



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Faculdade de Educação – FACED
Programa de Pós-Graduação em Educação
Doutorado em Educação

**IMPACTOS DA PERDA DO EMPREGO E O PAPEL DA
QUALIFICAÇÃO NO PROCESSO DE REINserÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Doutoranda: **Margarida Guimarães Andrade Brandão**

Orientador: **Antônio Virgílio Bittencourt Bastos**

Salvador – Ba

2002

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FAGED
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**IMPACTOS DA PERDA DO EMPREGO E O PAPEL DA
QUALIFICAÇÃO NO PROCESSO DE REINserÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

MARGARIDA GUIMARÃES ANDRADE BRANDÃO

Salvador – Ba

2002

Tese de Doutorado

MARGARIDA GUIMARÃES ANDRADE BRANDÃO

**IMPACTOS DA PERDA DO EMPREGO E O PAPEL DA
QUALIFICAÇÃO NO PROCESSO DE REINserÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Tese submetida ao Colegiado do Curso de Doutorado em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de Doutor em Educação sob a orientação do Professor Doutor Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Salvador – Ba

2002

Dedico este trabalho a Alan, Adalberto, Alexinaldo, Pimentel, Marlene, Jane, Janete, Vânia, Johnny, Paulo, Luís, Júlio, Marco, Bené, Oséas e Florisvaldo, que o tornaram possível.

AGRADECIMENTOS

Este é um momento ímpar na confirmação de que o indivíduo não existe independente de seu contexto e, assim, nada mais é do que o produto e o produtor de suas ações, atitudes, escolhas e, conseqüentemente, da 'sua' realidade e daquela que o cerca.

Ao final de mais uma etapa de vida, tamanho é o sentimento de gratidão que sinto por todos aqueles que fazem parte da minha jornada cotidiana. Alguns mais presentes, outros nem tanto; outros, ainda, presentes nas minhas recordações, mas nem por isso menos significativos. Seria difícil graduá-los em importância, cada um a seu modo, e de forma bem especial, fazem parte de mim, da minha história, compartilhando as minhas vitórias, os meus desafios, os meus medos também e os momentos de insegurança.

Ao experimentar mais uma vitória, é muito importante para mim, o compartilhamento do sabor que ela traz. Fica, aqui, registrado o convite.

É inevitável a tentação, entretanto, de registrar algumas pessoas que de maneira mais direta contribuíram para a concretização de mais um dos meus mais importantes sonhos.

A Deus, fonte de toda luz, sabedoria, vida e inspiração, a minha gratidão eterna.

Aos meus pais (minha mãe em memória), que me ensinaram, dentre outros grandes valores, a importância de persistir e insistir na busca dos meus objetivos, para os quais, aliás, nunca mediram esforços em prol da sua realização.

Aos meus irmãos e demais familiares, por acreditarem que essa vitória seria possível.

A Josué, meu marido, meus filhos queridos, Lázaro, Celeste e Verena, que aprenderam a conviver com a minha inquietação e souberam respeitar e incentivar, sempre, os meus momentos de ausência e privação de suas companhias.

A Virgílio, mestre, amigo, colega e orientador em mais um empreendimento da vida acadêmica, cuja sabedoria, simplicidade e capacidade de compreensão, fazem dele uma referência do ser verdadeiramente humano.

A Judite, colega, companheira de luta, com quem compartilhei e ainda continuo a compartilhar os meus questionamentos, tanto pessoais quanto profissionais.

A João, colega e amigo que, com competência e imensurável boa vontade, fez a revisão final do texto.

Não posso esquecer do professor Meirelles, profa. Margarida Batista, mestres que me iniciaram na vida profissional e, para minha alegria, continuam presentes nas nossas jornadas.

Aos colegas, amigos do ISP, todos sem distinção, que nestes vinte e dois anos, compartilham do meu dia-a-dia. Especialmente, neste momento, agradeço ao professor Verhine, nosso diretor, pela disponibilidade de tempo e recursos físicos e materiais, necessários ao desenvolvimento desse estudo. A Fernandinho, Tina, Irani e Zezé, pela presteza e boa vontade na colaboração com este trabalho.

A todos, enfim, que de forma direta ou indireta tornaram possível esse empreendimento.

Muito obrigada!

Biblioteca Central – UFBA

B817 Brandão, Margarida Guimarães Andrade.

Impactos da perda do emprego e o papel da qualificação no processo de reinserção no mercado de trabalho / Margarida Guimarães Andrade Brandão. – Salvador : M. G. A. Brandão, 2002.

252 f.

Orientador : Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos.

Tese (doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Educação, 2002.

1. Desemprego – Estudos de casos - Brasil. 2. Trabalho – Aspectos sociais - Brasil. 3. Emprego. 4. Qualificações profissionais. 5. Mercado de trabalho. 6. Recursos humanos. 7. Educação e emprego. I. Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação. III. Título.

CDU – 331.56(81)

CDD – 331.1370981

RESUMO

Os estudos sobre os impactos psicossociais do desemprego contam com uma vasta literatura, resultado do crescente interesse que a temática vem despertando, especialmente a partir de 1980, quando o desemprego sofre um incremento significativo em todo o mundo, conseqüência das transformações que marcavam o mundo do trabalho e do trabalhador.

O presente estudo buscou analisar os impactos da perda do emprego para os indivíduos, suas representações e estratégias utilizadas no enfrentamento do evento e da busca da sobrevivência pessoal e familiar. Buscou, também, analisar a importância atribuída aos processos de qualificação na construção da “empregabilidade” dos sujeitos e o seu papel no processo de reinserção no mercado formal de trabalho.

Para tanto, utilizou-se uma estratégia metodológica qualitativa, de caráter exploratório, cujo delineamento básico consistiu em um estudo de casos. A pesquisa envolveu um pequeno conjunto de trabalhadores desempregados de dois segmentos produtivos, o industrial e o de telecomunicações, para descrever e analisar os fenômenos escolhidos como objeto. Para a coleta dos dados, utilizou-se, no primeiro momento, a entrevista estruturada, oportunizando ao trabalhador posicionar-se a respeito do seu processo de demissão, as possíveis causas, os impactos sentidos, as estratégias de enfrentamento utilizadas e a importância da qualificação no processo de reinserção no mercado de trabalho. Os grupos foram monitorados, por telefone, durante cerca de um ano, quando se retomou a pesquisa e foi aplicado um questionário aos sujeitos para identificar a posição de cada um em relação à inserção no processo produtivo. Em seguida, mais um questionário foi aplicado, nesse momento para aqueles que não conseguiram retornar ao mercado de trabalho. Por último, tomaram-se três casos representativos das situações em estudo, a saber, um trabalhador que conseguiu reinserir-se formalmente no mercado de trabalho, outro que havia direcionado os seus investimentos para uma situação diferente da anterior e, um dos que continuavam desempregados e se dizia já sem esperanças.

A análise dos dados foi norteadada por uma preocupação em articular os níveis objetivo e subjetivo, como elementos interdependentes nas explicações dos fatos e eventos. Os resultados do estudo reforçam a complexidade que reveste o evento da perda do emprego. Os impactos da demissão afetam a todos, de forma geral, variando, individualmente, no nível de intensidade, especialmente aqueles impactos relacionados à dimensão psicológica e emocional dos sujeitos. Em relação aos dois grupos, observou-se que para os trabalhadores das telecomunicações, esses impactos foram mais traumáticos. No grupo dos industriários, embora em número reduzido, a perda do emprego representou a oportunidade de mudar, de descobrir novos potenciais, em geral mais criativos e significativos.

A incorporação ao estudo do significado subjetivo do trabalho, revelou-nos a dimensão da importância que o trabalho e o emprego assumem na vida das pessoas, reafirmada nas representações que fazem a partir da experiência de sua perda. A idade e a qualificação foram avaliadas como maiores dificultadores do reingresso. Apesar de todos considerarem a qualificação como muito importante, poucos, entretanto, têm sido os investimentos pessoais realizados nessa direção. Em relação à reinserção, observou-se que ganham força as atividades alternativas, “não-formais”, prevalecendo as relações de informalidade e crescente precarização do trabalho.

A complexidade do tema e os limites que o estudo apresenta impõem a necessidade de investigações futuras complementares e mais aprofundadas nos mais diversos níveis.

Palavras-chave: Emprego, demissão, reinserção, trabalho, qualificação, empregabilidade, recursos humanos, educação.

ABSTRACT

Studies dealing with the psycho-social impacts of unemployment can draw upon a large quantity of literature, resulting from a growing interest in the topic, especially after 1980, when unemployment increased significantly in all parts of the world as a consequence of the transformations that affected the workplace and the worker.

The present study sought to analyze the impacts of job loss for the individual, examining the representations and strategies utilized for dealing with the event and with personal and familial survival. It also sought to analyze the importance attributed to processes of qualification in constructing the “employability” of the subjects and their role in the process of reinsertion into the formal labor market.

The study utilized a qualitative methodological strategy, of exploratory nature, consisting basically of a study of cases. The research involved small groups of unemployed workers from two productive segments, industry and telecommunications, to describe and analyze the phenomena chosen for investigation. To collect the data, structured interviews were initially conducted, giving the worker an opportunity to take a position with respect to being fired, indicating possible causes, felt impacts, the strategies adopted for dealing the situation, and the importance of qualification in the process of reinsertion into the labor market. The workers were monitored, via telephone, for nearly a year. Then a questionnaire was applied to identify how each felt in relation to the reinsertion process. A second questionnaire was administered to those who did not succeed in regaining employment. Lastly, three cases were selected to represent different situations under study: a worker who regained employment in the formal labor market, a second individual who invested in a manner that was different from that of the first, and, finally, a worker who remained unemployed and claimed to be without hope.

The data analysis attempted to articulate the objective and subjective levels, as interdependent elements in the explanation of facts and events. The results of the study reveal the complexity that surrounds the job loss event. The impacts of being fired affect everybody, in general, varying individually in level of intensity. Especially strong are those impacts that are related to the psychological and emotional dimensions of the subjects. As for the two groups, that

composed of telecommunication workers was the one for which the impacts were most traumatic. For a reduced number of those in the group of industrial workers, the job loss represented an opportunity to change, to discover new potentials, in general more creative and significant.

The incorporation into the study of the subjective significance of work indicated the importance of work and employment in people's lives, as revealed in the representations that are manifested upon being fired. Age and qualification were considered to be the major factors making reentry difficult. Despite the fact that everyone considered qualification to be important, personal investments in this direction were very limited. In relation to reinsertion, alternative, non-formal activities were observed to be increasingly common, preserving relations of informality and employment uncertainty.

The complexity of the theme and the limitations of the present study make it necessary to conduct future, complementary investigations that examine the diverse levels of the topic in greater depth.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
------------------	----

PARTE I

Fundamentos Teóricos

CAPÍTULO 01- CENÁRIOS CONTEMPORÂNEOS: A CRISE DO CAPITAL E O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	24
1.1 – O Fenômeno da globalização	25
1.2 - O processo de reestruturação produtiva e suas características no Brasil	30
CAPÍTULO 02 - O TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DIMENSÃO PSICOSSOCIAL	40
2.1 - Evolução histórica da categoria trabalho: do Antigo Testamento à discussão sobre o fim da sociedade do trabalho.....	40
2.1.1. O Fim da ‘Sociedade do Trabalho’: o debate sobre o trabalho e seu papel na estruturação das relações sociais	50
2.2 - O processo de socialização e identificação com o trabalho	54
2.2.1. A perspectiva dual indivíduo sociedade.....	58
2.3 - O significado subjetivo do trabalho -.....	61
CAPÍTULO 03 - EMPREGO E DESEMPREGO	67
3.1 - Aspectos conceituais e características do emprego e do desemprego no contexto brasileiro	67
3.1.1. Aspectos conceituais	67
3.1.2. Emprego e desemprego e suas características no contexto brasileiro	71
3.2 - Impactos psicológicos e psicossociais do desemprego	85
3.3 – Imagens e representações sobre o emprego e o (des)emprego	91
3.3.1 - Dimensão psicológica	94
• Emprego como contrato – demissão como divórcio	95
• Emprego como família – demissão como abandono	95
• Emprego como identidade – demissão como vácuo	96
• Emprego como vício e vida – demissão como dor e morte	96
3.3.2 - Dimensão psicossocial	97
• Emprego como imagem – demissão como estigma	97
3.3.3 - Dimensão social	98
• Emprego e ideologia do sucesso – demissão como fracasso	98
• Emprego como status – demissão como passagem	99

3.4 - Estratégias de enfrentamento do desemprego	100
CAPÍTULO 04 - QUALIFICAÇÃO: RELAÇÃO COM OS PROCESSOS DE INCLUSÃO E/ OU EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO	106
4.1 - Aspectos conceituais: polissemia e natureza multidimensional da qualificação	107
4.2 - Qualificação, desqualificação, requalificação: o grande debate do processo capitalista de trabalho	114
4.3 - Qualificação x competência x emprego e empregabilidade: o debate atual	119

PARTE II

Decisões Teórico-metodológicas

CAPÍTULO 05 - DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO: OBJETIVOS E DEFINIÇÃO DE CONCEITOS	131
A - Objetivos	133
B - Definição de Conceitos Básicos do Estudo Empírico	133
C - Desenvolvimento do Estudo: Aspectos Metodológicos	135
1 - Estratégia metodológica	135
2 - Participantes: processo de escolha	138
3 - Instrumentos e Procedimentos de coleta dos dados	139
4 - Procedimentos na análise dos dados	142
4.1 - A pré-análise	144
4.2 - A análise	144

PARTE III

Resultados do Estudo

CAPÍTULO 06 - DE VENCEDOR A VENCIDO: A BUSCA DA REINTEGRAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO	147
6.1 - Perfil dos participantes	148
6.2 - Vivências, efeitos e explicações da perda do emprego: com a fala, os sujeitos desempregados	149
6.2.1 - A notícia da demissão: a primeira reação	150
6.2.2 - Efeitos da perda do emprego	154
6.2.3 - Principais responsáveis pela perda do emprego	160
• A privatização: principal responsável	160
• O avanço tecnológico	162
• Reestruturação da empresa e perda de mercado	162
6.2.4 - Avaliação sobre os critérios utilizados para a demissão	163
6.3 - O uso de metáforas para compreender o significado do emprego e sua perda para os indivíduos	165
6.3.1. A dimensão psicológica	165

6.3.2. A dimensão social	170
6.4 - O medo do desemprego: as estratégias de enfrentamento e de busca pela reinserção no mercado de trabalho	172
6.4.1 - “Estratégias de enfrentamento” da notícia da demissão	173
6.4.2 - Estratégias utilizadas na busca da sobrevivência e da reintegração ao mercado e principais dificuldades encontradas	176
CAPÍTULO 07 - O PAPEL DA QUALIFICAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA EMPREGABILIDADE DOS SUJEITOS	189
CAPÍTULO 08 - ANÁLISE DE TRÊS TRAJETÓRIAS INDIVIDUAIS EM RELAÇÃO AO PROCESSO DE INSERÇÃO PRODUTIVA	204
8.1 – Demissão e Retorno ao Mercado Formal: o sentimento de vitória	205
8.2 – Da demissão para a Descoberta de Novas Potencialidades – um caso de requalificação	209
8.3 – Da Demissão para a Desesperança: a permanência em estado de desemprego	216
CAPÍTULO 09 - CONCLUSÕES	225
BIBLIOGRAFIA	239
ANEXOS	
01 - Roteiro da entrevista inicial	
02 - Roteiro de entrevista 2 (para acompanhamento de todos os participantes e aqueles que, sob alguma modalidade, retornaram ao mercado de trabalho)	
03 - Roteiro de entrevista 3 (para os sujeitos que não retornaram ao mercado de trabalho)	

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea tem assistido, desde o final do século passado, a um desencadear de problemas de ordem política, econômica, social e até mesmo moral, que não tem poupado nem mesmo as economias mais desenvolvidas. Assim, altas taxas de desemprego, insegurança e precariedade das novas formas de ocupação, queda dos salários reais, exclusão social integram o cotidiano da sociedade global, tornando fértil o terreno para estudos e pesquisas que tomam o mundo do trabalho como objeto.

As transformações que estamos vivenciando são tão significativas que tornam esse momento singular na história da humanidade.

Somos obrigados a reconhecer, diz Ianni (1997, p. 10), que estamos vivendo uma nova época, não só diferente, como surpreendente, no qual “está em curso um intenso processo de globalização das coisas, gentes e idéias. Está em curso um novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório” .

Segundo Druck (1996, p. 21), valores fundamentais, idéias, pensamentos e descobertas importantes e até demarcadores da história têm sido questionados, julgados como ultrapassados ou, simplesmente, têm o seu fim decretado. Argumenta a autora: “é como se o final do século XX impusesse aos cientistas sociais e pensadores afins reflexões acerca de uma era que se esgota, que chega ao fim (...) “fim da história”(…) “morte da economia”(…) “fim da ciência”(…) “fim da sociologia” (...) “fim do trabalho”(…) “fim do emprego”(…) “fim das classes ou da classe operária”(…) “fim dos sindicatos”.

Ao mesmo tempo, diz Hage (1995), alguns estudiosos argumentam que estamos inaugurando uma nova era, recebendo dentre outras, as denominações de pós-moderna (Feather – Stone, 1988 a , 1988b; Feher, 1987; Kellner, 1990; Lyotard, 1984), pós-industrial (Bell, 1973; Piore e Sabel, 1984 e Naisbitt, 1982) ou a terceira onda (Toffler, 1981) .

As mudanças que se vivencia na contemporaneidade são tão profundas e significativas que Antunes (1995, p. 15), afirma que "a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise

deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento desses níveis, afetou a sua forma de ser".

É nesse contexto, chamado de reestruturação produtiva, que emergem as mais polêmicas questões referentes aos impactos desses processos no mundo do trabalho e do trabalhador. Sim, porque é exatamente aí em que se fazem perceber os maiores efeitos decorrentes do conjunto de transformações econômicas, políticas, sociais, tecnológicas e organizacionais porque passa o mundo contemporâneo, caracterizando a tão discutida “crise da sociedade do trabalho”.

A análise desse conjunto de transformações que está ocorrendo no mundo produtivo levanta, dentre outras, a polêmica de que estaria sendo gerado um novo paradigma (flexível) que teria características incompatíveis com a fragmentação e a rotinização, marcas do taylorismo/fordismo. Na concepção de Antunes (1995), num extremo, encontram-se os que sustentam, como Sabel e Piore (1984), que seria o fim do taylorismo/fordismo e que se estaria vivendo uma nova fase, marcada por processos produtivos completamente distintos; num outro, os que negam a existência de quaisquer novas e significativas mudanças no interior do processo de produção (Pollert, Anna, 1988). Braverman e seus seguidores, conhecidos como os radicais americanos, defendem que as transformações em curso nada mais são que intensificadores do processo de controle do capital sobre o trabalho, agindo como desqualificador dos trabalhadores e aprofundando o taylorismo/fordismo. Entre esses extremos estariam aqueles que, como Harvey (1992, *apud* Antunes, 1995, p. 21), "reconhece a existência de uma combinação de processos produtivos, articulando o fordismo com processos flexíveis, artesanais, tradicionais".

Impactos inquestionáveis são notados na estrutura do emprego e na redução dos postos de trabalho, especialmente naqueles relacionados à produção direta. Os estudos comprovam o aumento da taxa de desemprego, especialmente gerada pelo setor industrial e formal, ao lado de um progressivo crescimento da participação do setor terciário e dos segmentos informais na ocupação total. Segundo Caruso e Pero (1996, p. 2), “na primeira metade dos anos 90, mais da metade da força de trabalho brasileira estava ocupada nos segmentos informais do mercado de trabalho – ou seja, como empregado sem carteira de trabalho assinada ou como trabalhador por conta própria – que tendem a apresentar relações de trabalho mais instáveis(...)”.

O setor industrial, responsável pela absorção de parcela considerável da mão de obra ativa, passa por transformações profundas, impulsionadas tanto pela reestruturação industrial quanto pela redefinição do papel desse setor produtivo na divisão social do trabalho no país. Desde os anos 80, essa capacidade de absorção vem declinando, continuando nos anos 90, apesar da retomada do crescimento econômico e dos ganhos crescentes de produtividade industrial. Os esforços de renovação organizacional, os investimentos em tecnologias de base microeletrônica e na redefinição dos seus processos de organização do trabalho, embora tenham redundado em ampliação da competitividade nacional e internacional e em aumento de produtividade, implicaram igualmente em redução do nível de emprego industrial. (Castro, Cardoso e Caruso, 1997). Dados do Mtb/IPEA (1996: A 32), apresentados por esses autores, informam que “o crescimento da produtividade do trabalho na indústria alcançou, entre 1991 e 1995, a cifra de 31%; nesse mesmo período, a queda no nível de emprego ultrapassou os 10%”.

Paralelamente ao que acontece na indústria, trabalhadores de outros setores também perdem seus empregos, lançando-se (ou sendo lançados) num mercado de trabalho onde as características predominantes são a instabilidade e a incerteza.

