabalho como dado exógeno. Por outro lado, ainda segundo ele, E4 não se interroga sobre as iniciativas individuais, e coloca em evidência as dependências coletivas a ponto de desresponsabilizar, na sua lógica pura de menos, os indivíduos de toda exigência adaptativa para além de ações devidamente inscritas, e previamente admitidas. Estas três versões possuem uma dimensão instantânea e definitivamente estática. (IDEM: 7).

Finalmente o autor conclui, dizendo acreditar que as duas últimas versões da noção de empregabilidade são mais equilibradas por procurarem precisamente articular aquilo que aparecia de forma unilateral nas versões precedentes. Para ele, elas são plenamente interativas e, fazem passar para um primeiro plano a exigência de adaptação situada. Elas introduzem, segundo ele, uma dimensão dinâmica mobilizando de forma apropriada, a idéia de “capital” humano e de “capital” social, quer estejam elas situadas em um quadro de mercado de trabalho flexível (E6) ou em um quadro institucional mais complexo (E7). (IDEM: 7).

GAZIER avalia ser possível posicionar cinco das sete definições de empregabilidade vistas em um quadro simples opondo duas gerações de formulações, aquelas dos anos 60 e as dos anos 90.

Duas gerações de definições de empregabilidade

<i>Dimensão</i> <i>Temporalidade</i>	<i>Individual</i>	<i>Interativa</i>	<i>Coletiva</i>
<i>Instantânea:</i> <i>anos 1960</i>	E2. Empregabilidade sócio-medical E3. Empregabilidade “política de mão-de- obra”		E4. Empregabilidade- fluxo
<i>Dinâmica:</i> <i>anos 1990</i>		E6. Empregabilidade- iniciativa E7. Empregabilidade- interativa	

Fonte: GAZIER, 2001: 7

É provável que tenha ocorrido atualmente uma estabilização da noção de empregabilidade com a manutenção de um debate entre as duas últimas concepções, a E6 e a E7. Pode-se considerar que a E6 esteja associada a uma visão anglo-saxônica do mercado de trabalho, que insiste sobre a responsabilidade e a iniciativa individual. Esta visão procura simplesmente melhor equipar os trabalhadores para que estes tenham condições de enfrentar as vicissitudes do mercado de trabalho. Pode-se, também, dizer que a E7 remete notadamente às práticas europeias que insistem sobre a dimensão da negociação, que entende ser as empresas e o poder público, peças fundamentais³². (Gazier, 2001:8).

³² O principal exemplo disso são as “lignes directrices pour l’emploi” propostas pela l’Union Européenne em 1997 no quadro da “stratégia européenne pour l’emploi”, que contém um capítulo “employabilité”. As medidas preconizadas são essencialmente de tomar imediatamente para si a responsabilidade dos desempregados, através de medidas elaboradas conjuntamente com os parceiros sociais.

Existiriam, assim, pelo menos três debates suscitados pelas recorrências atuais à noção de empregabilidade: um debate de longo prazo sobre o conteúdo do emprego e dois debates de médio prazo, sendo que um se refere às políticas “ativas” de emprego que são parcialmente racionalizadas pelo uso da noção de empregabilidade, e outro que trata sobre o papel que pode e deve desempenhar a empresa em matéria de empregabilidade.

Ao longo de toda exposição das idéias de GAZIER, percebe-se que a noção de empregabilidade sofreu mutações e que estas foram determinadas pelas transformações que ocorreram na realidade social. A realidade econômico-social pode ser considerada, desta forma, como fator que vai ensejar a criação de outras significações para a noção para explicar seus novos componentes.

Pode-se também dizer, que as modificações que ocorrem na superestrutura só podem ser compreendidas quando relacionadas com as transformações na infra-estrutura. Ora, se isso é verdade, certamente o é também, a compreensão de que cada mudança da realidade econômico-social vai requerer e exigir que novos signos sejam criados para explicá-las, ou que o conteúdo dos signos existentes sejam modificados para adaptarem-se às novas realidades que devem explicar. Daí porque a necessidade de compreender o que tem a dizer uma palavra no sentido apontado por BAKHTIN (2002): como um indicador mais sensível das transformações sociais e que adquire um valor no horizonte social de uma época e de um grupo social. Desta forma, é possível entender o porquê das transformações das significações da noção de empregabilidade.