Na opinião de Paiva et. al. (1997, p. 121), há uma tendência já consolidada a considerar que esses “deslocamentos (...) da população ocupada nos setores em que tradicionalmente se dividiu a economia (...) seguem o curso em direção ao setor terciário e aos serviços pessoais, à informalização e às formas alternativas de inserção no mercado de trabalho, por meio das quais a população economicamente ativa busca contrabalançar a consolidação de novas formas de desemprego estrutural”.

Para Offe (1989) seria o setor de serviços o grande receptor dos desempregados do setor industrial e a alternativa mais viável na sociedade moderna.

Entretanto, o que se verifica é que o setor de serviços também já apresenta sinais de saturação e, ao absorver tecnologias modernas, também passa a demandar um novo perfil de mão-de-obra. Se se considera que, ao eliminar postos de trabalho, as chances de reinserção dos trabalhadores são diminuídas, cabe a essas pessoas buscar alternativas de ocupação e renda em condições de precariedade e instabilidade e em condições que nem sempre preservam as habilidades e qualificações anteriormente adquiridas.

Nesse contexto, há que se considerar que a capacitação para o futuro agregue também o reconhecimento da necessidade de preparar as pessoas para a eventualidade de enfrentar, também, essas novas condições. Novas condições em que a construção da empregabilidade, entendida como a reinserção do trabalhador no mercado ou de criação das próprias fontes de trabalho e renda deve ser uma responsabilidade não apenas do indivíduo, mas deve envolver a participação dos empresários, do Estado, através de suas diversas instituições, dos trabalhadores e dos sindicatos.

Até e inclusive do ponto de vista conceitual, o processo de formação dos trabalhadores é polêmico e inconsensual no contexto das transformações produtivas. Assim, “os termos formação profissional ou técnico-profissional, educação industrial ou técnico-industrial, qualificação, requalificação, capacitação, ganham complexidade e novos significados em consequência da nova realidade produtiva e organizacional do trabalho (...)” assim como “(...) surgem termos novos como reconversão e educação profissional”. Franco (s.d. p.3).

São inúmeros os estudos e abordagens teórico-metodológicas sobre essas questões. Como é de se esperar, as conclusões apontam mais tendências do que generalizações, haja vista a diversidade e heterogeneidade que caracterizam os contextos sociais e produtivos.

Parece ser inquestionável, entretanto, que passamos por um período de significativas transformações em toda a sociedade com um grande impacto sobre as práticas empresariais / organizacionais como um todo. Isso implica dizer que a forma como o trabalho é realizado está mudando, uma vez que os atores envolvidos no processo de trabalho estão sofrendo mudanças significativas. A organização tem papéis diferentes no atual mercado globalizado; os gerentes são levados a rever suas práticas de gestão e os trabalhadores, em geral, devem alterar as suas expectativas de acordo com os imperativos de um contexto em que a mudança é condição *sine qua non* para a adaptação e sobrevivência.

Refletindo sobre esse conjunto de transformações relacionadas à forma como o trabalho está sendo estruturado e especialmente no que se refere às qualificações e competências exigidas desse “novo” trabalhador, abordagens e pontos de vista os mais polêmicos se colocam, mais uma vez estando longe de um consenso a respeito da questão.

Howard (1995), por exemplo, defende que o trabalho tem se tornado, de forma geral, mais complexo, mais cognitivo, mais fluido, mais invisível, com maior incerteza e interligado.

Hage (1995, p. 485), argumenta que “os efeitos da pós-industrialização estão alterando o caráter das nossas mentes, incluindo sua estrutura cognitiva, nossos *selves* e particularmente nossa compreensão da diversidade que define a nossa identidade social, resultando na nossa capacidade de perceber e interpretar a realidade de formas mais complexas, que podem ser definidas como pós-modernas”.

A sociedade pós-industrial cria instituições mais complexas, havendo a necessidade de mentes e *selves* mais complexos. Entretanto, como as instituições mudam rapidamente, há a necessidade de mentes mais criativas e *selves* mais flexíveis.

Ao nível dos indivíduos, portanto, a capacidade de sobrevivência estaria associada à existência de mentes criativas e complexas, *selves* complexos e adaptativos e a capacidade de compreender comunicações simbólicas, que significa não apenas “ouvir” o conteúdo verbal, mas a “ler” as mensagens não verbais ou emocionais.

Paiva (1997), vai além do trabalho no sentido estrito, ao argumentar que, no cotidiano das ruas e lares, as atividades tornaram-se mais complexas, o espectro de tarefas se ampliou com a introdução de novas e mais complexas máquinas, exigindo conhecimentos dos mais variados tipos, leitura eficiente e um ritmo cada vez mais rápido para conviver, utilizar e acionar de forma eficiente e eficaz esses novos equipamentos. Isso supõe, segundo a autora, que os conhecimentos sobre os quais a ação humana se apóia sejam sólidos o suficiente para evitar repetição de operações e erros, (...) algo que depende da formação básica e da assimilação de atitudes e disposições (ou uma socialização “moderna”) adequadas a este novo mundo.

Franco (s.d, p. 4) refere-se a um estudo comparativo sobre o México e outros países (Canadá, Coréia, Chile, Espanha e Japão), realizado por Casalet (1993, p. 25-27), após levantamento das mudanças introduzidas pelas novas tecnologias, cuja conclusão é que “a qualificação exigida hoje, mais do que ter uma visão limitada das tarefas, supõe o desenvolvimento da capacidade de sintetizar o conjunto de um processo onde elas estão inseridas e enfrentar situações específicas, com seus componentes de imprevistos”.

Nesse contexto de crescente desemprego, constata-se que tem recaído no indivíduo a maior parcela da responsabilidade pela garantia das suas condições de empregabilidade. Cada vez mais são demandados atributos pessoais, envolvendo atitudes, habilidades e disposições, aliados a uma sólida formação geral que o "capacitaria" não apenas para o trabalho, mas para a vida.

Impõe-se ao indivíduo a construção de possibilidades e de condições criativas que possibilitem o acesso permanente às oportunidades de emprego ou de geração alternativa de renda e, na situação de trabalho, um desempenho compatível com as novas exigências econômicas, tecnológicas e gerenciais do novo contexto.

Claro está que essas exigências, ao irem além daquelas habilidades gerais ou técnicas que os processos educativos convencionais podem oferecer, colocam em questão a necessidade de uma nova educação, que seja mais geral, versátil, criativa e permanente.

“Avalia-se a inteligência de um indivíduo pela quantidade de incertezas que ele é capaz de suportar”, já dizia Kant, no século XVIII. Ousáramos acrescentar: pela capacidade de criar alternativas inteligentes e, ao menos, capazes de fazê-lo sobreviver às incertezas.

A nossa proposta neste estudo consistiu em analisar os impactos da perda do emprego para o indivíduo e o processo de transição para a reinserção no mercado de trabalho, particularmente as estratégias individuais utilizadas para fazer frente às novas exigências e configurações desse mercado.

Pretendemos também investigar como os indivíduos que perderam os seus empregos formais estão estruturando as suas qualificações para a reinserção no mercado ou, até, se estão ocorrendo re-qualificações, no caso de serem inseridos em atividades diferentes das realizadas antes. Seus posicionamentos em termos do papel da qualificação no atendimento às exigências impostas pela nova situação.

Para se buscar respostas a tais questões, no presente estudo foi adotada uma estratégia metodológica qualitativa, incorporando à análise do macro contexto socio-econômico e político, a sua interdependente psicológica, ou seja, buscamos articular esses dois níveis de

análise como uma interação dialética, no nível do objetivo e do subjetivo. Isso deixa claro o entendimento de que ambos se constituem em modos de análise de uma mesma base material.

Enquanto dimensão subjetiva, temos o indivíduo, o agente, o ser humano, capaz de raciocinar, pensar, ter uma ação dirigida. A dimensão objetiva se revelaria na sua posição enquanto ator, representante de um papel ou ação social. A interação, portanto, se estabeleceria a partir dessas duas faces.

É importante o reconhecimento do papel fundamental que o indivíduo exerce na interpretação da realidade, aliás por ele e com ele construída, numa relação dialética que ultrapassa concepções unilaterais e determinísticas. Este se constitui um dos grandes desafios aos estudos dessa área, qual seja considerar o indivíduo e a sociedade como forças interdependentes, que atuam reciprocamente, a partir das relações sociais que se estabelecem no cotidiano.

Estruturamos a apresentação do estudo em três partes:

A primeira, composta por quatro capítulos, integra os fundamentos teóricos que dão suporte à pesquisa. No capítulo 01 são feitas considerações a respeito dos cenários contemporâneos e os impactos que se fazem sentir no mundo do trabalho, bem como o processo de reestruturação produtiva no Brasil e suas características. O capítulo 02 trata da evolução histórica do conceito trabalho; também esse conceito é analisado numa perspectiva do seu significado subjetivo, a importância do trabalho e do emprego na formação das identidades. O capítulo 03 é dedicado à temática do emprego e do desemprego. Aí são focalizadas as questões conceituais existentes entre os dois termos e as características que assumem nos contextos brasileiro e baiano. Em seguida, numa perspectiva subjetiva, são tratados os impactos da perda do emprego e as estratégias de enfrentamento utilizadas. Ainda nesse capítulo, exploramos as representações individuais sobre a importância do trabalho e emprego e sua perda a partir do uso das metáforas ou imagens às quais os indivíduos recorrem para dar significação aos fatos e eventos cotidianos. O quarto e último capítulo teórico aborda a questão da qualificação nas suas várias dimensões e relações com o trabalho e o trabalhador, dadas as novas configurações que o mercado assume na atualidade.

A segunda parte, composta pelo capítulo 05, apresenta os aspectos referentes às decisões de caráter teórico metodológico, objetivos do estudo, definição conceitual, seleção dos participantes e instrumentos e procedimentos de coleta e análise dos dados.

A terceira parte, composta pelos capítulos 06, 07 e 08, refere-se à apresentação dos resultados do estudo empírico. No capítulo 06, a análise e interpretação das ‘falas’ dos entrevistados, suas opiniões, questionamentos, relatos sobre a experiência vivida da perda do emprego e como enfrentaram ou estão enfrentando a transição para a reinserção no mercado ou para a permanência fora dele. O papel da qualificação na construção da empregabilidade dos sujeitos é o conteúdo explorado no capítulo 07. Dialogam com os nossos entrevistados outros estudiosos do assunto, integrantes da literatura pesquisada, com apresentação de dados e resultados ilustrativos de pesquisas afins, que possam apresentar semelhanças ou diferenças significativas aos resultados por nós encontrados.

No capítulo 08 apresentamos os três casos, ilustrativos de três situações específicas, vivenciadas pelos participantes da pesquisa: o primeiro refere-se à experiência do desemprego e do retorno ao mercado formal, que, neste caso particular, se deu para a mesma empresa onde trabalhava antes; o segundo, apresenta a experiência de um desempregado que está vivenciando uma experiência nova, diferente da que exercia antes, considerado por ele como uma experiência muito positiva; o terceiro e último, apresenta o relato de um dos sujeitos que continua vivendo em estado de exclusão do mercado formal.

Por fim, reflexões que emergiram dos resultados do estudo levam-nos a apresentar algumas conclusões, as quais integram o capítulo 09.

CAPITULO 01 - CENÁRIOS CONTEMPORÂNEOS: A CRISE DO CAPITAL E O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O mundo produtivo vem sendo alvo de profundas transformações nas últimas décadas, fruto das mudanças por que vem passando toda a sociedade, simultaneamente, nas esferas política, econômica, tecnológica e social, mudanças essas que imprimem um caráter singular ao cenário mundial.

Essa situação tem se agravado nos últimos anos, imposta pelas contradições atuais postas pelo sistema capitalista, gerando questionamentos e incertezas sobre os seus desdobramentos, o que faz emergir possibilidades de estudos e pesquisas nos meios acadêmicos, com visões e abordagens que ora se confrontam, ora convergem entre si, apresentando perspectivas que variam do otimismo ao pessimismo e até ao radical, nas interpretações sobre as transformações e suas conseqüências.

A reflexão sobre essas transformações se volta principalmente para a questão dos empregos, impactados sobremaneira pelas reestruturações progressivas das empresas que culminam, via de regra, com eliminação de postos de trabalho, subcontratação e temporalidade nos contratos, queda de salários, enfim, a flexibilização das relações contratuais entre empresas e trabalhadores, o que tem contribuído para aumentar o contingente de excluídos do mercado formal de trabalho.

Assim, o desemprego configura-se como um dos maiores problemas da atualidade, reconhecido pela maioria dos estudiosos do assunto como conseqüência da revolução tecnológica e do processo de globalização e suas imposições de mudanças na estrutura produtiva, justificadas pela necessidade de atendimento a uma lógica emergente, que se acentua a partir dos anos 70, quando o padrão de organização e produção existente começa a demonstrar sinais de esgotamento frente às novas demandas.

Para alguns autores, a exemplo de Antunes (1999), o quadro crítico, expresso de modo contingente como crise do padrão taylorista/fordista de acumulação, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se abateu sobre o conjunto das economias capitalistas e apontava o esgotamento desse padrão como um dos seus traços mais evidentes, dentre outros,

como a queda da taxa de lucro, hipertrofia da esfera financeira, maior concentração de capitais, a crise do *welfare state* e o incremento acentuado das privatizações (p. 29).

Como resposta à crise, iniciou-se, então, um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, tendo como contornos mais evidentes, o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso também se seguiu um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital de instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Numa postura mais radical, Bell (*apud* Motta, 1997, p. 11), defende que está havendo uma ruptura dos padrões estabelecidos e aponta o poder da informação e da comunicação na difusão dos novos valores e práticas como um dos traços característicos mais marcantes dessa nova sociedade. Para ele e outros defensores da pós-modernidade,

a legitimidade da mudança social não se origina mais de valores e regras universais e sim do contingencial ou conjuntural. Nesse contexto, onde tudo é temporário, o presente se caracteriza como uma ruptura com o passado.

Giddens, (1991, p. 15), entretanto, não compartilha com a idéia de ruptura, mas enfatiza a necessidade de se capturar a natureza das discontinuidades hoje presentes para que se possa fazer uma análise do que é realmente a modernidade, assim como diagnosticar as suas conseqüências. Na sua visão

estamos alcançando um período em que as conseqüências da modernidade estão se tornando mais radicalizadas e universalizadas do que antes (...) podemos perceber os contornos de uma nova e diferente ordem que é pós-moderna, mas isto é bem diferente do que é atualmente chamado por muitos de pós-modernidade.

1.1. O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO

O fenômeno da globalização é portador de vários conteúdos e significados. A maioria dos estudos sobre o tema, entretanto, tem se realizado, basicamente, à luz de critérios econômicos, como sendo um novo momento do desenvolvimento capitalista, em que se reforçam as

tendências do capital à concentração e centralização, intensificando sua interdependência e cooperação a nível mundial.

Na opinião de Borges e Druck (1993), seriam movimentos indicadores desse processo.

A ‘interpenetração patrimonial’ entre as grandes burguesias industrial e financeira das principais economias capitalistas, como resultado de uma forte e intensa ‘interconexão’ entre os mercados cambiais, financeiros, de títulos e valores”(…) “a formação de ‘novos’ ‘oligopólios globais’ em vários setores industriais, pelo processo de centralização e concentração dos capitais que controlam o mercado mundial”(…) e “as mudanças nas formas de gestão / organização que permitem a constituição de ‘redes globais informatizadas de gestão’ com a utilização de práticas de ‘sourcing global.

À luz de critérios sociológicos e políticos, dizem as autoras, apoiando-se em Ianni (1992), que dois aspectos norteiam a análise do fenômeno: o primeiro, a partir da crise do socialismo real, que potencializaria o alcance e a generalização do capitalismo, favorecendo a sua mundialização; e o segundo, a crise do Estado – Nação que, com a redefinição do seu papel, deixa de cumprir a função protetora das economias nacionais, transformando-se aos poucos, em instrumento de adaptação dessas economias à economia mundial.

Segundo Fiori (1994, p. 3),

(...) a globalização é, sem dúvida, uma realidade política, cultural e econômica que vai nascendo às costas dos produtores e dos governos, mas é também o resultado de decisões políticas e econômicas tomadas de forma cada vez mais concentradas por alguns oligopólios e bancos globais e alguns poucos governos nacionais. Em síntese, não se trata de um processo que derive apenas do progresso técnico ou da evolução competitiva dos mercados, como é visível em alguns de seus momentos e inflexões mais importantes.

O que Fiori quer dizer é que o processo de globalização retrata uma realidade histórica que se expressa nos níveis econômico, social, político e cultural.

Seja como for, o fato é que se reconhece que esse fenômeno expressa um novo ciclo de expansão do capitalismo, no qual as barreiras entre as nações são rompidas, ou, como diz Ianni (1997, p. 10):

(...) um novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório”. (...) Como modo de produção, “adquire outro impulso, com base em novas tecnologias, criação de novos produtos, recriação da divisão internacional do trabalho e mundialização dos mercados. As forças produtivas básicas, compreendendo o capital, a tecnologia, a força de trabalho e a divisão transnacional do trabalho, ultrapassam fronteiras geográficas, históricas e culturais,

multiplicando-se assim as suas formas de articulação e contradição. Esse é um processo simultaneamente civilizatório, já que desafia, rompe, subordina, mutila, destrói ou recria outras formas sociais de vida e trabalho, compreendendo modos de ser, pensar, agir, sentir e imaginar.

Gadelha (1998, p. 35), considera que os atuais conceitos de globalização e modernidade, difundidos pelos defensores do neoliberalismo são a expressão do novo invólucro, criado para esconder antigas práticas de penetração agressiva do capital, mais conhecidas por Imperialismo, impondo exclusão e atraso às nações que lhe são submetidas. Ademais, prossegue essa autora, “a incompreensão do significado desta globalização explica e mascara o verdadeiro sentido da ascensão do neoliberalismo como processo de dominação”. Dizer que o movimento expansionista do capital, sobretudo o financeiro, é consequência do surgimento e desenvolvimento de novas tecnologias não procede, uma vez que essas transformações já ocorriam desde os anos 50 e mesmo antes. A novidade é o ritmo acelerado que elas assumiram na sua expansão no último terço deste século (...) intensificado a partir do final da década de 70.

Singer (1998) argumenta que a primeira tentativa de globalização deu-se com a livre movimentação de mercadorias e capitais por volta da segunda metade do século XIX, quando o padrão-ouro proporcionou moedas automaticamente conversíveis e um conjunto de instituições foi criado para garantir o livre câmbio e as inversões estrangeiras. Com a Primeira Guerra Mundial (1914-18), a depressão de 30 e a Segunda Guerra essa tentativa declinou e durante mais de 30 anos a acumulação de capital se deu internamente nas economias nacionais, caindo o intercâmbio comercial e financeiro entre elas a níveis irrisórios. Reconhece que a globalização em curso apresenta duas etapas: a primeira, compreendendo o período que vai do fim da guerra ao fim dos anos 60, envolvendo apenas ou sobretudo os países hoje considerados desenvolvidos; a segunda, que já dura cerca de meio quarto de século, incluindo boa parte do Terceiro Mundo e, mais recentemente, os países integrantes da ex-URSS e seus antigos satélites, num movimento abrangente, fazendo jus ao seu nome.

É importante que se reconheça que o fenômeno da globalização não significa que o mundo se torne homogêneo, tanto na esfera política, quanto econômica e cultural. Afinal, mesmo os defensores desse processo já reconhecem publicamente o seu caráter de desigualdade, no nível do seu alcance, bem como o da irregularidade, no nível das suas consequências.

Assim se coloca Ianni, (1997, p. 32), quando assume que “globalização rima com integração e homogeneização, da mesma forma que com diferenciação e fragmentação”. Esse movimento, que atravessa a sociedade mundial, tece relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, integração e antagonismo, soberania e hegemonia. Na verdade, assume o autor que se trata de uma configuração histórica problemática, atravessada pelo desenvolvimento desigual, combinado e contraditório, no qual as mesmas forças e relações que promovem a integração suscitam o antagonismo, uma vez que depara sempre diversidades, alteridades, desigualdades, tensões e contradições.

No contexto desse movimento, algumas realidades são abaladas, bem como interpretações e significados que pareciam sedimentados. Alteram-se os contrapontos singular e universal, espaço e tempo, presente e passado, local e global, eu e outro, etc., muito embora tudo pareça permanecer no mesmo lugar. É como se o mapa do mundo deixasse de ter fronteiras e se embaralhasse, perdendo a noção de norte – sul, central – periférico, moderno – arcaico, ocidental – oriental etc. A concentração da indústria, dos centros financeiros, das organizações comerciais e outras atividades dos países dominantes redistribuem-se por diferentes países e continentes.

O capital, que desde o fim da Segunda Guerra Mundial adquiriu proporções propriamente universais, tornou-se o parâmetro das operações econômicas em todo o mundo, ou seja, pode simbolizar-se no dólar americano, no iene japonês, no antigo marco alemão, ou na moeda de outro país qualquer, mas não se reduz a essa ou àquela moeda.

Simultaneamente, verifica-se o declínio do Estado - Nação, obrigado a compartilhar ou aceitar decisões e diretrizes provenientes de centros de poder regionais e mundiais. O Estado-Nação continua a ter importância na criação e institucionalização do sistema econômico regional. Entretanto, aos poucos, as estruturas governamentais nacionais são conformadas à lógica do regionalismo, este considerado um dos três emblemas do fim do século, sendo os outros dois o nacionalismo e o globalismo.

Muitas são as dúvidas sobre os significados, as tendências e as implicações do globalismo, que vão dos questionamentos do agravamento dos problemas sociais, à idéia de homogeneização, integração, compreendendo a dissolução das diversidades e identidades ou até que é mera fabulação do neoliberalismo. Sobre esse aspecto, Ianni responde que esse

conceito não se reduz ao neoliberalismo e muito menos se expressa nessa ideologia. Isso seria pensar que a dinâmica da realidade se conforma aos ideais da ideologia, ou que a ideologia recobre e esgota a história. E afirma:

se é verdade que a ideologia se reduz e desenvolve no movimento do todo social, no jogo das forças que movimentam a história, também é verdade que o jogo das forças que movimentam a história compreende distintas e simultaneamente antagônicas ideologias. (p. 227-228).

Assim, o globalismo tanto compreende o neoliberalismo como o socialismo. Pode ser e tem sido o cenário de outras tendências, tais como o social-democratismo e o nazismo.

Esclarece, então, Ianni (1997, p. 260-261)

a nova divisão transnacional do trabalho e da produção, a crescente articulação dos mercados nacionais em mercados regionais e em um mercado mundial, os novos desenvolvimentos dos meios de comunicação, a formação de redes de informática, a expansão das corporações transnacionais e a emergência de organizações multilaterais,

entre outros, são fatores de instituição e expansão das bases do neoliberalismo e que vão dar suporte às propostas e reivindicações da ideologia que se sintetizam na

reforma do estado, desestatização da economia, privatização de empresas governamentais produtivas e lucrativas, abertura de mercados, redução de encargos sociais relativos aos assalariados por parte do poder público e das empresas ou corporações privadas, informatização de processos decisórios, produtivos, de comercialização e outros, busca da qualidade total, intensificação da produtividade e da lucratividade da empresa ou corporação nacional ou transnacional.

Druck (1996, p. 32), apropriadamente, chama a atenção para não se confundir neoliberalismo com reestruturação produtiva. Desenvolvem-se simultaneamente, mas são movimentos de conteúdo e caráter diferentes, diz ela:

O neoliberalismo é um projeto político e econômico e constitui o arcabouço ideológico ideal para consolidar a reestruturação produtiva, no contexto da globalização

E mais:

Esses dois últimos são movimentos de caráter estrutural, cujas mudanças são de mais longo prazo, enquanto que as políticas neoliberais têm um caráter conjuntural.

Assim resume Druck (1996, p. 32):

O conteúdo ideológico do ideário neoliberal contribui para o dismantelamento do movimento social, da solidariedade, da ação coletiva. Enfraquece a identidade de classe dos trabalhadores, reforçando o individualismo e a divisão/ concorrência entre os mesmos. E isto é possível porque existe uma base real – construída pelas transformações na organização/gestão do trabalho postas pela reestruturação produtiva – que desemprega, precariza, exclui e deixa os trabalhadores expostos à selvageria do mercado de trabalho, cada vez mais desregulamentado e livre.

O processo de reestruturação produtiva e suas características no Brasil constitui o conteúdo explorado no tópico seguinte.

1.2. O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SUAS CARACTERÍSTICAS NO BRASIL

De acordo com Druck (1996), a reestruturação produtiva, de modo semelhante à globalização, constitui um movimento de caráter estrutural que ocorre no plano da produção e do trabalho, realizando substanciais e indispensáveis transformações nesta nova fase histórica do capitalismo. Transformações cujas reações mais visíveis e importantes têm sido a ampliação do desemprego aberto, a redução dos postos de trabalho, especialmente industriais, mudanças nos requerimentos de qualificação dos trabalhadores e claros e transparentes sinais de precarização das condições de trabalho de um número significativo de trabalhadores.

Vale observar que o contexto de crises financeira, social e de mercado em que se dá o processo de reestruturação produtiva coloca as empresas diante de novas necessidades de integração e flexibilidade. Integração, para responder com maior produtividade aos desafios postos pelo acirramento da concorrência e aos entraves sociais que eram colocados às formas tradicionais de organização da produção e do trabalho; flexibilidade, como forma de fazer frente a um ambiente marcado por alta imprevisibilidade e instabilidade, especialmente o mercado. Salerno (1994).

O padrão flexível apóia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Surgem novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Essa combinação de flexibilidade e mobilidade permite aos empregadores maior poder de controle da força de trabalho. Tem permitido, também, a elevação dos níveis de desemprego “estrutural”, rápida destruição e

reconstrução de habilidades, redução dos salários reais, sem contar com o fantástico recrudescimento do poder sindical.

A rigor, a flexibilização envolve todo um rearranjo interno e externo da classe operária, em todos os âmbitos, nacional, regional e mundial. Seus padrões de sociabilidade, vida cultural e consciência, assim como as condições de organização, mobilização e reivindicação são simultaneamente modificadas.

Na opinião de Druck (1996), a flexibilização do trabalho, nas suas mais variadas formas, destaca-se como um dos principais objetivos da reestruturação produtiva, enquanto base de sustentação e ajuste às novas exigências do mercado. É exatamente aí que assume centralidade a busca por hegemonia no interior da empresa no sentido de conquistar a adesão dos trabalhadores e de seus sindicatos aos seus planos, projetos, objetivos, políticas e metas. Isso fica claro, segundo ela, a partir do discurso patronal acerca da negociação e da parceria com os trabalhadores, da valorização/motivação do trabalho e das políticas de qualificação e treinamento postas em prática em nome da Qualidade Total. O que se observa, também, acrescenta a autora, é que essa busca de hegemonia vai se associar com uma prática de gestão despótica e uma crescente precarização do trabalho e das relações de trabalho, combinadas com o desemprego e terceirização. A própria categoria “emprego” é alterada, na medida em que o emprego de pessoal assalariado como meio de produção torna-se uma - e não *a* - alternativa derradeira para a adição de valor humano na cadeia produtiva.

Vale lembrar que o toyotismo ou “*modelo japonês*”, enquanto uma forma de organização do trabalho, surge na fábrica Toyota no Japão e emerge no mundo ocidental em meados dos anos 70 como o receituário para “acabar com a crise”. Claro que a sua implementação obedeceu a adaptações a cada contexto, variando em função das condições particulares de cada país e da própria vitalidade do fordismo. Diferencia-se do taylorismo/fordismo nos seguintes traços básicos: a) produção vinculada aos fluxos da demanda; b) trabalho em equipes flexíveis e multifuncionais; c) redução de atividades improdutivas dentro das fábricas e ampliação e diversificação das formas de intensificar a exploração do trabalho. Tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funciona segundo o sistema *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, nesse sistema, deve ser mínimo.

Segundo Gitahy (1994, p. 144),

mais do que a introdução de inovações tecnológicas, a aplicação dessas ferramentas na empresa significa um processo altamente complexo de mudança social, virando do avesso normas estabelecidas e modelos de comportamento familiares aos membros das organizações, estabelecendo novos sistemas de autoridade e controle e criando novas fontes de insegurança e ansiedade.

De acordo com algumas correntes de pensamento, (Murray, 1983; Sabel e Piore, 1984; Annunziato, 1989; Clarke, 1991; Gounet, 1991 e 1992; Harvey, 1992 e Coriat, 1992a e 1992b) (*apud* Antunes, 1995), trata-se da constituição de um novo paradigma produtivo, em que o cronômetro e a produção em série e de massa, marcas registradas do taylorismo/fordismo são “substituídos” pela flexibilização da produção, ou especialização flexível, por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de adequação da produção à lógica do mercado.

Esse ponto de vista de que estaria surgindo um novo paradigma tem sido contestado por diversos pesquisadores, a exemplo de Boyer (1986) que argumenta que é inconsistente essa afirmação, pois, segundo ele, a reação à crise não estabeleceu, necessariamente, um novo caminho para solucioná-la ou substituí-la; do mesmo modo, a utilização de equipamentos microeletrônicos não dá garantia de um método suficiente para reverter a tendência de perda de competitividade e diminuição da demanda; considera também exagerada a ênfase nos aspectos tecnológicos, em detrimento dos fatores econômicos e institucionais.

Para Veltz e Zarifian (*apud* Fleury e Fleury 1995) não seria prudente afirmar que exista um único modelo inovador de organização; o mais aceitável seria pensar em uma diversidade de experimentações e caminhos que as empresas têm percorrido ou a percorrer para se ajustarem e interferirem no novo contexto, no qual algumas tendências parecem ser incontestáveis, tais como: a) uma clara mudança nas relações de trabalho, em que as empresas têm investido em modelos de gestão que possibilitem novas formas de interação entre indivíduos, categorias ocupacionais e a organização. Nesse sentido, ferramentas as mais diversas têm sido desenvolvidas buscando maior flexibilidade, das quais se destacam os programas de *just in time* (JIT) e os programas de qualidade total (TQC/TQM – *total quality control* ou *total quality management*), as quais associam novos discursos sobre a gestão de pessoal, a exemplo da gestão participativa; b) a emergência de novos formatos organizacionais, menos burocráticos, com o objetivo de atender às exigências da clientela por variedade e

individualização dos produtos; c) simultaneamente, estruturas mais leves são desejáveis, conduzindo a maior descentralização e autonomia das unidades organizacionais. Nesse sentido ganha importância o trabalho em equipes, que assumem, em lugar do indivíduo, a responsabilidade pelo desenvolvimento e produtividade.

Na verdade, diz Antunes (1999, p. 229) que todas essas transformações configuram a nova forma que o capital se utiliza para apropriar-se do *savoir faire* intelectual do trabalho. O despotismo taylorista torna-se mesclado com a manipulação do trabalho, com o “envolvimento” dos trabalhadores, por meio de um processo ainda mais profundo de interiorização do trabalho alienado (estranhado). O operário deve pensar pelo e para o capital, o que aprofunda (em vez de abrandar) a subordinação do trabalho ao capital.

Alguns autores, como Garey (1997), por exemplo, acreditam que o taylorismo/fordismo ainda não esteja totalmente superado, acreditando que entre os dois tipos extremos, possa ser encontrada uma variada gama de combinações, dependendo em muito das especificidades organizacionais, financeiras, de mercado das empresas antes da implementação das mudanças, existindo, dessa forma, um sistema misto de organização do trabalho e não uma ruptura paradigmática. Afirma o autor que ambas as formas de organização do trabalho, com suas combinações, podem ser encontradas em diferentes tipos de organizações, principalmente no Brasil.

Da mesma forma, Wood (1989) chama a atenção para a complexidade da realidade, ressaltando a possibilidade de convívio dos dois modelos. Acrescenta que as mudanças tecnológicas e organizacionais levam à intensificação do trabalho, desqualificação e aumento do controle para as mulheres, enquanto que para os homens o trabalho apresenta-se mais qualificado e flexível.

Hirata (1991 *apud* Neves, 1994) percebe questões semelhantes no que diz respeito às conseqüências dessas mudanças, diferindo em relação ao gênero, países (altamente industrializados ou não) e diferentes categorias que se distinguem pelo seu lugar na divisão social e técnica do trabalho e pelo nível de qualificação.

Na verdade o que esses debates querem mostrar é que não há um determinismo tecnológico, mas sim que a tecnologia é uma variável dependente, produto de escolhas sociais e de

estratégias políticas de sua utilização. O processo de trabalho, portanto, deve ser compreendido como uma relação social e política que contém visões e projetos diferentes e conflitantes e a tecnologia e a organização do trabalho como campo e expressão de lutas das forças em jogo (Le Vem, Neves & Horta, 1983 *apud* Neves, 1994).

Mesmo que não se trate de um novo paradigma, argumenta Leite (1995, p. 9):

trata-se de um novo ideário que se incorpora ao discurso de diferentes atores - empresários, trabalhadores, educadores, administradores, associações de classe, assumindo, em certa medida, a mesma dimensão paradigmática que a organização científica atingiu ao longo dos anos do pós-guerra.

Qualquer que seja a perspectiva de análise, o fato é que essas alterações na organização do trabalho e na base técnica da produção ocorridas a partir das inovações tecnológicas têm gerado controvérsias, especialmente no que se refere à estrutura de emprego e nos padrões de desempenho e qualificação do trabalhador.

No que se refere à estrutura de emprego, uma extensa literatura aponta o fim do emprego, a emergência de uma sociedade de serviços e a heterogeneidade de composição da força de trabalho (Offe, 1989; Schaff, 1993; Robin, 1993; Kanawati et al, 1989; Antunes, 1995; Rifkin, 1995). Na verdade, estudos empíricos têm demonstrado que a tendência observada é no sentido da redução dos postos de trabalho, especialmente naqueles ligados à produção direta aliado a um salto qualitativo substancial em termos de produtividade. As curvas de produção e do emprego têm se afastado, diferentemente do que acontece nos períodos de estabilidade tecnológica, quando elas caminham juntas.

Em relação à estrutura ocupacional percebe-se, como indicam Kanawaty et al (1989) a emergência de novas ocupações, enquanto outras tendem a desaparecer gradualmente, assumindo maior importância aquelas diretamente associadas aos processos de inovação tecnológica, que exigem formação técnica especializada¹. Também surgem ‘novos’ arranjos ou formas de trabalho, caracterizados pela temporalidade, parcialidade e, geralmente, subcontratados, os quais não oferecem garantias e proteção legais aos trabalhadores, deteriorando os padrões de trabalho e as relações; acrescente-se o trabalho realizado em casa

¹ Os efeitos do processo de reestruturação produtiva no que se refere às questões de qualificação do trabalhador serão tratados adiante, em capítulo específico, uma vez que se trata de variável de análise mais detalhada nesse estudo.

do indivíduo (teletrabalho), que constitui uma vertente interessante e polêmica de estudos, na medida em que pode avaliar os seus benefícios e/ ou malefícios em termos de interferência na vida familiar.

Reforça-se que os impactos do desemprego, considerado um dos mais perversos efeitos do processo de globalização, são mais acentuados nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, agravados pela ausência ou deficiência dos meios de proteção social.

Nesses contextos, a combinação com a pobreza agrava a condição dos trabalhadores, expondo-os à superexploração, constituindo-se em exército industrial de reserva, que pode ser mobilizado a qualquer momento, no contexto da economia mundial integrada. Um dos sérios aspectos da questão social implicados no desemprego estrutural é a formação de uma subclasse, significando

a cristalização de um segmento identificável da população na parte inferior, ou sob a parte inferior, da estrutura de classes, ou seja, diz respeito a um fenômeno social observado no século XX em sociedades capitalistas avançadas (...) indicando uma crescente desigualdade e a emergência de uma nova fronteira separando um segmento da população do resto da estrutura de classe (Bárbara Schmitter Heisler, *apud* Ianni, 1997, p. 161).

No Brasil, a entrada das novas tecnologias microeletrônicas e das novas formas de organização do trabalho é relativamente recente, intensificando-se no final da década de 80. Em geral, essas mudanças vêm atender a dois objetivos fundamentais já comentados, quais sejam: tornar as empresas mais aptas a concorrerem no mercado e o aumento do controle sobre a produção e os trabalhadores.

A internacionalização expansiva do capital e o crescente desafio de conquista de mercados levaram o país a empreender significativos esforços para tentar superar os obstáculos inerentes a uma economia “periférica dependente”, marcada por um crônico processo inflacionário, e alcançar os desejáveis padrões de qualidade e competitividade exigidos pela economia mundial.

Singular e contraditório. Assim autores como Machado (1994) Carvalho (1994) e Castro (1993) consideram o processo de modernização produtiva brasileiro, pela própria dificuldade de acompanhar a mudança do padrão de acumulação ou padrão de competitividade. Machado (1994, p. 17), por exemplo, considera que os países dependentes acabam por assimilar de

forma precária essas inovações, uma vez que, além de tudo, “faltam-lhes poder de compra e uma base consolidada de escolaridade e cultura básica e técnica, restando-lhes a posição de subordinação às decisões unilaterais e prévias do capitalismo central”.

Os estudos revelam que a crise econômica em curso desde os anos 80 abalou a conformação socioeconômica construída ao longo das décadas de 50 – 70, que tinha como eixo básico a industrialização e o Estado como ator na regulação das relações internas e externas da economia nacional. Um complexo sistema industrial constituiu-se nesse processo que, apesar de suas limitações, mantinha uma extensa rede inter e intrasectoriais de relações que demonstrou uma expressiva capacidade de geração de novos empregos e estimulou positivamente o desenvolvimento dos demais setores da atividade econômica.

Heterogeneidade e desigualdade social constituíram-se as marcas daquele padrão de desenvolvimento e sua crise, nos anos 80, significou um claro declínio da situação social, com ampliação do quadro de pobreza e desigualdades de renda e deterioração das condições ocupacionais. Muitas dificuldades o país enfrenta nessa década, chegando a ser considerada “a década perdida”.

Os anos 90 sinalizam mudanças econômicas e políticas no cenário mundial, o que possibilita ao Brasil dar prosseguimento ao seu projeto modernizador. O novo acesso ao mercado financeiro internacional vai viabilizar uma mudança radical na política comercial do país. Em nome da modernização do aparelho produtivo, o governo reduziu expressivamente as tarifas alfandegárias e os controles administrativos das importações para elevar a competitividade internacional e como parte de uma estratégia para controle da inflação, ao mesmo tempo em que permitiu a valorização da moeda nacional (Baltar, Dedecca e Henrique, 1997, p. 97). O PIB recua de 1,4% ao ano no triênio 90-92, seguido por dois anos de recuperação 93-94 e de estabilização inflacionária 94-95. (Azevedo, 1997, p. 189).

Prioritariamente comprometido com a estabilização da economia, observa-se significativa mudança no papel do Estado que, entre outras medidas, coloca em prática uma arrojada política de privatizações e ajustes considerados necessários à economia de acordo com regras impostas pelos agentes internacionais (BIRD, FMI). Essas medidas visavam preparar o país para o enfrentamento da competitividade do mercado global, fomentando a modernização, o avanço tecnológico e a disseminação da cultura da Qualidade e Produtividade. É exatamente

nesse período que se cria o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade, que vem alterar o discurso das empresas em nome da mudança, da defesa do processo de inovações tecnológicas e da adoção de novas práticas e estratégias de gestão como pré-requisitos do atendimento dos padrões exigidos pelo capitalismo mundial (Dultra, 2001, p. 49-50).

Um estudo realizado por Valle (1995, *apud* Castro et al., 1997), representativo das grandes empresas em oito ramos industriais, mostra, entretanto, que a reestruturação tem sido branda na maioria das empresas e dos setores produtivos no Brasil. Voltada predominantemente para a renovação da gestão do trabalho, ela se mostrou pouco efetiva em termos de renovação de equipamentos, (...) seletiva na difusão dos novos métodos organizacionais, especialmente daqueles que requeriam alterações significativas na organização do trabalho, a exemplo do *just in time* interno.

Com relação à utilização dos equipamentos modernos, Neves (1994, p. 98), considera que há uma grande heterogeneidade no emprego dos novos equipamentos no país e até dentro de um mesmo setor industrial. Pode-se encontrar por exemplo, numa mesma empresa “um processo produtivo com linhas fordistas rígidas, equipamentos microeletrônicos e, em alguns setores, controle do tempo e da produtividade na forma taylorizada clássica”. Outras, não introduzem inovações tecnológicas, optando por inovar nas formas organizacionais e nas políticas de gestão fundadas nos CCQ (Círculos de Controle de Qualidade) e no TQC (Controle Total da Qualidade), aumentando com isso o controle sobre os trabalhadores e aumento da produtividade, não alterando, entretanto, as formas de execução do trabalho e os princípios da organização da produção.

Ainda na realidade brasileira, os resultados do estudo de Leite (1994) em duas empresas do setor metal-mecânico mostraram que os impactos das novas tecnologias sobre a qualificação do trabalhador se deram de formas opostas. Esclarece a autora que, enquanto uma das empresas revelava um estágio de superação dos padrões tayloristas, na outra se observava um aprofundamento sensível desses padrões. Essa conclusão se tornou evidente em função da clara distância entre planejamento e execução, encontrando-se o trabalho limitado à vigilância e alimentação das máquinas, entre outros aspectos observados. Isso envolve dizer que os processos de introdução e absorção das tecnologias se dão de forma diferenciada, variando nos contextos organizacionais apresentando ritmo e modo próprios de condução. Dessa forma, os resultados se apresentam com características também diferenciadas.

Na verdade, a maioria dos estudos empíricos tem revelado ser a heterogeneidade uma das principais características dos impactos sociais da introdução das novas tecnologias, principalmente quando se consideram aspectos como gênero e a chamada cultura do meio – das empresas ou dos trabalhadores – processo de trabalho e tamanho da empresa, entre outros. (c.f. Hirata, 1993, 1994; Bins Ely, 1993; Ferreira, 1993; Castro, 1995; Ruas, 1995).