Fica claro que, o entendimento da noção de empregabilidade neste contexto, possui um valor simbólico por ter adquirido neste processo um valor social, e como todo índice de valor com características ideológicas, ela tem pretensões de adquirir o consenso social.

CAPÍTULO III

O DESENVOLVIMENTO DA NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE NOS PAÍSES DE CAPITALISMO AVANÇADO

1- A NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE NA LITERATURA ACADÊMICA FRANCESA

A noção de empregabilidade é objeto de calorosas discussões no meio acadêmico e, na maioria das vezes, a posição dos intelectuais é muito mais de crítica.

Contextualizando a discussão a respeito da noção de empregabilidade, LEFRESNE (1999) considera que tal noção, confirma a erosão de um modelo de emprego caracterizado pelas carreiras contínuas, sob a forma de um contrato de duração indeterminada, em uma mesma empresa ao longo da vida, modelo forjado nos anos 50/60 que não oferece mais perspectivas senão para uma fração decrescente de assalariados. Avalia a autora que as transformações aconteceram também no trabalho através das mudanças de sua organização e da natureza das qualificações requeridas em um ambiente instável. A noção de competência condensa estas transformações e torna-se, na verdade o contrário operacional da empregabilidade. (LEFRESNE, 1999:16).

A noção de competência contém as mesmas ambigüidades da noção de empregabilidade. Sendo que o paradoxo da competência vem do fato de que ela só pode ser reconhecida no exercício do trabalho, mais sua construção tal como de empregabilidade, se faz para além do emprego em particular e com relação às qualidades transferíveis de um indivíduo, construídas em seus percursos. (IDEM: 16).

Pode-se perceber que a construção social da noção de empregabilidade, bem como da competência, mobiliza um conjunto de fatores institucionais, tais como o sistema produtivo, agentes locais responsáveis pelo emprego e pela formação e sujeitos sociais.

OUTIN (1990) em estudo intitulado *“Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d’oeuvre: la construction sociale de l’employabilité”* se propõe, a partir de observações feitas sobre as trajetórias de assalariados dispensados de uma grande empresa industrial, a mostrar as relações que se pode estabelecer entre o futuro profissional e o desenvolvimento de uma carreira anterior. Propõe-se a mostrar que é na passagem de um espaço a um outro de qualificação que se pode esclarecer o processo social pelo qual a noção empregabilidade é construída. (OUTIN,1990: 471).

Em suas conclusões, o autor reconhece que: a) além das características individuais e familiares e de competências reais ou supostas, geralmente utilizadas para caracterizar a empregabilidade, constata-se que a análise não pode negligenciar a utilização de regras explícitas e implícitas que concorrem, em um nível mais ou menos geral, na organização do mercado de trabalho; b) que a empregabilidade se estrutura segundo uma longa temporalidade, no princípio e ao fim do processo de transformação do emprego, no curso do qual ela é posta de maneira explícita. Percebe-se aqui que a empregabilidade de um indivíduo se inscreve nas práticas sociais que ultrapassam a esfera do trabalho. (OUTIN, 1990: 489).

DEMAZIÈRE (1995) diz que desde os anos 60, na França, a sociologia do desemprego procurou explicar a diferenciação das chances de acesso ao emprego entre categorias de desempregados, e introduziu o conceito de empregabilidade no sentido de capacidade para obter um emprego. Analisa o autor que diante das permanentes interrogações sobre os modos e as formas para sair do desemprego, os mecanismos de análise e os ângulos de

aproximação evoluíram, e o conceito de empregabilidade conheceu importantes mutações: de simples medida estatística ele tornou-se um conceito que traduz processos de mobilidade no mercado de trabalho. (DEMAZIÈRE, 1995:46).

Considera também que a empregabilidade tornou-se um termo usual, ao ponto de todo desempregado quando confrontado com uma situação de recrutamento, de orientação, de formação, é *ipso facto* considerado como “empregável”, “in-empregável”, “pouco empregável”, “medianamente empregável”, etc. Portanto, para DEMAZIÈRE, a empregabilidade não foi inicialmente uma categoria prática que sanciona um julgamento sobre as situações individuais dos desempregados. Foi uma estimativa estatística que permitia definir posições relativas de categorias de desempregados.