Como é de se esperar, os impactos desses processos no contexto brasileiro são mais graves, pela sua posição no cenário mundial, reforçando não só o caráter do “*fordismo periférico*”, (como exclusão de amplos setores do mercado de trabalho e do consumo) mas impondo uma tendência que além de reverter e estreitar cada vez mais a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, diminui o acesso da população ao emprego.

Segundo Azevedo (1997, p. 190),

esse processo de reestruturação, combinado com a situação macroeconômica trouxe um grande custo para os trabalhadores. Os níveis de desemprego aumentaram, agora combinando redução de postos de trabalho de maior qualidade, diminuição do dinamismo do setor informal e drástica redução de níveis salariais do setor formal, com ligeira recuperação de ganhos do setor informal.

E, parafraseando Cano (1993), conclui:

longe da esperada ‘modernização’ das relações de trabalho, a recente onda de reestruturação produtiva no Brasil tornou-se essencialmente um processo de otimização da capacidade instalada que tem ocorrido com o crescente desemprego aberto (o dobro do número de desempregados em 1980); o aumento da informalidade; alta taxa de rotatividade e baixo envolvimento dos trabalhadores com as empresas; relações industriais conflitivas, autoritarismo das gerências intermediárias; baixo envolvimento empresarial e dos trabalhadores com a qualificação; predomínio do objetivo de obtenção de certificados da ISO e apelo à justiça em vez da negociação na solução de conflitos.” (nos primeiros quatro anos da década de 90 a Justiça do Trabalho movimentou cerca de dois milhões de processos trabalhistas).

De modo geral, o que se vê nessa discussão é que as mudanças empreendidas nas empresas brasileiras, tanto na base tecnológica, quanto na gestão e nos processos organizacionais, via de regra tornaram o trabalho e os contextos organizacionais mais complexos e dinâmicos, implicando na aquisição por maiores aprendizagens tanto pelas empresas quanto pelos indivíduos.

Mesmo enfatizando a classe trabalhadora como o seu diferencial competitivo, os resultados das avaliações sobre a reestruturação produtiva no Brasil tendem a revelar que os seus efeitos

mais visíveis são para a classe trabalhadora, expressos na redução dos postos de trabalho, na subcontratação, no achatamento salarial e perda de benefícios. Essas medidas são justificadas pelos desafios de competitividade trazidos pelo processo de globalização, impondo às empresas um difícil processo de adaptação aos padrões internacionais de qualidade e competitividade.

Assim, a despeito dos diversos pontos de vista aqui colocados, fica a certeza de que o momento atual é fértil em questões polêmicas e complexas, especialmente no que se refere ao mundo do trabalho, permanecendo aberta a agenda de pesquisas, pois muito longe estamos de esgotar os questionamentos que se colocam sobre essa área temática.

No próximo capítulo daremos início às questões relativas aos eixos centrais deste estudo, trazendo a discussão sobre o trabalho, sua evolução histórica e dimensão psicossocial.

CAPÍTULO 02 - TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DIMENSÃO PSICOSSOCIAL

A partir deste capítulo, damos início à incursão no tema central desse estudo, partindo da discussão conceitual sobre o termo trabalho, no nosso entender imprescindível no estudo sobre o desemprego, uma vez que ainda hoje mantém uma relação muito próxima ao de emprego, do qual o termo desemprego deriva. Assim, é feito um percurso sobre a evolução histórica da categoria trabalho, incorporando as três matrizes principais da sociologia clássica na discussão do assunto, quais sejam as de Marx, Durkheim e Weber. Também trazemos à tona a discussão sobre o trabalho e sua centralidade como organizador das estruturas sociais, tomando como parâmetro alguns pontos de vista de autores contemporâneos que se destacam na literatura atual.

Em seguida, discutimos o processo de formação e identificação com o trabalho e o seu papel na formação das identidades individual e social, procurando integrar as visões psicológica e sociológica.

Por fim, apresentamos uma análise sobre o significado subjetivo do trabalho, conteúdo que dará suporte às discussões sobre a importância do emprego e sua perda para o indivíduo. A estruturação do capítulo obedece a essa seqüência de conteúdos.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CATEGORIA TRABALHO: DO ANTIGO TESTAMENTO À DISCUSSÃO SOBRE O “FIM DA SOCIEDADE DO TRABALHO”

A primeira dificuldade que nos deparamos no estudo da categoria trabalho é a constatação da multiplicidade de significados que o uso do termo envolve. Como um produto social, vem assumindo formas e abordagens diferenciadas, a depender dos contextos histórico-sociais e culturais analisados.

Da sua concepção, sugerida no Antigo Testamento, a história, a etimologia, a filosofia, a economia comprovam que o termo trabalho não tem uma definição universal.

Etimologicamente, surgiu no século XI, supondo provir da palavra latina *tripalium*, que tinha dois significados: o de instrumento de três paus, utilizado para tortura e outro, conhecido como um lugar onde se colocavam bois para serem ferrados.

Na língua portuguesa, Ferreira (1986) a palavra trabalho nomeia situações as mais diversas, que vão desde "trabalho de parto", na medicina, "trabalho de fôlego", para identificar dificuldade na realização de uma tarefa, exigindo coragem e capacidade, ou "dar trabalho", que se refere a exigir esforço ou causar preocupação. Da mesma forma, em qualquer das situações mencionadas, a mesma palavra adquire diferentes significações.

Nosela (1987, p. 30), argumenta que a concepção histórica da categoria trabalho não é homogênea, uma idéia que se aplica indistintamente a qualquer atividade que o homem exerça para a sua sobrevivência, e justifica que a história

(...) força a diferenciar e qualificar, ao longo dos séculos, as diferentes formas e concepções de trabalho humano. De tal forma mudam as maneiras de trabalhar dos homens (...) que o emprego de sinônimos para as diferentes conceituações torna-se um equívoco.

Uma revisão dos documentos bíblicos mostra-nos de forma clara uma concepção "naturalista" de homem, não vinculado às condições e contradições histórico-sociais, bem como uma concepção de trabalho predominantemente negativa, ligada ao castigo, ao fatalismo, à dor e ao sofrimento ou como uma missão do homem, peso necessário ao seu sustento. Coube à Igreja, ao longo dos tempos, reforçar atitudes de resignação e conformismo, depositando na fé cristã a possibilidade de superação das dificuldades da existência concreta dos homens, bem como reforçando a dimensão fundamental do trabalho na existência humana, convencida de que mesmo com a desumanização crescente do trabalho, "o sujeito próprio do trabalho continua a ser o homem". (Paulo II, 1982, p. 13).

A noção negativa de trabalho já havia sido referida no livro do Gênesis, II, 19, na *Bíblia*, com o "(...) comerás o pão com o suor do teu rosto (...)", "(...) multiplicarei os trabalhos dos teus partos, (...) parirás teus filhos em dor (...)". Ou seja, o homem deveria trabalhar como forma de provar a Deus o seu reconhecimento e arrependimento da transgressão do pecado original. Isso quer dizer que o castigo, tortura, sofrimento são elementos que compõem o significado inicial de trabalho.

Na Carta Encíclica *Rerum Novarum*, (p. 13), datada de 15 de maio de 1891, (*apud* URT, 1992), o Papa Leão XIII, ao pregar a igualdade entre os homens, ricos e pobres, patrões e empregados, assume:

(...) o homem deve aceitar com paciência a sua condição: é impossível que na sociedade civil todos estejam elevados ao mesmo nível (...) mas contra a natureza todos os esforços são vãos.

E mais:

(...) o homem, mesmo no estado de inocência, não era destinado a viver na ociosidade, mas, ao que a vontade teria abraçado livremente como exercício agradável, a necessidade lhe acrescentou, depois do pecado, o sentimento da dor e o impôs como uma expiação (...) a dor e o sofrimento são o apanágio da humanidade.

A *Carta Encíclica sobre o trabalho humano* de João Paulo II (1982, p. 94) traz uma abordagem de aspectos objetivos e subjetivos do trabalho. Faz uma crítica ao materialismo, ao "economismo" e reforça a crença de que só através da fé e da espiritualidade, poderá o homem suportar os "*males*" do trabalho. Assim ele se coloca:

o suor e a fadiga que o trabalho necessariamente comporta (...) proporcionam aos cristãos (...) a possibilidade de participar no amor à obra que o mesmo Cristo veio realizar (...) Suportando o que há de penoso no trabalho em união com Cristo crucificado por nós, o homem colabora, de algum modo, com o Filho de Deus na redenção da humanidade.

Na mitologia grega, *Os Doze Trabalhos de Hércules*, onde aparecem tarefas que ele deveria executar como condição de ser absolvido pelo crime que furiosamente cometera (matar filhos, sobrinhos e renegar a própria esposa), e como garantia de sua imortalidade. Ressaltamos que as tarefas que ele deveria cumprir requeriam basicamente força física, coragem, bravura e inteligência. No Mito de Sísifo, o castigo consistia em carregar uma pedra até o alto da montanha, quando ela rolava novamente e ele teria que, interminavelmente, repetir o ato. Está aí a origem da expressão "trabalho de Sísifo" quando se quer referir a um trabalho penoso, repetitivo e sem sentido.

Segundo Santos (2000, p. 44), a obra de Hesíodo, *O trabalho e os dias* é considerado como o texto fundante na compreensão do trabalho e sua representação na Grécia Antiga por Ismael Pordeus (1993) e Moses Amzalak (1947). O texto revela que por volta do século VII e VI a . C., Hesíodo utilizou-se dos mitos de Prometeu e Pandora e da temática mítica "das cinco

raças” que povoaram a terra para demonstrar respectivamente, a origem e necessidade do trabalho e a idéia de justiça.

Continua Santos (2000) afirmando que ainda no século V a.C., o trabalho era considerado como atividade indigna e estava associada à servidão; mais tarde, como castigo divino. Platão e Aristóteles referiam-se ao trabalho como fadiga do corpo, escravidão do espírito na busca de ganho, sujeição de um indivíduo num estado de dependência perante outro, o que os privava do tempo para se dedicar à cidade e à amizade. Justificavam a necessidade de escravos como “instrumentos vivos” que, juntamente com os “instrumentos inanimados”, eram necessários para proporcionar às “almas bem-nascidas” o “lazer de uma vida contemplativa, consagrada à teoria”. Acrescenta o autor que essa mesma questão é também tratada por autores como Neff, (1968); Albornoz (1986), Dereymez (1995), Demourges (1979), Boissonnat (1995).

Estudos histórico-sociológicos revelam que, na Idade Média, a sociedade era composta pelos *oratores*, que rezavam; os *bellatores*, que faziam a guerra, e os *aratores*, que laboravam, que trabalhavam. Com a Reforma Protestante, na qual as ordens puramente contemplativas eram condenadas por Lutero, que as considerava egoísticas, o trabalho assume um valor espiritual, visto como um remédio para o pecado. Assim se refere Dereymez (1995, p. 17): “Todos os trabalhos, materiais e espirituais, se são realizados num espírito de obediência a Deus e por amor ao próximo possuem uma igual dignidade espiritual” (*apud* Santos, 2000, p. 44).

Portanto, a época pré-capitalista concebe o trabalho como redentor dos pecados e perfeito como criação. Weber (1987), na obra *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, (1987) afirma que, segundo a ética protestante, era necessário trabalhar, não para se gastar com prazeres, pois a natureza da carne é corrompida (pelo pecado original), mas para se gastar e se investir o excedente em outros trabalhos.

O trabalho se desliga do discurso, religioso e torna-se objeto do econômico com a Revolução Industrial do século XVIII e início do XIX, assumindo um lugar de centralidade no nosso sistema valorativo. Adam Smith, principal representante do pensamento econômico clássico, constatou que a riqueza de uma nação não é representada pelo ouro ou prata que possua, mas pelo trabalho, essencialmente. Tempos depois, é objeto do discurso filosófico, com George Frederico Hegel (1821), que defende ser o trabalho do homem reflexo da atividade do

espírito. Constitui o meio de realizar a si mesmo ao mesmo tempo em que a natureza é humanizada, e, portanto, espiritualizada.

É essa sociedade burguesa, caracterizada por uma atividade econômica, centrada no trabalho, na racionalidade e nos conflitos que se torna o palco onde teóricos como Marx, Durkheim e Weber - apesar das divergências teórico-metodológicas - encontram identidade na formulação de suas teorias sobre a sociedade moderna, caracterizando-a como uma “sociedade do trabalho”.

Traremos ao nosso estudo, algumas das principais idéias desses clássicos, por acreditarmos, como Berger (1983, p. 17), que "(...) suprem a maioria das ferramentas teóricas com as quais os sociólogos contemporâneos abordam o fenômeno do trabalho”.

Marx, com a concepção de trabalho como algo inerente à condição humana, como uma eterna necessidade natural da vida social, porquanto uma atividade fundante e formadora do homem como ser social; Durkheim, que considera a divisão do trabalho como um agente promotor da solidariedade social, uma vez que tem como elemento fundamental a cooperação, o estabelecimento de obrigações cada vez mais recíprocas e interdependentes; e Weber que, apesar da abrangência de suas teorias, traz uma contribuição fundamental ao nos revelar a dimensão ideológica do trabalho e toda uma discussão sobre o desenvolvimento da racionalidade nas sociedades ocidentais, o que, segundo ele, teria permitido o surgimento do capitalismo.

Inegavelmente, devem-se a Marx as maiores contribuições dadas ao estudo do trabalho, tanto no seu conteúdo mais universal, como categoria fundante dos seres humanos, como no seu conteúdo histórico, ou seja, nas formas que o trabalho assume historicamente. Segundo Berger, suas teorias econômicas e premissas antropológicas básicas (baseadas no conceito de trabalho) na maioria foram assumidas como certas por muitos cientistas sociais. Encontram-se na base da "concepção antropológica marxista" de homem os pressupostos de que

o homem é essencialmente um ser que produz (...) e ao produzir o seu mundo, produz a si próprio; o trabalho físico e o trabalho mental estão inseparavelmente conectados no processo de produção humana; o processo de produção, por sua vez, separa o homem do produto de seu trabalho - assumindo uma atitude até hostil entre produto e produtor (...) (Berger, 1983, p.16).

A noção de trabalho enquanto atividade vital é assim colocada por Marx (1982, p. 80):

em primeiro lugar, o trabalho, a atividade vital, a própria vida produtiva, se apresenta ao homem como um meio para a satisfação de uma necessidade, da necessidade de conservação da existência física. Porém, a vida produtiva é a vida da espécie. É a vida engendradora de vida. O tipo de atividade vital carrega em si todo o caráter de uma espécie, seu caráter genérico, e a atividade livre e consciente é o caráter genérico do homem.

É essa concepção de atividade vital livre e consciente do ser humano, como ser genérico, que vai orientar sua formulação sobre o trabalho alienado.

Compreende-se que, enquanto ser genérico, o homem vive da natureza e, portanto, é parte dela, dela necessitando para a sua sobrevivência física. De igual forma, a natureza, através de seus elementos, faz parte da consciência humana, numa relação de interdependência mútua. Assim, contendo em si mesmo a vida genérica da natureza, entende-se a formulação marxiana de que, ao transformá-la, estaria transformando a si próprio.

Entretanto, como a produção do ser humano não se dá apenas tendo em vista a sua necessidade física, mas na sua produção ele cria, segundo as leis da estética, diz ainda Marx (1982, p. 82):

o objeto do trabalho é, portanto, a objetivação da vida genérica do homem: aqui se desdobra, não apenas intelectualmente, como na consciência, mas sim laboriosamente, de um modo real, contemplando-se a si próprio, por isso, em um mundo criado por ele.

Para ele, a concepção que o sujeito histórico tem da sociedade é dada pela atividade concreta, pela atividade real produtiva e não pelo pensamento, pela razão, como defendia a filosofia de Hegel, de que era a consciência dos homens, sua reflexão, seu pensamento, que construíam e produziam os próprios homens.

Marx se contrapõe, então, a essa visão, ao defender que a materialidade da sociedade, dos homens, só pode ser entendida plenamente a partir da sua existência social e é a partir dessa existência que refletem, que pensam aquilo que são. Vai mais além, enfatizando que os homens são aquilo que fazem ou produzem, como produzem, para quem produzem e é isso que determina o que os homens são. O trabalho estaria assim, para Marx, ligado ao reino da necessidade, enquanto que o reino da liberdade deverá ser conquistado junto ao tempo livre, objeto das lutas e reivindicações do trabalhador ao longo da história.

Essa concepção de materialidade das relações vai dar suporte ao estudo das diferentes formas que o trabalho assumiu historicamente, determinando diferentes existências sociais, a partir do tipo de atividade produtiva, das formas como se realiza, das relações embutidas nessas atividades, com relação à propriedade, às forças produtivas e à divisão do trabalho. Assim, refere-se às sociedades primitivas, tribais, comunistas, as quais comungavam alguns aspectos mais ou menos semelhantes no que diz respeito ao tipo de propriedade, de desenvolvimento das forças produtivas e do grau de divisão do trabalho. Entretanto, é no estudo do trabalho na sociedade capitalista, das formas que ele assume, das relações do trabalhador com o trabalho e com os objetos do seu trabalho que se concentra a sua maior contribuição.

Fundamentalmente, a análise de Marx se debruça de modo especial sobre as condições em que se dão as relações de trabalho. Especificamente no que diz respeito ao trabalhador, observa-se, segundo ele, um processo crescente de perdas: da propriedade dos meios de produção, do controle do processo de trabalho, do que vai ser produzido, como vai ser produzido e para quem. Ele se torna, apenas, como dizia Marx, mais uma força de trabalho, mais uma mercadoria, no conjunto das mercadorias que o capitalista compra para produzir, para garantir a reprodução do capital. Ora, esse processo de expropriação e de afastamento do trabalhador dos meios de produção, dos objetivos do trabalho, de como ele se realiza, do seu controle e do seu próprio produto cria um estranhamento, um não reconhecimento do trabalhador como sujeito produtor, criador e realizador da atividade, transformando-o em mais um instrumento da complicada engrenagem produtiva.

Esse processo alienador assume importância significativa com a introdução da máquina, verificando-se aí, conforme Marx, uma inversão: em vez de dominar os instrumentos, os homens são a eles subordinados. Isso é decisivo no plano das relações de trabalho, da mais valia e cada vez mais estranha o homem do seu trabalho. Acrescente-se o caráter desumanizador do homem e de precarização crescente que o trabalho assume, de despersonalização, fragmentação, automatização e perda de sentido.

Assim, a produção humana vai se converter em privação da realidade, o produto do seu trabalho em algo que não vai lhe pertencer e o processo de dominação que se estabelece será o de submeter quem produz a quem não produz, caracterizando o trabalho que se realiza na sociedade capitalista fundamentalmente, como um trabalho alienado, alienante e alienador.

Outra matriz sociológica clássica que tomamos é apresentada por Durkheim, em sua obra principal, *A Divisão do Trabalho Social*, de 1893. Sua idéia básica é de que a sociedade é portadora de uma essência fundamentalmente moral, tendo na Solidariedade Social um dos sentimentos mais importantes e que traduz essa consciência moral. Além de um sentimento, a Solidariedade Social seria uma força, um conjunto de regras que impõe formas de agir, de comportar, de pensar e, portanto, pode estar expressa ou ter como fonte, valores historicamente diferentes.

Partindo desse princípio, Durkheim classifica as sociedades primitivas como portadoras de um tipo de solidariedade que ele chamou de mecânica, predominando as semelhanças entre os indivíduos, daí uma extremamente forte consciência coletiva e praticamente inexistindo a divisão do trabalho. Entretanto, nas sociedades modernas, objeto de sua análise, predomina a existência de uma solidariedade orgânica uma vez que, em função da divisão social do trabalho, a consciência coletiva vai sendo substituída pela consciência individual.

Na sua concepção, a divisão do trabalho teria como princípio norteador a cooperação, na medida em que, ao dividir tarefas, os indivíduos dividem também obrigações recíprocas e, assim, cada vez mais divisão do trabalho, mais cooperação, mais obrigações recíprocas, mais interdependência. A especialização, a diferenciação, tem uma função no todo social, cada um funcionando e contribuindo para o coletivo. Aí está a força da cooperação como elemento fundamental da solidariedade orgânica, pois sem ela não há reciprocidade nas obrigações, sem ela a divisão do trabalho deixa de ser fonte de solidariedade, dando lugar a um situação de disfunção, ou patológica, que ele chamou de *anomia*.

Em linhas gerais, Durkheim percebe na análise da sociedade capitalista moderna: a freqüente ocorrência da disfunção, ou seja, a divisão do trabalho vem deixando de ser fonte de solidariedade social. Entende que três fatores fundamentais podem estar sendo responsáveis por isso: 1) crises comerciais e industriais, levando à competitividade do mercado, falências etc.; 2) conflito entre capital x trabalho, numa relação de crescente subordinação do trabalhador aos interesses do capital; 3) perda da territorialidade local do mercado, passando a ser crescentemente nacional e internacional. A realidade atual nos mostra que cada vez mais as novas tecnologias e as novas faixas de divisão do trabalho têm alcançado ou intensificado a relação de subordinação e não de cooperação e interdependência, reproduzindo condições consideradas por Durkheim como anormais ou excepcionais. Considerando o

desenvolvimento dessas condições anormais e buscando restabelecer a cooperação e a interdependência, ele deposita nas corporações profissionais toda a sua expectativa de superação da *anomia*.

Outra matriz do pensamento sociológico clássico importante diz respeito aos estudos de Max Weber. Diferentemente de Marx e Durkheim que pensavam a base da sociedade, respectivamente como material e moral, Weber elege a cultura, porque, segundo ele, os indivíduos vivem na sociedade, compõem a sociedade, relacionam-se, constituem determinados espaços ou relações sociais através de valores que representam em geral a ação desses indivíduos. Essas ações se constituiriam em objeto privilegiado da Sociologia e precisariam ser não apenas explicadas como também compreendidas. Apesar de estudar a mesma sociedade, também difere dos outros dois pensadores nos métodos utilizados, uma vez que, enquanto aqueles se preocupavam em explicar as totalidades, a referência de Weber é no indivíduo, no singular, no que é fragmentado, próprio de um determinado contexto, período ou lugar. Assim, a sociedade capitalista não é a sociedade, como também a civilização ocidental não é a civilização, mas um tipo, algo que é singular.

Apesar de não se encontrar de forma explícita nas principais obras de Weber referências à categoria trabalho como elemento estruturante da vida social, muito contribui com os estudos sobre esse tema nas reflexões que faz sobre o desenvolvimento da racionalidade nas sociedades ocidentais que, por sua singularidade, permitiu, segundo ele, o surgimento do capitalismo. Essa racionalidade, característica típica das sociedades modernas, apresenta-se como uma intelectualização progressiva da vida; despoja o mundo de seus encantos e de sua poesia. Em outras palavras, a intelectualização é desencanto e torna o mundo cada vez mais a obra artificial do homem, que o governa como se fosse uma máquina.

Em sua obra *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (1987), revela-nos a dimensão ideológica do trabalho na sociedade moderna ao mostrar como, através do protestantismo, o conceito medieval de vocação religiosa transforma-se no conceito moderno de trabalho secular como vocação. Assim se refere:

a avaliação religiosa do infatigável, constante e sistemático labor vocacional secular, como o mais alto instrumento de ascese, e, ao mesmo tempo, como o mais seguro meio de preservação da redenção da fé e do homem, deve ter sido presumivelmente a mais poderosa alavanca da expressão dessa concepção de vida, que aqui apontamos como espírito do capitalismo. (Weber, 1987, p. 123).

Essa transformação agrega ao trabalho um alto comprometimento religioso e ético, passando de dever a um chamado, demandando do indivíduo uma atitude comprometida e apaixonada, na qual a realização de altos objetivos seria a finalidade maior de sua vida, ou seja, o seu maior significado. Chama a atenção Berger (1983, p. 16) para o fato de que:

(...) essa atitude em relação ao trabalho precisa ser vista em relação à imensa energia que o homem moderno ocidental investiu em atividades econômicas e tecnológicas, uma energia (...) que se localiza no nascedouro tanto do capitalismo como do industrialismo moderno.

Mesmo que se questione hoje, que essas vocações sejam assumidas como uma tarefa a ser realizada "pela glória maior de Deus" o conceito de trabalho como portador de altos significados éticos e morais ainda persiste, acrescenta.

Segundo Colbari (1995, p. 237),

o modelo de família nuclear e sua incorporação à nova ordem econômica, fundada na atividade industrial (...) tornou-se o fundamento substantivo da ética de provedor (...) decisivo para o triunfo de uma concepção moral do trabalho elevada à mística que fez dele o eixo estruturador da vida social (...). Continua dizendo que Weber já previa que o conceito de vocação, insistindo no valor moral do trabalho, definiria uma moral do trabalho e uma moral familiar, visto que assegurava a dignidade da vida mundana e, ao mesmo tempo, a dignidade do casamento e da vida doméstica.

Dessa forma, transformou-o na principal referência normativa da vida humana, da organização psíquica e da integração da personalidade. Assim, a Reforma Protestante forneceu os alicerces religiosos e éticos para o ato do trabalho, a era moderna o glorificou e o mundo ocidental se transformou numa sociedade operária, em que a necessidade do trabalho nivelou todos os homens, enquanto tornava "todas as atividades, funções e cargos em tarefas socialmente necessárias" (Arendt, 1983, *apud* Colbari, 1995, p.237).

Entretanto, a crise que a sociedade contemporânea vivencia a partir do século passado vem suscitando questionamentos os mais diversos e tentativas de explicações as mais diferenciadas, comportando abordagens que ora se confrontam e ora convergem entre si. Dentre esses questionamentos, destacam-se o efeito da automação e das novas regras de mercado sobre o mundo produtivo e, face à crescente tendência ao desemprego, à redução dos postos de trabalho e crescente precarização da classe trabalhadora, questionam-se o esvaziamento do sentido do trabalho em si, assim como a centralidade do trabalho como princípio organizador das estruturas sociais.

Os dados da realidade são tão expressivos que levam a uma reflexão mais ampla sobre o futuro da chamada “sociedade do trabalho” e seus padrões de racionalidade, objeto de discussão no tópico a seguir.

2.1.1. O Fim da “Sociedade do Trabalho”: O Debate Sobre o Trabalho e o seu Papel na Estruturação das Relações Sociais

Várias perspectivas têm sido discutidas mais recentemente a respeito da essência, importância e autonomia do trabalho na estrutura social. Dentre essas, Santos (2000) apresenta-nos duas consideradas como principais por Boissonnant (1995).

Segundo este autor, na primeira, o trabalho é visto com o sentido de emprego, de trabalho assalariado, uma vez que a lógica econômica, tecnicista e racionalista, mantida pelo capitalismo, não permite ao trabalho outro sentido senão este. Nessa perspectiva, encontram-se autores que tentam atualizar a discussão de Paul Lafargue (1983), que já no século XVIII tentava mostrar que outros aspectos, além do trabalho, deveriam ocupar maior importância na vida das pessoas. Autores como Jeremy Rifkin, Claus Offe, Habermas, Adam Schaff, Robert Kurz e André Gorz, também discutem a centralidade do trabalho na vida social e integram esse primeiro grupo.

Na segunda perspectiva, há os que procuram mostrar que o trabalho assalariado não esgota o conceito de trabalho e não é, portanto, a única forma de possuir sentido. Para os defensores dessa segunda perspectiva existiria uma essência antropológica, feita de realização pessoal, ao mesmo tempo, pelo confronto com o mundo exterior ao indivíduo. Situaríamos como mais próximos dessa perspectiva estudiosos contemporâneos como, Ricardo Antunes e Robert Castells, na área da Sociologia do Trabalho e Christopher Dejours e Selligman-Silva, (nos seus estudos na área de saúde do trabalhador), dentre outros.

Destes estudiosos, alguns encontram maior saliência na literatura da Sociologia do Trabalho e decidimos buscar algumas considerações a respeito dos pontos de vista assumidos, no sentido de justificá-los e ilustrá-los.

Rifkin (1995), em sua obra *O fim dos Empregos* aborda com tom de bastante preocupação a problemática do emprego e do desemprego. Considera o autor que a substituição em massa de trabalhadores humanos por máquinas inteligentes forçará cada nação a repensar o papel a ser desempenhado por esses seres humanos no processo social. Preconiza que a questão mais crucial e premente para esse século que se inicia é a redefinição de oportunidades e responsabilidades para esses milhões de pessoas sem o emprego formal.

A sua preocupação com os rumos que a sociedade contemporânea vem tomando fica expressa quando afirma:

a idéia de uma sociedade não baseada no trabalho é tão completamente estranha a qualquer conceito que tenhamos sobre como organizar grandes quantidades de pessoas num todo social, que nos defrontamos com a perspectiva de repensar a própria base do contrato social (Rifkin, 1995, p. 13).

Para Claus Offe (1989), o trabalho está deixando de ser elemento central de organização das estruturas sociais. Ele argumenta que o próprio sentido de classe constitui um desafio a ser repensado, em função das transformações que vêm marcando o mundo do trabalho. Segundo este autor, isso se justificaria diante das diferentes situações de trabalho e dos diversos indicadores que elas apresentam tais como: renda, qualificação, estabilidade no emprego, autonomia, carreira e tantos outros sintomas que mostram a crescente heterogeneidade da classe trabalhadora. Também considera que a realidade vem mostrando que essa tendência à diferenciação interna do conjunto dos trabalhadores assalariados culmina na fragilização da identidade coletiva centrada no trabalho.

Nessa mesma direção, Guerra (1993, p. 5) afirma que a revolução tecnológica está pressupondo uma robotização e automatização progressiva dos processos produtivos e essas modificações terão importantes conseqüências que vão afetar não só o trabalho humano, mas também todas as estruturas econômicas, políticas e culturais da sociedade.

Na sua visão, a revolução tecnológica está permitindo desenvolver complexas e sofisticadas estruturas técnicas capazes de realizar uma fração muito elevada das “rotinas cognitivas”, em que até então consistia boa parte do trabalho humano. Refere-se aos “escravos cognitivos”, expressão utilizada por Klaus Haefner (1993), para qualificar os novos instrumentos de trabalho capazes de fazer muitas tarefas antes realizadas pelos homens.

Em sua análise, Guerra (1993, p. 6) prevê uma séria ameaça à sociedade provocada pelo desemprego estrutural e crônico e afirma:

o mais importante não é só que os computadores, a robótica, estejam substituindo muitos trabalhadores em postos de trabalho concretos, mas que também estejam deslocando seu papel social global; estão pressionando para que eles deixem de ser o suporte fundamental dos sistemas produtivos, como agentes sociais básicos na realização do trabalho direto.

Adam Schaff (1993) concorda com a tese do desaparecimento do trabalho no sentido tradicional do termo como resultado da atual revolução industrial. Segundo ele, estamos diante de uma revolução em pleno desenvolvimento, a segunda se considerarmos como primeira a que começou no século XVIII e que, apesar do seu desenvolvimento turbulento, ela está apenas no estágio **inicial** (grifo do autor).

Sobre o significado disso para a sociedade e, especialmente, no que se refere ao futuro do trabalho, este autor acredita que os efeitos trarão mudanças revolucionárias em nossa civilização e coloca-se frontalmente contra todos aqueles que preferem, por medo ou por comodidade, afastar-se do assunto, silenciando-se.

Afirma que o ritmo acelerado da automação e da robotização da produção e dos serviços que resulta na demissão da força de trabalho humana, não se deve à situação econômica, mas ao avanço tecnológico que torna o trabalho supérfluo na produção e nos serviços. Assim, diz Schaff (1993, p. 16), “haverá uma mudança na estrutura do processo social de produção e de serviços, com o crescente desemprego denominado estrutural ou tecnológico”.

Enfatiza esse autor duas principais preocupações ou problemas em relação ao desemprego estrutural em massa, “que teremos de lutar corpo a corpo” (grifo nosso) nos países industriais avançados, (enquanto que no chamado Terceiro Mundo pode assumir dimensões de calamidade), problemas esses que precisam ser resolvidos para evitar choques que ameacem os próprios alicerces da sociedade: o primeiro, questiona Schaff (1993, p. 21):

o que iria assegurar a existência de milhões de pessoas que até agora viveram de seus salários, e tornaram-se desempregados não só no velho sentido do termo, mas desnecessários como força de trabalho humana na nova era de produção automatizada? Em segundo lugar, o que substituiria o trabalho no sentido tradicional do termo a fim de oferecer às pessoas uma ocupação e dar-lhes, portanto, um novo sentido da vida como motivação para sua atividade social, sem a qual a humanidade seria ameaçada pela patologia social?

André Gorz (1993, p. 25), já previa o fim da classe operária desde 1970, confirmando a redução do número de trabalhadores empregados na indústria francesa. Em sua obra *Adeus ao Proletariado*, o autor argumenta que essa redução teria um impacto não apenas na vida dos indivíduos como também no papel transformador da classe operária. Na sua opinião, a crise da sociedade industrial coloca em risco não apenas o futuro do emprego, mas também o futuro do trabalho humano e justifica esse ponto de vista, argumentando que a redução rápida da classe trabalhadora e do seu poder de luta, bem como a mudança na natureza e conteúdo das tarefas, terão repercussão direta tanto no significado do trabalho como na consciência social e coesão dos trabalhadores.

Pertencentes ao segundo grupo, ou seja, daqueles que não aceitam a “implosão” do paradigma trabalho ou da sua substituição como algo viável, apresentamos, de forma sintética, os pontos de vista defendidos por Ricardo Antunes e Robert Castells, mais diretamente ligados ao campo de estudo pertinente a essa pesquisa.

Ricardo Antunes (1995 e 1999) discorda daqueles que defendem a tese da perda da centralidade do trabalho e atestam o fim da classe trabalhadora, entretanto, reconhece os evidentes indicadores de heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho. Concorde o autor que as diversificadas situações de trabalho conferem uma heterogeneidade à classe-que-vive-do-trabalho e que essas diferenças aumentam o fosso entre os que estão inseridos no mercado de trabalho e os que estão fora dele. Contudo, diz ele que falar em supressão do trabalho sob o capitalismo é uma tese que carece maior fundamentação empírica e analítica.

Para Manuel Castells (1993), a revolução tecnológica da informação não está afetando negativamente o número de postos de trabalho, nem tem provocado desocupação. Defende que o que está acontecendo é uma transformação no tipo de postos de trabalho ou mesmo das atividades neles desempenhadas. Castells (1993, p. 89) observa que há uma “tendência crescente, nas economias desenvolvidas, para uma diminuição do trabalho produtor de bens e o aumento do trabalho centrado no processamento de informações (e não apenas nos serviços)”. Acredita que as novas tecnologias tendem a substituir mais a mão-de-obra não qualificada, responsável por tarefas rotineiras, até porque “a mudança tecnológica só pode ser plenamente aproveitada por organizações e sociedades que efetuem simultaneamente uma

mudança organizacional, necessária para incrementar a flexibilidade do processo de trabalho e a versatilidade da gestão das organizações”.

Além disso, lembra Castells que tanto a difusão, quanto o conteúdo e os objetivos da mudança tecnológica, assim como os da mudança organizacional que lhes são inerentes, irão depender, em última instância, das estratégias políticas e dos interesses sociais que se situam em posições de poder em cada sociedade. Nesse sentido, Castells (1993, p. 90) argumenta: “não há um determinismo tecnológico para a mudança histórica, mas um direcionamento político, sempre aberto, na luta pelo controle e orientação dessa mudança”.

A partir dos estudos realizados com desempregados em Fortaleza, Santos (2000, p. 46), também se declara integrante do grupo que defende que o trabalho constitui, sim, um elemento fundante da sociabilidade humana, ocupando um lugar central na vida dos indivíduos e da sociedade.

Esse debate não se esgota aqui, mas ao contrário, continua aberto para novas investigações que possam fortalecer com dados empíricos e analíticos as perspectivas em questão. Ou seja, há espaços significantes para estudos que questionem o significado do trabalho, em especial a sua importância e centralidade para o indivíduo e seu poder macro-sociologicamente determinante do fato social.

A seguir, exploramos o processo de socialização do indivíduo e a sua identificação com o trabalho, assim como o processo dual, da subjetividade e da objetividade, tanto na formação do indivíduo quanto da sociedade.

2.2 - O PROCESSO DE SOCIALIZAÇÃO/IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO

Compreender a importância que o trabalho tem na vida das pessoas necessariamente passa pelo conhecimento de um dos pilares básicos do pensamento marxista – “a consciência do homem é determinada por seu ser social” – deturpado, segundo Berger e Luckmann, (1974), na interpretação dos conceitos de “infraestrutura e superestrutura”. Argumentam esses autores que a controvérsia se instala no momento em que o marxismo posterior tende a “identificar a ‘infraestrutura’ com a estrutura econômica *tout court*, da qual se supunha que a

‘superestrutura’ era um ‘reflexo’ direto (assim por exemplo, Lenin)” representando “incorretamente o pensamento de Marx, pois o caráter essencialmente mecanicista, em vez de dialético, desta espécie de determinismo econômico, torna-o suspeito”. Na verdade, afirmam esses autores “o que interessava a Marx é que o pensamento humano funda-se na atividade humana (‘trabalho’ no sentido mais amplo da palavra) e nas relações sociais produzidas por esta atividade”. Dessa forma, a melhor maneira de se compreender as expressões ‘infraestrutura’ e ‘superestrutura’ é considerá-las, respectivamente, como atividade humana e mundo produzido por esta atividade.

Esse esquema foi absorvido pela Sociologia do Conhecimento, no seu interesse maior de analisar a construção social da realidade, entendendo que existe alguma espécie de relação entre o pensamento e uma realidade ‘subjacente’ distinta do pensamento. Assim, a sua raiz é constituída pela formulação marxiana de que “a consciência do homem é formada por seu ser social”. Também Durkheim e Weber deram contribuições fundamentais nesse sentido. Segundo Durkheim, (1989) a primeira regra e a mais fundamental é tratar os fatos sociais como coisas, enquanto Weber (1987) observa que tanto para a sociologia no sentido atual, como para a história, o objeto de conhecimento é o complexo de significados subjetivos da ação.

Esses enunciados não são contraditórios. Na verdade, a sociedade possui faticidade objetiva, como também é construída pela atividade que expressa um significado subjetivo. Esse duplo caráter objetivo e subjetivo da sociedade é que torna a sua “realidade *sui generis*”, expressão utilizada por Durkheim (1989).

Por sua vez, a afirmação marxiana de que “o homem se produz a si mesmo”, não implica numa visão do indivíduo solitário, dizem esses autores. A auto-produção do homem, ao contrário, deve ser entendida sempre e necessariamente como um empreendimento social, ou seja, os homens em conjunto produzem um ambiente humano, com a totalidade de suas formações sócio-culturais e psicológicas. Noutras palavras, a humanidade específica do homem e sua socialidade estão inextricavelmente entrelaçadas – o *homo sapiens* é sempre, e na mesma medida, *homo socius* (formulação apresentada de forma mais clara por Durkheim, 1989).

A Sociologia do Conhecimento nos ensina que, ao nascer, o indivíduo, já se depara com um mundo a ele preexistente e ao qual deve se ajustar para viver. Ou seja, o indivíduo encontra uma realidade já objetivada, isto é, constituída por uma ordem de objetos previamente designada e que é, para ele, mediatizada pelos outros significativos que o cercam (Berger e Luckman, 1974, p. 71). Esse processo não se dá, entretanto, dessa forma simplista, submissa e unilateral, mas obedece a uma dinâmica mais complexa, na qual a relação entre o homem, produtor e o mundo, produto dele, desenvolve-se dialeticamente, ou seja, um atua reciprocamente sobre o outro, numa relação caracterizada por três momentos: a **exteriorização**, como uma necessidade antropológica que se funda no equipamento biológico do homem, ou seja, o ser humano tem de estar continuamente se exteriorizando na atividade (essa necessidade foi desenvolvida por Marx e Hegel); a **objetivação**, ou o processo pelo qual os produtos exteriorizados adquirem o caráter de objetividade; e a **interiorização**, que consiste na forma pela qual o mundo social objetivado é reintroduzido na consciência no curso da socialização.

O processo de socialização e de desenvolvimento do autoconceito iniciado na família, (socialização primária) tem continuidade na escola, no grupo de amigos, na escolha e desempenho de uma profissão que lhe assegure *status*, independência, identidade, inserção num grupo social (socialização secundária). Boa parte da vida é dedicada à preparação para a vida profissional, para o “ser alguém”, um, assumir uma identidade própria, ocupar um lugar, um *status* na estrutura ocupacional, como um dos mais altos, (muitas vezes o maior) objetivos da vida. Nesse percurso, desejos, atitudes, valores, crenças e investimentos vão se sedimentando e construindo uma espécie de “moldura” para o que seria a fotografia daquele ser.

Boissonnant (1995) comenta que o ato de trabalhar é muito mais rico do que se possa imaginar, uma vez que nele são convocadas as tradições, “saber fazer”, mas também todas as habilidades pessoais de cada trabalhador. E mais: é pelo trabalho que se determina uma abordagem particularmente rica com relação ao mundo e aos outros.

A inserção no mundo concreto do trabalho configura-se, assim, como uma seqüência lógica de uma vida “adaptada” e “normal” e como atributo valorativo em uma sociedade pautada pelo fator produtivo. Os espaços diferenciados de trabalho existentes vão se constituir em oportunidades também diferenciadas para a aquisição de atributos qualificativos da identidade

do trabalhador. Estudos realizados por Lopes (1987), Campino (1982), Sainsalieu (1988), segundo Jacques (s.d., p. 44)

apontam que o exercício de determinadas atividades e o convívio com determinadas relações sociais constituem ‘modos de ser’ que qualificam os pares como iguais (mesmo facultando diferenças individuais) e se expressam em comportamentos similares, modos de vestir e de falar, lugares freqüentados etc.

O exercício de um trabalho cotidiano ou de uma profissão, além de satisfazer a necessidades econômicas evidentes, constitui, igualmente, uma fonte privilegiada de contatos sociais e de informações sobre nós mesmos e sobre nosso papel social. Isso quer dizer que a identidade profissional representa uma parte fundamental da imagem que formamos de nós mesmos.