Para o autor a noção estatística de empregabilidade juntamente com seu complemento, que é a noção de vulnerabilidade, permite avaliar os fluxos dos desempregados no mercado de trabalho. A empregabilidade pode ser definida como a probabilidade de sair do desemprego. Na verdade DEMAZIÈRE aproxima-se aqui da noção de empregabilidade denominada por GAZIER de *empregabilidade de fluxo* que foi, como dito anteriormente, uma concepção largamente utilizada na França de 1976 a 1986. (IDEM: 47).

DEMAZIÈRE estabelece uma classificação de empregabilidade. Para ele, a *empregabilidade média* é aquela que pode ser mensurada por indicadores tais quais a antiguidade média de desemprego; diz-se desta forma que a empregabilidade varia em razão inversa do tempo médio de desemprego. A *empregabilidade diferencial* por meio da qual se mede a posição das categorias de desempregados na concorrência por empregos, e, que tem a função de descrição da seletividade do mercado de trabalho. Ela não fornece, porém, explicação sobre os mecanismos que produzem as desigualdades. (IDEM: 47).

DEMAZIÈRE em seu artigo *“Jugements d’employabilité et construction sociale du chômage”* trata das diversas significações de desemprego para mostrar como esta noção e a de empregabilidade são inseparáveis. Para ele o entendimento da noção de empregabilidade passa pelo conhecimento das mutações pelas quais passaram a noção de “desemprego”. (DEMAZIÈRE, 2000: 75).

A crise do emprego teria então contribuído, segundo ele, para a evolução da categorização do “desemprego”, pois hoje ela não mais se organizaria com relação ao emprego, mas com relação também a outras categorias emergentes tais como a inserção e a exclusão. De qualquer forma o desemprego continua sendo uma condição negativa e inferiorizada. Por outro lado nem a inserção e nem a exclusão introduziram novos princípios de categorização dos desempregados. Assim, a distância do emprego permanece como o ponto principal, até mesmo exclusivo no qual se constroem as representações do desemprego.

Pode-se dizer que qualquer que seja a situação, os desempregados vêm-se desvalorizados como consequência da primazia dos julgamentos da empregabilidade. Portanto, quando nas interações com o outro, o desempregado deve anunciar e justificar sua empregabilidade sob pena de ser taxado de in-empregável. (DEMAZIÈRE, 2000:86).

Este autor conclui sua análise, mostrando que o espaço de julgamento da empregabilidade é limitado por duas figuras polares que desenham os dois horizontes possíveis para os desempregados e que se apóiam sobre dois tipos de relação da sociedade a seu respeito.

De um lado, o desempregado é visto como um agente econômico, desenvolvendo estratégias racionais sobre um mercado com objetivo de obter um emprego. O desempregado é deixado à sua própria condição, e seus comportamentos são considerados como a maximização de seu princípio de

utilidade. Em resumo, nesta visão utilitarista, o desemprego está reduzido à procura de emprego. (IDEM: 86).

De outro, o desempregado é considerado como um agente da sociedade incapaz de obter e de ter um emprego e de garantir que sua integração à coletividade não seja comprometida. Ele constitui uma ameaça para a coesão social, daí porque a necessidade de um trabalho que vise atenuar as dificuldades do desempregado e de restaurar a continuidade do corpo social. Nesta visão, o desempregado está desqualificado para a competição por empregos e torna-se um pobre a quem se deve socorrer, o desemprego é desconectado do emprego e transforma-se em exclusão. (IDEM: 87).

A conclusão a que o autor chega é a de que qualquer que seja a posição adotada, os julgamentos sobre a empregabilidade são também julgamentos de cidadania, pois nos dois casos, o desempregado é considerado como um ser “verdadeiramente à parte”. (IDEM: 87).

FORRESTER (1996) procura reconstruir uma definição de *empregabilidade* a partir de algumas afirmações de Robert Reich, na época Secretário de Trabalho do governo americano. Ao referir-se à formação como um mecanismo amenizador do problema do desemprego, ele sonha com uma formação que nunca cessaria (“*life long education*”). Segundo a autora, ele pronuncia também um nome que parece soar como algo novo e que aparenta prometer um belo futuro: “*empregabilidade*”. Esta se revela, no entendimento da autora, um parente próximo da flexibilidade, ou mesmo uma das formas desta. (FORRESTER, 1996: 142).

A autora diz:

Il s’agit, pour le salarié, d’être disponible à tous les changements, les caprices du destin, en occurrence des employeurs. Il devra s’attendre à changer sans arrêt de travail