Dessa forma, o exercício de uma profissão estabelece um elo muito forte com o indivíduo, podendo vir a confundir-se com ele próprio, ou seja, a identidade profissional assumir o lugar da identidade pessoal ou individual. Assim, é muito usual as pessoas se apresentarem como sendo as suas profissões: “eu sou médico”, “eu sou torneiro”, “eu sou professor” etc.

Nesse sentido, Santos (2000, p. 239) chama a atenção para a diferença existente entre a identidade social e a individual. O conjunto de papéis assumidos pelos sujeitos nos diversos sistemas constituir-se-iam na identidade social, enquanto que a identidade individual

é a consciência de si, a soma da integração cognitiva, pelo indivíduo, de elementos de informação que lhes são fornecidos nas relações com os seus diferentes grupos de pertença.

Dessa forma, o emprego - ou o trabalho remunerado – constitui um forte indicador do sucesso ou fracasso de um indivíduo ao longo da sua existência, já que tem um peso tão forte na construção dessas identidades. Da mesma forma, a quebra desse vínculo, determinada por uma situação de desemprego, ou mesmo por opção do indivíduo, inegavelmente vai ter uma repercussão na estrutura construída ao longo da história de vida de cada um.

Esse papel central atribuído ao trabalho, especialmente na nossa cultura ocidental, contribui para que, desde cedo, preparemo-nos para o mundo do trabalho, do exercício profissional e, mais ainda, para o exercício de uma atividade profissional formal, com garantias trabalhistas legais. Por mais que o cotidiano do mundo corporativo revele-nos que questões como os processos de demissão, reestruturações, a estagnação na carreira, por exemplo, sejam muito mais comuns até do que o seu oposto – contratação, crescimento, promoção – e por mais que

façam parte do jogo no contexto contemporâneo, ainda causam mal estar tanto nas pessoas quanto nas organizações, o que vem reforçar a idéia de que as pessoas, em geral, não se encontram preparadas para a experiência da perda do emprego formal.

Portanto, os papéis profissionais representam, um elemento fundamental do desenvolvimento da personalidade adulta e da socialização do indivíduo. Assim é que, na ausência de experiências profissionais coerentes, o desenvolvimento da personalidade corre o risco de ser feito segundo vetores e em função de práticas e realidades muito diferentes.

Também as dificuldades encontradas para o ingresso na vida ativa perturbam o processo de socialização e de elaboração da identidade profissional, podendo vir a comprometer, futuramente, a motivação dessas pessoas que vivenciam essas dificuldades.

2.2.1. A Perspectiva Dual Indivíduo Sociedade

A compreensão e formulação de uma perspectiva sobre a conexão indivíduo – sociedade tem apresentado certa dificuldade. Jukes e Barresi (1995), por exemplo, analisam tentativas já realizadas e enfatizam que a síntese dialética de Berger e Luckmann ainda é insuficiente para dar conta da sutileza que envolve essa relação. Argumentam que a síntese desses autores gera um processo de fechamento circular, o qual envolve poderes causais atribuindo, por um lado, à estrutura social e, por outro, à ação individual que não satisfaz, simultaneamente, na explicação, por exemplo, da mudança social. Concluem que, tanto a sociedade quanto os indivíduos devem ser vistos como tendo uma realidade ontológica própria. Ou seja, eles não seriam dois momentos de um processo dialético: indivíduos agindo intencionalmente não criam a sociedade e a sociedade não determina completamente os indivíduos.

Propõem, a partir das suas constatações, que as interações entre indivíduos e sociedade caracterizam-se pela irreduzibilidade e pela interdependência, ou seja: um não pode ser reduzido ao outro, vez que se constituem em unidades reais e distintas, mas mantêm entre si, uma interdependência que não é circular, nem direta, apesar de mútua.

Na perspectiva desses autores, o conceito de indivíduo centra-se na noção de *agency* (agente), capaz de se engajar em uma ação intencional, dirigida a um objetivo. Ou seja, os indivíduos

atuam conscientemente e podem refletir sobre os seus propósitos, o que dá um status especial para a explicação da ação individual.

A sociedade requer o indivíduo como um ator social, o que não necessariamente é o mesmo de um indivíduo agente. Dessa forma, a sociedade não cria os indivíduos, mas condiciona-os como atores sociais competentes e cria os papéis que os indivíduos desempenham como atores sociais. Assim, Juckes e Barresi afirmam que o que a sociedade cria não é o indivíduo *per se*, e sim a função social que o condiciona / induz a se tornar um ator social competente.

Da mesma forma, a sociedade não se reduz ao produto da ação individual. Embora ela seja necessária para a manutenção da estrutura social, não é suficiente para a sua criação. A estrutura social é mantida, também, através de poderes causais dos objetos materiais, das relações espaço-tempo que integram o domínio sócio-histórico da sociedade. Portanto, o poder causal dos indivíduos agentes e, em particular, as atividades dos indivíduos como agentes conscientes, não são, elas próprias, suficientes para manter e transformar a estrutura social.

Consideramos interessante o modelo proposto por esses autores na medida em que contempla uma perspectiva ‘dual’ para as conexões indivíduo – sociedade, visualizando as dimensões subjetiva e objetiva para um e para o outro. Segundo eles, há na tradição marxista, uma dimensão subjetiva e objetiva, tanto para o indivíduo como para a sociedade. E, recorrendo a Wolfenstein, Juckes e Barresi argumentam que devemos tentar desenvolver um conjunto de conceitos através dos quais possamos compreender tanto a objetividade quanto a subjetividade do indivíduo, a subjetividade tanto quanto a objetividade da sociedade, e a simultaneidade das mediações subjetivo-objetivo destas polaridades.

Essas dualidades, na visão desses autores, constituem-se da seguinte forma:

- **Indivíduo** – dimensão objetiva (como ator, preenchendo um papel social – ações que mantêm ou transformam-. A ação desempenhada por um indivíduo em um papel social pode ser vista como manifestando a objetividade do indivíduo).

Dimensão subjetiva (consciência, atividade intencional ou a subjetividade individual. Em ação, o indivíduo é, simultaneamente, um sujeito sensório ‘*sensous*’ e um ator social objetivo.

- **Sociedade** – dimensão objetiva (sistema material de relações entre posições que caracterizam a estrutura social).

Dimensão subjetiva (expressa pela cultura, a coletividade de indivíduos psicológicos engajados em relações sociais particulares com os outros).

No primeiro nível (do indivíduo), os indivíduos participantes conscientemente interagem com o outro em atividades que possuem um significado intersubjetivo, enquanto no segundo (o da sociedade) estes mesmos indivíduos reproduzem aquelas relações objetivas embutidas na estrutura social como uma consequência indireta das atividades intencionais.

A articulação entre esses dois níveis se dá na medida em que tanto o indivíduo quanto a sociedade sejam compreendidos como elementos interdependentes nas explicações dos fatos e dos eventos sociais. Um não detém supremacia sobre o outro, mas interagem, simultaneamente, resguardadas as suas faces subjetiva e objetiva.

A explicação para o impacto sofrido pelo indivíduo pela perda do emprego, por exemplo, não pode encontrar uma resposta simplista e linear ao nível apenas da sua dimensão individual ou na dimensão da sociedade. Ao contrário, busca-se apreender a questão, considerando que há o ator e o agente, ou como dito por Juckes e Barresi, um sujeito sensório, *sensous*, e um ator social objetivo.

Como visto até aqui, o trabalho é rico de sentido individual e social. Esse sentido varia entre os indivíduos, a depender do significado a ele atribuído por cada um. Ao mesmo tempo apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade. Assim, o significado do trabalho é abordado como uma cognição subjetiva e social. Daí, ser um constructo sempre inacabado (Borges e Tamayo, 2001, p. 13).

O significado subjetivo do trabalho constitui-se no objeto da discussão a seguir.

2.3 - O SIGNIFICADO SUBJETIVO DO TRABALHO

Enquanto atividade fundamentalmente humana, o trabalho assume um significado importante para o indivíduo, historicamente constituindo-se em elemento definidor e estruturante das suas relações com a natureza e com os outros homens.

Entende-se que, através das experiências da vida ativa, se constroem a identidade e a personalidade de cada um, que os indivíduos apreendem e dão significado às suas existências, constroem suas percepções e conhecimentos a respeito do mundo. Assim entendido, o trabalho torna-se referência não só da identidade masculina e feminina, como também da identidade de ser humano.

Ao considerar que o exercício de uma atividade profissional representa o laço mais forte com a realidade, um meio privilegiado de inserção social, Freud (1980, *apud* Friedman, 1972) reafirma a importância e o papel do trabalho como meio de vinculação à vida em sociedade, constituindo-se em elemento fundamental para a análise do ser humano e sua relação com o mundo material e com a sua vida psíquica.

Independente de qualquer vinculação ao pensamento freudiano, aqui é tomada a sua idéia central, segundo a qual o trabalho poderia se constituir em elemento equilibrante, desde que realizado em condições físicas, ambientais e psicológicas tais que permitam ao indivíduo manifestar de forma plena e livre as suas aptidões, gostos etc., incluindo nesse elenco a escolha de sua atividade profissional. Chama-se a atenção para o cuidado em termos de simplificações e generalizações apressadas, no sentido de acreditar que o trabalho, segundo as condições históricas que vêm sendo desenvolvido, estaria totalmente distante de atender às características da dimensão equilibrante proposta por Freud, cujos efeitos benéficos se fariam presentes no psiquismo individual.

A relevância do papel que o trabalho desempenha na vida do indivíduo pode ser confirmada empiricamente mediante a observação dos comportamentos daqueles que estão privados dele. Por exemplo, a privação do trabalho, tanto pelo desemprego como pela aposentadoria, com o passar do tempo, pode gerar uma sensação de insegurança, ansiedade, sinais de instabilidade emocional, perda de auto-estima, podendo significar verdadeira ameaça à saúde mental do

indivíduo. Isso reforça o papel determinante da atividade do trabalho no equilíbrio psicológico da personalidade, já confirmado por vários estudos na área pertinente.

É importante que se considere que o significado do trabalho, como uma temática de estudos sistemáticos na Psicologia Social e do Trabalho é muito recente, na medida em que a sua construção começa a se consolidar a partir de meados da década de 1980 (Borges e Tamayo, 2001).

Dentre esses estudos predominam os que tomam o significado do trabalho como Cognição Social, a exemplo dos estudos do *Meaning of Working Research Team (MOW)*, (1987), Salmaso e Pombeni (1986), Pérez (1996), Brief e Nord (1990), Brief, Rose e Adalg (1997), no nível internacional.

Na perspectiva psicológica cognitivista, os conhecimentos e percepções ao nível do indivíduo se organizam em estruturas cognitivas (*schemas, frames*) que vão desempenhar papel importante na determinação de percepções e comportamentos em relação aos objetos, situações ou pessoas, ao permitirem ao indivíduo a identificação de padrões globais sobre os quais reagem.

Assim, o significado subjetivo do trabalho pode ser conceitualizado como um *schema*, que desempenha um papel importante sobre as percepções, avaliações, atribuições e sobre o próprio comportamento do indivíduo no trabalho.

Conhecer o significado que o trabalho possui para o indivíduo é importante fator para a compreensão do 'processo de trabalho'. Na concepção de Tittoni (1994, p. 24):

o significado do trabalho (...) pode orientar e dar sentido às formas como o trabalhador se inscreve no processo de trabalho, que é, em última análise, a materialização do trabalho propriamente dito.

E continua:

o processo de trabalho (...) é o 'veículo' através do qual são colocados em prática, as aspirações, desejos e possibilidades que os sujeitos nele envolvidos sustentam, a partir do significado que o trabalho, de um modo geral, adquire em suas vidas.

Se entendemos como Coriat (1976, *apud* Tittoni, 1994) que o processo de trabalho se compõe de três partes básicas, quais sejam: a atividade do ser humano, o objeto sobre o qual o trabalho

se efetua e os meios que tornam possível sua realização, ou seja, que o processo de trabalho se realiza mediante a interação de condições objetivas e subjetivas de trabalho, percebemos estar diante de um dos grandes dilemas metodológicos que se colocam diante dos estudos que priorizam a dimensão individual, mas que, por uma questão de lucidez e de coerência histórica não pode e nem deve perder de vista o todo, o contexto maior, no qual o indivíduo está inserido, interagindo.

Entendemos, também, que o trabalho tem um significado que vai além da estrutura sócio-econômica, da cultura, das necessidades, e valores da sociedade. Ele tem um componente revelador de outros aspectos e situações que são próprias, singulares, do momento, das condições materiais e subjetivas do sujeito trabalhador.

Os estudos sobre o significado do trabalho, na sua maioria realizados em contexto internacional, revelam que são observadas diferenças entre sociedades e culturas, bem como em diferentes períodos históricos. Assim, as crenças relativas ao trabalho não integram uma categoria de predisposições inatas, mas são fruto da experiência cotidiana, por isso mesmo, fortemente determinadas por fatores socioculturais e características individuais.

Considerado como um dos mais significativos estudos sobre o tema, o realizado pelo MOW (1987), objetivou sistematizar o conceito de significado do trabalho, a partir da síntese de várias pesquisas realizadas e da sua própria, abrangendo 08 diferentes países. Este estudo e seus instrumentos têm se constituído em referências para grande parte dos estudos posteriores sobre o significado do trabalho tanto no contexto internacional quanto no Brasil.

A justificativa para tal estudo reside na constatação, pelo grupo, do profundo impacto que o significado do trabalho, como atribuição subjetiva, tem para os próprios indivíduos, para as organizações e para a sociedade como um todo. O resultado do estudo apresenta como uma das maiores contribuições a construção do conceito de significado do trabalho, que resumidamente apresentamos a seguir:

A estrutura do conceito abrange três grandes domínios: a) **Centralidade do trabalho** - aspecto básico que representa uma medida geral do grau de apego dos sujeitos ao trabalho, comparada a outras esferas da vida (família, lazer, religião, comunidade); b) **normas sociais do trabalho** - crenças normativas acerca do papel do trabalho na vida dos indivíduos: direitos

e deveres do trabalhador; e c) **resultados ou produtos valorizados do trabalho** - correspondem aos aspectos de motivação e satisfação dos sujeitos na sua relação com a tarefa, organização e outros sujeitos do ambiente de trabalho.

a) Centralidade do Trabalho

Para o Mow, a Centralidade do trabalho é definida como 'a crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo'. Constitui-se de dois componentes básicos teóricos: a) valorativo - o trabalho como papel desempenhado na vida; b) orientação para a decisão sobre esferas de vida preferidas. Esclarece que, enquanto o primeiro toma o próprio *self* como referência para avaliar a importância do trabalho, o segundo toma as demais esferas ou papéis desempenhados pelo indivíduo.

O componente valorativo apresenta duas propriedades: identificação - resultante de processos cognitivos que envolvem a comparação do trabalho como uma atividade com percepção do *self*, podendo o trabalho ser central ou periférico na definição da sua auto-imagem; e envolvimento ou comprometimento - implica em respostas comportamentais ou afetivas ao trabalho, indicando o grau em que o trabalho é considerado, pelo indivíduo, como parte de sua própria vida. Esses dois componentes são vistos como mutuamente reforçadores.

b) Normas Sociais Relativas ao Trabalho

Consiste nas relações que o indivíduo estabelece com as normas socialmente aceitas acerca do trabalho. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as validações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho. Nos sistemas sociais, essas normas constituem-se em ingredientes importantes para viabilizar e manter a coesão grupal.

O estudo realizado pelo MOW utilizou-se de princípios do raciocínio normativo e justiça social, observando dois conjuntos antagônicos:

- **Deveres** - padrões sociais considerados corretos dos indivíduos para com a sociedade, nas situações de trabalho; aqui se incluem noções como a de que todo indivíduo tem o dever de contribuir para a sociedade através do trabalho;

deveria pensar na melhor forma de fazer o seu trabalho e que deveria aceitar qualquer tipo de trabalho desde que a remuneração compensasse.

- **Direitos** - normas subjacentes ou obrigações da sociedade para com o indivíduo; nesta categoria, incluem-se as noções de que todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significativo; que o empregador deveria treinar o trabalhador, quando desatualizado, e que o trabalhador deveria participar das decisões relativas ao trabalho.

As normas sociais consistem numa expressão geral do que seriam trocas equitativas entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as contribuições que ele traz para o processo de trabalho.

c) Resultados ou Produtos Valorizados do Trabalho

Respondem indagação acerca do "por quê" o indivíduo trabalha, ou seja, relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo. Seria o componente motivacional, segundo a definição de Quintanilla e Wilpert (1988). As informações sobre produtos valorizados permitem entender o que torna os indivíduos mais ou menos satisfeitos com suas ocupações, ou o que torna uma situação de trabalho mais atrativa que outra. Trata-se, portanto, de um conceito associado às noções de satisfação e motivação, sendo, conseqüentemente, o mais estudado dentre os domínios do significado do trabalho.

No estudo desenvolvido pelo MOW, apoiado na proposta de Kaplan e Tansky (1974), os produtos valorizados do trabalho envolvem funções abrangentes expressivas e instrumentais que o trabalho pode desempenhar para o indivíduo: a) o trabalho que permite a obtenção de *status* e prestígio; b) a função econômica - obtenção dos rendimentos necessários; c) a função de manter o indivíduo ocupado, em atividade; d) a função de contato social, de permitir estabelecer relações interpessoais; e) a função de se sentir fazendo algo útil à sociedade; e f) a função auto-expressiva ou intrínseca, quando se valoriza o trabalho interessante e que permite a auto-realização.

No Brasil, o significado do trabalho foi investigado por Soares (1992) a partir do referencial teórico e instrumental proposto pelo MOW, em uma amostra de 915 sujeitos, trabalhadores de

sete (7) organizações públicas (adm. direta e indireta) e privadas de Brasília. Diferentemente do trabalho original, este envolveu apenas o trabalho remunerado, realizado em instituições formais.

URT, (1992) também desenvolveu tese de doutorado a respeito da análise psicossocial do significado do trabalho para os jovens.

Bastos (1994), também utilizando o referencial do MOW, desenvolveu tese de doutorado envolvendo 1013 sujeitos, em 20 organizações públicas e privadas de Salvador, na Bahia, buscando comparar os resultados com os obtidos por Soares e pelo MOW, numa tentativa de alargar a compreensão do fenômeno no contexto estudado.

Borges (1998) desenvolveu tese de doutorado sobre o significado do trabalho e a socialização organizacional; Borges e Tamayo (2001) realizaram um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados em Brasília, com o objetivo de propor um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho, composto de quatro facetas: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos.

Outros estudos (Borges-Andrade (1995), Bastos, Pinho e Costa (1995), Borges (1997), Candeias (1998), e diversos outros artigos publicados em periódicos nacionais aprofundam a questão.

Neste estudo, onde a tônica central é a perda do emprego e o processo de reinserção no mercado de trabalho, é importante o estudo do significado do trabalho, pois a partir do significado atribuído ao trabalho e ao emprego pode-se compreender melhor o significado da sua perda para o indivíduo.

No capítulo seguinte discutimos a temática do emprego e do desemprego. Aí são apresentadas as diferenças conceituais entre os dois termos, as características que assumem nos contextos brasileiro e baiano. Em seguida, numa perspectiva subjetiva, analisamos os impactos que a perda do emprego provoca nos indivíduos, as estratégias de enfrentamento utilizadas, assim como as representações utilizadas pelos indivíduos para dar sentido às suas experiências, explorando aquelas referentes ao sentido do trabalho e do emprego em suas vidas.

CAPÍTULO 03 - EMPREGO E DESEMPREGO

Neste capítulo discutimos as questões relativas ao emprego e ao desemprego, particularmente no que concerne aos aspectos conceituais e às características que esses fenômenos vêm assumindo no Brasil. Constituindo o núcleo central dessa pesquisa, os impactos que o desemprego causa nos indivíduos, como são vivenciadas essas experiências pelos sujeitos, as representações que fazem a respeito da significação de ambos os fenômenos nas suas vidas e as estratégias utilizadas para o enfrentamento das situações de demissão e de sobrevivência e manutenção familiar, delas decorrentes.

Esse conteúdo encontra-se assim estruturado: em primeiro lugar, apresentamos uma discussão conceitual dos dois termos e as características que assumem nos contextos brasileiro e baiano. Em seguida, discutimos os impactos psicológicos e psicossociais da perda do emprego nas suas variadas dimensões, explorando o uso das imagens e representações que os indivíduos utilizam para atribuir significado aos eventos do emprego e do desemprego. Finalmente, analisamos as estratégias de enfrentamento do desemprego, conforme apresentado a seguir.

3.1. ASPECTOS CONCEITUAIS E CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO E DO DESEMPREGO NO CONTEXTO BRASILEIRO

3.1.1 Aspectos Conceituais

De acordo com Santos (2000, p. 48), se o trabalho é polissêmico, seu avesso, ou seja, o “não-trabalho” também comporta inúmeros sentidos embora cotidianamente sejam tomados como sinônimos. O trabalho no sentido de emprego e, conseqüentemente, o não-trabalho na acepção de desemprego, surgiram com o capitalismo e convivem até hoje, dialeticamente, interferindo de forma decisiva na vida dos indivíduos.

O sentido de “trabalhar é fazer dinheiro”, intensificado no mundo capitalista com a noção weberiana da ética do trabalho, situou o trabalho como sinônimo de emprego. A compreensão, então, do emprego como trabalho remunerado, remete-nos a entender que o desemprego seria a negação dessa condição ou desse *status* de empregado. Ou seja, o temor

do desemprego justifica-se por representar a impossibilidade de um vínculo empregatício e a maior probabilidade de o indivíduo ser marginalizado ou estigmatizado socialmente pela incapacidade de sustento próprio e/ou da família.

Boissonnant (1995), por exemplo, discute vários significados do termo trabalho e chama a atenção para três, por ele considerados como principais. Segundo esse autor, na atualidade, quando falamos de trabalho, certamente estamos nos referindo a uma atividade remunerada e exercida com vistas a essa remuneração. Assim, sugere que se quisermos pensar em termos de realização pessoal, o ideal seria utilizar o termo “obra” porque o que nos mostra a história é que, antes dos séculos XVIII e XIX não se relacionava trabalho a satisfação. Caso se deseje falar do conjunto das atividades desenvolvidas pelo homem de maneira geral, remuneradas ou não, melhor seria usar o termo “atividade”. Já emprego envolve a materialização do exercício de um trabalho mediante um contrato, estatuto, classificação.

Uma diferença significativa guardam, entre si, esses dois termos – trabalho e emprego - como aponta Hartley (1980, *apud* Santos, 2000, p. 16): “O emprego supõe recompensa financeira, contrato de trabalho e relação de troca. O trabalho pode ser efetuado no interior ou exterior da relação de emprego”. Ou seja, qualquer atividade de transformação da natureza, remunerada ou não, constitui-se em trabalho.

Na língua portuguesa, a relação do emprego com o desemprego, é bastante clara, uma vez que o prefixo “des” tem como significados a separação, transformação, intensidade, ação contrária, negação, privação, o que nos leva a concluir que o desemprego seja a negação, a falta, a privação do emprego. Santos (2000, p. 52) recorre a Schnapper, (1981), para acrescentar que, para o indivíduo que passa por essa provação, certamente o desemprego tem um significado muito mais complexo do que a simples negação do emprego.

A literatura aponta que até o século XVIII não existia o termo “desempregado”. Falava-se de mendigos, pobres, indigentes, como indivíduos carentes de recursos e não de emprego. A primeira noção de desemprego surge no século XIX, significando toda privação involuntária e passageira de trabalho, por qualquer motivo: doença, acidente, falta de trabalho etc (Besson, 1995). A partir daí e ao longo do século, a ociosidade representava um perigo, ou seja: quem não trabalhava era considerado um delinqüente. O “trabalhador” se separa do “pobre” e o

desemprego surge, então, como o “reverso” do trabalho. (Santos, 2000, p. 50). Mais adiante (p. 52), esse autor chama a atenção para o fato de que há vários

outros significados para o desemprego que estão vinculados à subjetividade, à formação de uma identidade de desempregado que, por sua vez, reforça a concepção de desemprego como uma categoria social, mais do que um mero “reverso” do emprego.

Em 1925, na Inglaterra, numa Conferência Internacional sobre o Desemprego, o Bureau Internacional do Trabalho – BID, divulga a primeira definição de desemprego, segundo o qual,

o desemprego é a situação de todo trabalhador que, podendo e querendo ocupar um emprego submetido a contrato de trabalho, encontra-se sem trabalho e na impossibilidade de, em consequência do estado do mercado de trabalho, ser ocupado num tal emprego (Comte, 1995, p. 100, *apud* Santos, 2000, p. 50).

Em 1954, na VIII Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, amplia-se a concepção de desemprego que anteriormente referia-se apenas aos assalariados, para todo o cidadão, envolvendo não só os que se encontram privados do trabalho, mas também aqueles que desejam trabalhar.

Em 1982, a XIII Conferência Internacional dos Estatísticos da OIT reconhece que o mercado de trabalho já apresentava algumas singularidades, a exemplo da precarização do trabalho, a dificuldade de reemprego, a ambigüidade do trabalhador do setor informal, que em muito se distanciavam dos critérios internacionais adotados na Conferência de 1954, quando a economia mundial apresentava uma tendência à prosperidade e pleno emprego, condições que, certamente, confere ao desemprego conotação diferente da anterior.

Santos (2000, p. 51) apresenta-nos a noção de desemprego como “privação de um desejo”, como uma frustração ao direito de ter um salário como algo muito presente, o que torna atual a concepção de que a recompensa financeira do trabalho / emprego ainda se constitui em algo fundamental para o indivíduo. De igual forma, a possibilidade de estar empregado, ou “em uso” e, conseqüentemente, em “desuso”, quando desempregado, permite ao indivíduo sentir-se sem um lugar na vida social, sem o direito ao desejo de ter meios para sobreviver de forma digna. Assim é que se diz que todo emprego representa um trabalho, mas nem todo trabalho é um emprego. Nessa perspectiva, trabalhos não remunerados, a exemplo do doméstico e do rural, de forma geral, não são considerados empregos e, muitas vezes, nem reconhecidos

como atividade que envolve esforço laboral, não sendo contabilizados como integrantes da população economicamente ativa.

No Dicionário de Sociologia

o emprego não é só um trabalho ou o contrário de desemprego, mas a conjugação de todos os elementos que lhe são atribuídos: reconhecimento de qualificação, acesso à formação contínua, condições de higiene e de segurança, participação à ação coletiva, enfim, o sentido de emprego está além do que se possa considerar um status de trabalhador (Santos, 2000, p. 54).

Essa resumida retrospectiva histórica e tentativas conceituais mostram-nos que o desemprego não desfruta de um consenso em termos de sua definição, que dê conta das especificidades do mundo do trabalho, especialmente na atualidade, em virtude dos processos de reestruturação produtiva, que têm gerado campo fértil ao surgimento de inúmeras vertentes de estudo. Essas colocações reforçam a compreensão de que, tanto a concepção de trabalho quanto a de desemprego, modificam-se ao longo dos tempos, estando atreladas ao desenvolvimento das forças produtivas e das diferentes formas de reestruturação destas, o que assegura a continuidade e não esgotamento do debate.

Caldas (2000, p. 191) adiciona a essa discussão conceitual a confusão que gera, o uso pela literatura, de termos como demissão, perda do emprego, cortes de pessoal, enxugamento, desemprego, como tendo relações entre si. No seu estudo, o autor toma os termos “demissão e desemprego” como parâmetros dessa discussão. Conclui que o termo demissão, por ser utilizado para descrever muitos fenômenos, é carregado de muitos significados, tornando-se, com frequência, confuso e carregado de preconceitos. Ao se falar que uma pessoa foi demitida, diz ele, pode-se estar referindo a experiências diversas, significando que a pessoa tenha tido desempenho incompetente, tenha cometido atos ilícitos, tipo roubo na empresa, tenha descumprido alguma regra importante etc, levando a empresa a excluí-la dos seus quadros. A única coisa que permanece constante em todas essas distintas experiências é o fato de que a pessoa “perdeu seu emprego contra a própria vontade”, ou de forma involuntária, acrescenta.

Assume, então, no seu estudo, um conceito bem genérico de demissão e entende a perda do emprego como um “evento” significativo na vida das pessoas, que retira do indivíduo o seu emprego remunerado, contra a sua vontade. Já o desemprego, entendido como um “estado”,

diferencia-se da perda do emprego pela “duração”. Estariam, então, esses dois conceitos, localizados num *continuum*, estando a perda (evento) num extremo e o desemprego crônico e prolongado no outro.¹

A despeito de tantas outras discussões a respeito do assunto, consideramos bastante pertinente o ponto de vista de Crepet (1990), segundo o qual, o conceito de desempregado não pode ser aplicado apenas àquela pessoa que não está ocupada, mas somente a quem está de forma “involuntária” sem trabalho remunerado e que ainda não conseguiu encontrá-lo. Ou seja, assume ênfase o entendimento do desemprego como algo involuntário e como um fato social, uma vez que existe no mercado de trabalho a pressão por quem dele precisa. Esse conceito é coerente com o de desemprego do Bureau Internacional do Trabalho, e defendido por Roques (1995, *apud* Santos 2000, p. 55) que assume que desempregado é aquele que não tem emprego; está à procura por trabalho remunerado e disponível para assumi-lo imediatamente.

Discutida a inquestionável importância do trabalho e do emprego e suas dificuldades conceituais, uma questão se coloca decorrente, para os objetivos desse estudo, que é analisar as características que esses dois fenômenos vêm assumindo atualmente, particularmente no contexto brasileiro. Este é o conteúdo a seguir apresentado.

3.1.2. Emprego e Desemprego e suas Características no Contexto Brasileiro

A temática do emprego e desemprego vem ganhando saliência na atualidade a partir principalmente das mudanças resultantes dos processos globais de reestruturação produtiva, tecnológicas e organizacionais, que têm trazido profundas transformações no comportamento do mercado de trabalho. Assim, passa a constar da agenda de pesquisadores, trabalhadores, políticos e empresários em todo o mundo, até porque a discussão sobre o desemprego suscita outras que vão incluir variáveis macro e microeconômicas e de caráter político, além do educacional.

Questiona-se o papel do trabalho, o futuro do emprego, o perfil do trabalhador que poderá assegurar maiores oportunidades de permanência no mercado formal de trabalho etc.

¹ Remete a Latack, Kinicki e Prússia. An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20 (2):311-342,1995.

Seguramente, a relação trabalho-emprego também se coloca, impondo um repensar tanto da crise econômico-social que o país enfrenta, quanto do papel e importância da educação no processo de desenvolvimento do país.

Além dessas questões, há que se considerar a grave crise que o mundo vive atualmente, com tentativas as mais controvertidas de explicação, e que Alban (1999) chama de “crescimento sem emprego”. Esse autor defende que a crise atual, sem precedentes na história do capitalismo, não se situa na esfera financeira – sendo esta mera consequência – mas trata-se de uma crise bem mais profunda, uma grande crise da economia real.

Uma crise que decorre do fato da taxa de crescimento da produtividade da mão-de-obra estar superando, na imensa maioria dos países, as respectivas taxas de crescimento econômico. Isso leva à trágica expansão do desemprego e degradação dos salários que, simultaneamente – em todo o mundo capitalista –, desacelera a economia real e potencializa a esfera financeira e, expandindo-se sem convergir para nenhum equilíbrio, coloca em risco a própria existência da atual civilização (Alban, 1999, prefácio).

A história nos revela a existência de um período de intenso dinamismo vivido pelas economias capitalistas desenvolvidas a partir da Segunda Guerra Mundial. Esse período, que vai pelo menos até meados dos anos 60, os chamados “anos gloriosos”, assim foram chamados por terem experienciado altas taxas de produtividade e de crescimento do produto, controle perfeito da inflação e baixíssimos níveis de desemprego, chegando a configurar situações de pleno emprego.

Ao fim dos anos 60, entretanto, essa fase áurea chega ao fim, com a elevação da inflação, em vários países, com os dois choques do petróleo na década de 70, levando economias como da Europa e Estados Unidos a viverem um longo período recessivo que se estende até os anos 80.

Nos anos 70, um fenômeno conhecido como estagflação, ou seja, a convivência de altas taxas de inflação com estagnação, sucede os “anos gloriosos” do pós-guerra. Segundo Alban (1999, p. 202) isso se explica, possivelmente, também pelos choques do petróleo, uma vez que esse era em todo o mundo industrializado “o principal insumo energético da sociedade”, bem como a principal fonte de fertilizantes e matérias primas. Uma elevação no preço do petróleo, direta ou indiretamente, iria causar uma elevação dos preços de toda a economia, associando a inflação à desaceleração da atividade econômica.

Alterações na política econômica de contenção da expansão monetária leva a uma vitória sobre a inflação e tudo levava a crer que o dinâmico ciclo de crescimento dos “anos dourados” seria retomado, até porque, aliado à baixa no preço do petróleo, altas taxas de produtividade eram conseguidas com o avanço da automação flexível em bases toyotistas. Isso, porém, não aconteceu. O que se observou, durante os anos 80 e início dos 90, foi um crescimento agregado, mesmo no que toca à produtividade, bastante tímido e muito diferente do obtido nos “anos dourados”. Segundo Alban (1999, p. 204), “o único ponto em que os anos 80 lembrarão os anos dourados será o da ausência das altas taxas de inflação”. As taxas de juros, entretanto, mantiveram-se relativamente altas, o que, numa visão keynesiana, poder-se-ia entender como tendo colaborado com o baixo crescimento dos investimentos (entretanto não se deve atribuir a elas todo o caráter atípico do período).

Voltando à questão do desemprego, o que o autor observa é que o desemprego gerado pela recessão dos anos 70 não desaparece, mas ao contrário, expande-se nos anos 80, mesmo com a retomada do crescimento. Agrava-se ainda mais nos anos 90. Na Europa, por exemplo, apesar das taxas positivas de crescimento, o desemprego atingiu níveis tão elevados que chegaram a superar os recordes da crise de 30.

Apesar de ser um problema mundial, a sua gravidade se diferencia entre os países. Assim, os Estados Unidos, o Japão, Inglaterra e Holanda, em 1998, tiveram taxas inferiores a 5%. A Nova Zelândia, cerca de 6%. Bem diferentes, entretanto, são as situações da Alemanha, (ao longo de 15 anos, com uma taxa de 12%), a França, com 12% e a Espanha (20%), muito embora todos tenham chegado, no final do século XX, a taxas semelhantes de crescimento (entre 3 e 4 % ao ano). Isso vem mostrar que o crescimento econômico, reconhecido como a melhor política de emprego, embora necessário, já não é mais suficiente (Pastore, 1998, p. 3). Ou seja, associado ao crescimento econômico, outras e diferenciadas estratégias têm sido usadas pelos diferentes países.

A questão do desemprego tem gerado grandes polêmicas, levando ao surgimento de correntes e abordagens teóricas as mais controversas.

Há os que acreditam que o desemprego esteja associado ao desenvolvimento das novas tecnologias que estariam acabando com os postos de trabalho humanos; outros, defendem que, ao destruir um posto de trabalho, a tecnologia criaria outro; outros, ainda, defendem a

liberação do homem pela tecnologia como algo irreversível e positivo, uma vez que este seria livre para atividades outras portadoras de altos sentidos, como o lazer.

Segundo Pastore (1998) as tecnologias tanto destroem, quanto criam. A diferença é que, destruir é sempre mais fácil e rápido do que construir, diz ele. Na verdade, tecnologia e emprego se relacionam com outros fenômenos de natureza econômica, institucional, educacional e, até, política.

Tavares (1996) argumenta que a modernização tecnológica não é incompatível com a manutenção do emprego. Analisando as experiências dos Estados Unidos, Japão e Suécia, ele diz que um dos principais redutores do potencial de geração de empregos é a compressão da capacidade de investimentos do Estado e das empresas, imposta pelas políticas neoliberais.

Rifkin (1995, p. XIX) insiste:

a terceira Revolução Industrial é uma poderosa força para o bem e para o mal. As novas tecnologias da informação e das telecomunicações têm potencial tanto para libertar quanto para desequilibrar a civilização (...) Se as novas tecnologias vão nos libertar para uma vida de mais lazer ou resultarão em desemprego maciço e depressão global em potencial, dependerá em grande parte de como cada nação vai enfrentar a questão dos avanços da produtividade

Enfatiza, entretanto, que as novas tecnologias forçam a entrada da “produção enxuta”, que utiliza pouca mão-de-obra e cria um cinturão de excluídos. Não acredita na possibilidade de novos empregos nem mesmo no retreinamento ou reacomodação dos desempregados, antevendo uma catástrofe de grandes proporções.

Os governos do futuro enfrentarão duas alternativas: 1) financiar a expansão dos serviços de proteção policial e as prisões para encarcerar a enorme classe de criminosos (que não pára de crescer); 2) ou financiar as formas alternativas de trabalho no campo social e comunitário, Rifkin, (1995, p.249).

Para uma boa parte do mundo (Américas, Ásia, Inglaterra, Holanda, Austrália e Nova Zelândia) os dados não confirmam a visão de Rifkin, que, para muitos autores, constitui ainda uma vaga especulação (Pastore, 1998). Há que considerar, entretanto, continua Pastore, que essa visão pessimista dos impactos das tecnologias encontra elementos de apoio na realidade. Os empregos em tempo integral estão escasseando a nível mundial; as atividades em tempo parcial e o trabalho intermitente multiplicam-se. Mas a mesma realidade mostra, também, que países que usam intensamente as novas tecnologias e que possuem leis trabalhistas flexíveis

podem conviver com taxas bem mais baixas de desemprego, como são os casos já citados dos Estados Unidos, Japão e Tigres Asiáticos.

Um agravante da situação do desemprego na década de 80 foi a difusão, em todo o mundo, do movimento de *downsizings*, (ou suas variantes, reestruturação, reengenharia)² justificado a partir de argumentos mais variados como competição globalizada, mudanças econômicas, maior produtividade e mais qualidade etc.

Nascido nos EUA e propagado para o comportamento empresarial internacional, o *downsizing* tem o seu nome derivado da tendência de diminuição dos carros na indústria automobilística. Segundo Applebaum (1987, *apud* Caldas, 2000, p. 27), esse conceito teria sido usado para se referir a cortes de pessoal pela primeira vez quando empresas privadas e governamentais, nos EUA, fizeram grandes reduções de pessoal em resposta a condições econômicas recessivas da época.

Caldas argumenta que o conceito foi tomado para explicar fenômenos bem diferentes, mas no senso comum, ele é tido mesmo como cortes de pessoal. Diz ele, ao adotar o conceito de Cameron (1994, p. 194), que *downsizing* é “um conjunto de atividades intencionalmente implementadas para melhorar a eficácia e o desempenho organizacional, que afeta o tamanho da força de trabalho da organização, seus custos e seus processos de trabalho”, que há uma sutil diferença entre cortes de pessoal e *downsizing*, sendo este uma prática na qual o enxugamento é apenas uma das alternativas que pode ou não ser utilizada.

Fatores vários têm sido apontados como causadores desse movimento. Seja a crescente e acirrada globalização dos mercados que levou as empresas a uma corrida em direção a estratégias que buscassem assegurar a sua sobrevivência, fazendo com que reestruturações e enxugamentos de pessoal passassem a ser crescentemente hegemônicos; ou a redução de mercados ocidentais em função de ou como consequência da competição global, o fato é que se verificou uma corrida mundial pela busca da competitividade em custos.

² Sobre reengenharia, ver Hammer (1990) ou Hammer e Champy (1993). Relatos de experiências brasileiras podem ser encontrados em periódicos como Exame, Gazeta Mercantil, da época, em especial 1994, ou Netz (1993, 1994).

Seja como for, os dados mundiais sobre demissões são impressionantes, especialmente a partir dos fins da década de 80. Segundo dados da OIT, em 1999 já se contava com mais de um bilhão de trabalhadores precarizados ou desempregados no mundo, o que representava algo em torno de um terço da população mundial que trabalha (Antunes, 1999, p. 232).

Também analisando dados sobre o desemprego mundial³, relativos a esse mesmo ano Pochmann (2001, p. 101) refere-se a uma “epidemia do desemprego” no Brasil em 1999, vez que, segundo esses dados, o país assumiu a terceira posição no *ranking* mundial do desemprego, pois possuía 7,6 milhões de pessoas sem trabalho, equivalente a 6,6 % do desemprego mundial, perdendo apenas para Índia, Indonésia e Rússia. (Em 1986, o Brasil ocupava o décimo terceiro lugar no *ranking* mundial).

A história revela que, para o Brasil, o salto de uma economia primário-exportadora, para uma economia industrializada, representou uma profunda experiência de transformação econômica no século XX. Apesar de experimentar um rápido desenvolvimento econômico até a década de 70, com a geração de amplas e novas oportunidades ocupacionais, especialmente nas atividades urbanas, o padrão de geração de emprego e de renda existente no país, associado ao seu estilo de desenvolvimento, não possibilitou uma reversão do quadro de pobreza vigente – mas, ao contrário, o reproduziu numa dimensão alarmante, com características diferenciadas das que apresentavam no passado (Baltar, Dedecca e Henrique, 1997).

Para esses autores, duas questões básicas condicionaram aquela reprodução: a primeira refere-se ao “volume e velocidade significativos do êxodo rural e suas conseqüências sobre o mercado de trabalho urbano” e a segunda refere-se propriamente “ao tipo de geração de emprego e renda urbana” (Baltar, Dedecca e Henrique, 1997, p. 88).

Já na segunda metade dos anos 70, observava-se uma desaceleração do crescimento industrial, que foi acompanhada de profunda recessão econômica na década seguinte e que culminou na eliminação de grande quantidade de postos de trabalho, o que obrigou parte dos empregados protegidos por leis trabalhistas e sociais a buscar outra forma qualquer de trabalho.

³ Contabilização mundial do desemprego realizada com base nas informações produzidas pela OIT, OCDE, Eurostat, Nações Unidas, CEPAL, FMI, BIRD e BID.

Segundo Diaz (1988), se na década de 70 a indústria brasileira avançou significativamente na substituição de importações de insumos industriais e de bens de capital, nos anos 80 as exportações industriais se dinamizaram de forma impressionante, chegando o país a exportar não apenas para o Terceiro Mundo, mas também para países capitalistas industrializados.

Articulado a esse fenômeno, tecnologias de ponta foram rapidamente incorporadas, fato que já vinha se desenvolvendo desde os anos 70, entretanto, “foi com a crise de 1981-1983 que se produziu um salto qualitativo na instalação de equipamentos de base microeletrônica, especialmente nos ramos e empresas mais dinâmicos do país”. (Diaz, 1988, p. 25). Todos os setores econômicos foram afetados, principalmente o industrial, no qual os níveis de produção, emprego e investimento caíram enormemente, em especial nos setores de bens de capital e de consumo duráveis. A partir de 84, liderado inicialmente pelas exportações e acompanhado mais tarde pelo movimento de recuperação interna, inicia-se o processo de recuperação econômica, muito embora o mesmo não aconteça com relação ao emprego, ou seja, a produção cresceu mais do que o emprego industrial, expressando um crescimento da produtividade do trabalho, resultante das mudanças tecnológicas e organizacionais que se deram durante a recessão.

Na concepção de Diaz (1988, p. 42-43), “a recessão e a recuperação têm sido os fenômenos que mais têm impactado a evolução do emprego industrial brasileiro no período 81-86”, argumentando que a racionalização capitalista da organização do trabalho, majoritariamente defensiva, foi a grande responsável e que o desemprego tecnológico por automação microeletrônica não teve aqui a magnitude que teve nos Estados Unidos e Europa. O desemprego tecnológico, na sua visão, seria uma das manifestações da crise, porque “é no contexto das crises econômicas que se expande fortemente, quando o capital aproveita a crise para redefinir suas relações com o trabalho e impor novas formas de produção”. (Dias, 1988, p. 42).

É fato inquestionável que o visível esgotamento do padrão de desenvolvimento da economia e as políticas econômicas adotadas no país, condicionaram fortemente a dinâmica do mercado de trabalho nos anos 80, considerados como um momento particular na história brasileira recente.

Segundo Baltar, Dedecca e Henrique (1997, p. 92), a diminuição absoluta do nível de empregos na indústria, por exemplo, revelava em 1983 o seu efeito principal – o desemprego aberto. Vale lembrar que o desemprego aberto foi expressivo nos anos de recessão (1981-1983), diminuindo com o crescimento do nível de atividade da economia entre 1984 e 1986, sendo que, ao final da década, eram encontradas taxas relativamente baixas de desemprego nas principais metrópoles do país.

Chamam a atenção esses autores para o fato de que o desempenho do mercado de trabalho não pode ser julgado apenas com base na criação direta de empregos industriais (apesar de ter sido o emprego industrial a base a partir da qual se organizou o novo sindicalismo brasileiro), pois, segundo afirmam Baltar, Dedecca e Henrique (1997, p. 93), é até possível

imaginar uma situação em que a criação direta de empregos pela indústria seja pequena e, não obstante, haja um bom desempenho no mercado de trabalho. O grande problema, nas condições estruturais do Brasil é que, ao fraco crescimento do emprego industrial conjugou-se uma sensível redução dos investimentos e uma estagnação da produção deste setor.

Em meados da década de 80, no contexto do movimento pela redemocratização do país, observa-se uma recuperação do nível do emprego industrial e um fortalecimento do movimento sindical. Cresceram as organizações dos trabalhadores, sobrepondo-se à extrema flexibilidade do mercado de trabalho, manifestada na alta rotatividade e na precariedade das formas de contratação.

Também, ao longo desta década, aumenta consideravelmente o número de trabalhadores autônomos e assalariados sem contrato formal de trabalho, isento, portanto, das garantias trabalhistas e sociais.

Identificado o movimento de redução do emprego no setor industrial, cabe analisar, como tem se comportado o setor terciário em termos de expansão dos seus postos de trabalho, vez que o setor primário vem, desde os anos 30, reduzindo sua participação na ocupação total.

A heterogeneidade e as dificuldades conceituais nem sempre permitem uma identificação real acerca do comportamento desse setor. Reconhecendo essas dificuldades, Pochmann (2001), recorre a uma “tipologia”, a qual tomamos como referência para a identificação e análise das variações ocupacionais urbanas no segmento não-industrial.

Segundo Pochmann (2001, p. 56), a utilização

da categoria analítica de serviços e suas respectivas classes possibilita uma distinção mais adequada das mudanças na composição e na evolução ocupacional, bem como uma melhor interpretação acerca das novas tendências das categorias ocupacionais decorrentes do processo brasileiro de reconversão econômica nos anos 90.

Nesse sentido, o setor de serviços foi dividido em quatro grupos ocupacionais: a) **distribuição**, responsável principalmente pelas ocupações em comunicação, transporte e comércio; b) **produção**, envolve um segmento moderno da sociedade pós-industrial, referente às ocupações de atendimento dos insumos e serviços diretos à produção (indústrias); c) **social**, responsável pelas ocupações de atendimento ao consumo coletivo, como educação, segurança e saúde; d) **pessoal**, ocupações de atendimento do consumo individual, como lazer, alimentos e embelezamento.

Transpondo essa tipologia para as economias avançadas, podemos observar uma evolução na participação dos serviços, especialmente nos serviços de produção, contrabalançando a queda na participação relativa nos empregos do setor industrial e na agropecuária. Ou seja, os serviços de produção, que mantinham uma participação residual na estrutura ocupacional, passaram a ter destaque nas economias avançadas no final do século XX. Nos Estados Unidos, por exemplo, “em 1956, o número de empregados em escritórios superou, pela primeira vez na história de uma civilização industrial, o número de operários na estrutura ocupacional” (Bell, 1977, p. 29 *apud* Freire e Bastos, 2000, p. 49).

A situação do setor de serviços, entretanto, não registra o mesmo comportamento na realidade brasileira, afirma Pochmann (2001). Historicamente, o setor de serviços já apresentava, na economia brasileira, um inchamento, influenciado pelo efeito combinado do êxodo rural com a geração de empregos no setor industrial insuficiente ao universo de trabalhadores disponível no mercado de trabalho urbano.

Em função disso, afirma o autor, as alternativas de ocupação e renda no meio urbano terminaram sendo direcionadas para o setor informal, que abrigava grandes parcelas de trabalhadores nas ocupações de serviços, especialmente no grupo de **distribuição** (comércio, comunicações e transportes). Os demais grupos apresentavam peso relativamente menor na estrutura de ocupação, bem inferior às economias avançadas. A exemplo, os serviços sociais,

que em países como Alemanha e Estados Unidos absorvem cerca de $\frac{1}{4}$ dos empregos existentes, no Brasil representam menos de 15% do total das ocupações.

Autores como Cotrim e Faroni (1993) e Coutinho e Ferraz (1994) argumentam que o processo de perda do emprego no Brasil foi sentido em ritmo e profundidade que estava tendo no exterior, a partir da abertura da economia, no início de 90, com o Governo Collor, tardiamente exposto à globalização de mercados, em relação à maioria dos países ocidentais que já vivia esse processo há cerca de 15 anos. Essa evolução se faz sentir de forma significativa (após uma razoável estabilidade durante a segunda metade dos anos 80) durante o biênio 1990-1991 e até 1998, mesmo com a retomada do crescimento econômico.

Pochman (1998)⁴ revela que de 1989 a 1996, a PEA (População Economicamente Ativa) cresceu 16,5%, enquanto que a PEA desempregada subiu 179,1% e a PEA sem registro cresceu 39,1%.

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, do Ministério do Trabalho, no setor formal do mercado de trabalho, onde estão os trabalhadores protegidos pelo contrato de trabalho e pelos estatutos públicos, foram eliminados cerca de 2,560 milhões de empregos entre janeiro de 1990 e dezembro de 1997. Cerca de 60% desses empregos situaram-se na indústria de transformação”. (Brasil, 1999, p. 21, *apud* Araújo e Borges, 2000, p. 13).

Apenas no setor industrial o Brasil exportou cerca de 1,240 milhões de empregos entre 1985 e 1998 o total de empregos na indústria nacional caiu de 4,2 milhões para 2,4 milhões, ou seja, uma queda de 43%. Em compensação, as importações de produtos industrializados cresceram 75%. A diferença entre esses dois indicadores (cerca de 70%), indica o quantitativo de empregos eliminados pela indústria nacional⁵.

Vale dizer que empresas de todos os portes, ramos e níveis de desempenho integram a lista das organizações que passaram pelo movimento de enxugamentos de pessoal e também parece não ter se limitado a tradicionais empresas privadas. Primeiro, pelo ritmo de

⁴ O Estado de São Paulo, 23-4, 1998, P-B-5).

⁵Folha de São Paulo, 08 de março de 1999.

privatizações acelerado a partir de 1990 e, depois, pela maior exposição na imprensa do inchamento de empresas e órgãos públicos. Nesse sentido, alternativas legais foram estudadas para quebrar a estabilidade dos funcionários públicos, com o fim de promover os enxugamentos de pessoal nesse setor.

O ritmo das privatizações é reforçado em 1994, com o primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso, atingindo grandes empresas estatais, onde os processos de enxugamento de pessoal e da estrutura de custos são tidos como fundamentais para tornar essas empresas competitivas. Exemplos são vários, como a Vasp, a Aço Minas, a Vale do Rio Doce, empresas de Telecomunicações, do setor bancário entre outros, onde são significativos os quantitativos ocorridos na redução de pessoal. A Vale do Rio Doce, por exemplo, que em 1987 possuía 23.776 funcionários, reduziu em maio de 1995 para 15.754 e, um ano após a privatização, em 1998, tinha sido reduzida para 10.600, já com a promessa de equiparar-se a padrões internacionais de produtividade, chegando aos 6.500 funcionários.

Na produção industrial, como vimos, é uma década marcada por flutuações a exemplo da diminuição da ordem de 15,6% entre os segundos semestres de 1989 e 1992 e aumento de 21% entre este último período e o equivalente de 1994, quando praticamente voltou ao patamar de 1989. Entretanto, o que chama a atenção é que o comportamento do emprego industrial se mostrou muito diferente. Diminuiu na recessão em uma proporção um pouco maior que a queda da produção e praticamente não se modificou com a recuperação da produção industrial, mantendo-se no mesmo baixo nível atingido no final de 1992. Há que se considerar que essa redução decorreu dos impactos de uma mudança radical na condução da política econômica, viabilizada pelas alterações no cenário financeiro internacional, sobre a estrutura de produção do setor.

Estudos realizados revelam que, “em 1991 a indústria de transformação ocupava quase 23% da força de trabalho das regiões metropolitanas brasileiras” enquanto que “em 1995 essa participação não chegava a alcançar os 20%”. (Castro et al. 1997, p. 8). Devemos considerar que o decréscimo das oportunidades de empregos industriais está diretamente relacionado ao crescimento da produtividade desse setor. Esses mesmos autores oferecem-nos os seguintes dados: entre 1991 e 1995 o crescimento da produtividade do trabalho na indústria alcançou o percentual de 31%, e o desemprego ultrapassou os 10% nesse mesmo período. (v. MTb/IPEA, 1996, p. A32 *apud* Castro et al., 1997, p. 10).

Essa conjunção, portanto, entre crescimento da produção, da produtividade e da competitividade industriais, por um lado, e a sistemática queda do emprego industrial, por outro, além de se constituir em desafio aos estudos sobre o trabalho no Brasil e, em particular sobre o desemprego, confere à questão um novo enfoque, ou seja, o desemprego assume uma nova feição nesta década. Isso se justifica tanto pelo “traço ordinário” que assume, “mesmo nas conjunturas de recuperação econômica”, “quanto do modo pelo qual o mesmo aparece analiticamente equacionado no campo de reflexão intelectual sobre o trabalho no Brasil contemporâneo.

Antes dos anos 90 como referimos, os estudos sobre desemprego assumiam feições conjunturais, ou seja, apareciam fundamentalmente em momentos de retração econômica em que esse fenômeno se tornava socialmente visível e academicamente relevante. O que ocorre a partir dos anos 90, é o chamado desemprego estrutural, ou seja, aparece em contextos em que paradoxalmente convivem crescimento da produção, da produtividade e da competitividade industriais com o declínio sistemático e progressivo dos empregos e postos de trabalho, tornando, conseqüentemente, cada vez mais difícil, o retorno ao mercado formal dos trabalhadores demitidos.

Enfim, do final da década de 80 para cá, persiste em todos os brasileiros, seja no setor público ou privado, na indústria ou nos serviços, o medo de perder o emprego, passando a ser esta a sua principal preocupação. Pochmann (2002)⁶, comentando resultados da Pesquisa do Datafolha, refere-se à “intranqüilidade existente no exercício do trabalho assalariado no Brasil”. Segundo os resultados da pesquisa, essa intranqüilidade surge aparentemente paradoxal, diz este autor, uma vez que, “de um lado, a cada dez desempregados e trabalhadores informais, nove sonham com um emprego com registro em carteira, revelando o interesse pelo assalariamento regulamentado. Mas, de outro lado, oito em dez brasileiros têm interesse por um negócio próprio”, (...) talvez motivados pela “perspectiva libertadora do exercício de um auto-emprego”. O quadro de insegurança no exercício do trabalho assalariado pode estar despertando nos trabalhadores a possibilidade de auto-ocupação como revelando não apenas a descrença no que a economia de mercado produz, por meio do

⁶ Mal estar ainda predomina no trabalho. Folha de São Paulo, Especial 8, Domingo, 24 de março de 2002.

trabalho subordinado, mas o desenvolvimento de estratégias de sobrevivência num contexto onde cada vez mais o capitalismo selvagem se afirma.

Resultados do estudo coordenado por Azevedo⁷ revelaram que os trabalhadores com carteira assinada diminuía em todas as regiões metropolitanas (Salvador, São Paulo, Porto Alegre, Recife, Belo Horizonte e Rio de Janeiro) no período de 1990 a 1994. Conseqüentemente, crescia o percentual de trabalhadores por conta própria em todas as regiões pesquisadas pela PME (Pesquisa Mensal de Emprego). Por exemplo, em 1990, Salvador apresentava um percentual de 22,61%, em 1994, 27,58%; mantendo-se relativamente estável em 1995 e 1996, com respectivamente, 27,04% e 26,85%. Acrescenta o autor que as taxas de desemprego, sejam as medidas pela PME, sejam as taxas da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), indicam a mesma tendência de elevação de seus patamares.

Em outubro de 2001, a Pesquisa Mensal de Empregos (PME)⁸ revelou, por exemplo, que o desemprego em Salvador (em milhares de pessoas) atingiu 97.478, sofrendo pequena redução em novembro (95.809), elevando esse quantitativo em dezembro para 99.517. Em janeiro de 2002 alcança o pico de 121.785, caindo em fevereiro para 92.676 e sofrendo nova elevação em março, quando atinge 102.583 pessoas.

Ao final do ano de 2002, entretanto, de acordo com o DIEESE⁹ (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), mais de 430 mil trabalhadores estavam desempregados na Região Metropolitana de Salvador. Na avaliação desse Departamento, falta de obras na área governamental – especialmente na construção de unidades habitacionais – e ausência de uma política de modernização do parque industrial, atrelado aos baixos salários pagos ao trabalhador, que impedem a circulação do capital, são fatores que contribuem para que esses índices permaneçam altos.

Dados da PED¹⁰ de dezembro de 2002, registram o crescimento de 1,0% no contingente de trabalhadores autônomos. O nível de ocupação global na RMS manteve-se relativamente estável (-0,3%); e relativa estabilidade também no agregado ‘outros setores’. A taxa de

⁷ Pesquisa “Programas de Qualidade: resultados efetivos e resultados esperados. Um Estudo de Caso com Empresas da Bahia”. In: CARLEIAL, L e VALLE, R. Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil. São Paulo, HUCITEC-ABET, 1997

⁸ Jornal A TARDE, Salvador, Cadernos Empregos, 12.05.2002.

⁹ Jornal A TARDE, Salvador, 30/11/2002.

¹⁰ PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE

desemprego total alcançou o percentual de 26,5%, um pouco menor da de novembro que foi de 26,8%.

Segundo o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil¹¹, a contabilização do setor apontava uma mão-de-obra subempregada, com baixos salários e a maioria sem carteira assinada. Ilustra a afirmação comentando que, em 1995, este setor empregava 70 mil trabalhadores e em 2002 contava com apenas 45 mil.

No mesmo artigo, também o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos revelava as dificuldades enfrentadas pelo setor a partir do sucateamento do parque metal-mecânico. Segundo ele, entre o final dos anos 80 e início dos 90, o setor, que possuía no Estado 50 mil trabalhadores, reduziu-se a 15 mil. Apesar de reconhecer que a partir de 2001 houve certa estabilização do setor com a chegada da Ford, ressalta a dificuldade que vem enfrentando para fazer frente à perda do poder de compra, afirmando que o salário pago ao operário da Ford na Bahia é 40% menor que os de montadoras de outros Estados. Assim, sem capital para impulsionar a economia não há geração de novos postos de trabalho. Exemplifica tomando como referência o custo da cesta básica segundo o DIEESE em outubro 2002, que foi de R\$335,85, enquanto que a média de salário de um operário na Ford era R\$550,00. Isso é um indicador da dificuldade que o trabalhador chefe de família tem encontrado para sobreviver, complementa.

Para o Secretário do Sindicato dos Comerciários¹² o setor de serviços também está encontrando dificuldades em Salvador. Em 1994 representava cerca de 200 mil postos de trabalho, 150 somente no comércio, enquanto que ao final de 2002, este número caiu para a metade. Segundo a PED de dezembro de 2002, a retração nos serviços foi da ordem de 1,4%

Esses dados demonstram a fragilidade do setor, que passa por muitas dificuldades, tendo como uma das conseqüências mais visíveis dessa situação a expansão crescente do subemprego.

¹¹ (Jornal A TARDE, Salvador, 30/11/2002).

¹² (Jornal A TARDE, Salvador, 30/11/2002).

Enfim, podemos afirmar que o cenário do mundo do trabalho não tem nada de alentador para os trabalhadores. Ao lado do desemprego, a cada dia assistimos a perdas de importantes conquistas trabalhistas adquiridas, como estabilidade e renda compatível com expectativas de padrão de vida. O crescente desaparecimento dos empregos é um fato, assim como seus atributos como promoções, benefícios e, principalmente, carreira. Conseqüentemente, proliferaram os contratos de curta duração, para tarefas específicas, com menos horas de trabalho e ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias, caracterizando-se o mercado de trabalho pela intermitência e pela instabilidade.

Ganha ênfase, portanto, a temática do desemprego nas discussões atuais, suscitando o interesse no aprofundamento da questão, na importância do emprego para os indivíduos e o significado da sua perda, seus conceitos e representações no mundo subjetivo, objeto da discussão apresentada na segunda parte deste capítulo, a seguir.

3.2 - IMPACTOS PSICOLÓGICOS E PSICOSSOCIAIS DO (DES)EMPREGO

Os estudos sobre o desemprego, como já afirmamos, não constituem algo novo e têm se dado em vários campos de interesses, utilizando abordagens as mais diversas. Sobre os efeitos psicológicos e sociais da demissão/desemprego/perda do emprego, o início desses estudos pode ser situado nos anos 30 do século passado, como conseqüência direta da grande depressão econômica, enquanto que em períodos considerados de pleno emprego, a exemplo dos anos 50, 60 e meados de 70, resumiam-se às questões motivacionais, de satisfação no trabalho etc.

A partir de meados dos anos 70, agravando-se nos anos 80 em diante, a questão do desemprego desperta maior atenção dos estudiosos especialmente pelo caráter que assume, de desemprego estrutural. Ou seja, o desemprego não mais se situa como problema decorrente de uma crise passageira, diferenciando-se pelo seu caráter permanente, mesmo em situações de crescimento, como já referimos.

O interesse nos estudos sobre os efeitos do desemprego no âmbito internacional tem sido incrementado na última década do século XX, segundo Winefield (1995). Cita como exemplos desse incremento, publicações sobre o assunto, a exemplo de três jornais *Social*

Science and Medicine (1987), *Journal of Social Issues* (1988), e *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1992); livros como os de Allat and Yeandle (1992), Banks and Ullah (1998), Barling (1990), Feather (1990), Leana and Feldman (1992), O'Brien (1986), Warr (1987) e A. H. Winefield, Tiggemann, H. R. Winefield e Goldney (1993), além de outros volumes gerais. Chama a atenção, porém, que os estudos têm se concentrado mais nos efeitos diretos do desemprego, sobretudo a saúde mental e o bem-estar psicológico. Os efeitos sobre a família também se constituem em interesse de outros estudiosos.

A despeito do crescimento do interesse nos estudos sobre o desemprego, uma das dificuldades enfrentadas nas tentativas de compreensão dos seus efeitos psicossociais para o indivíduo, entretanto, é a carência de modelos teóricos. Caldas (2000) refere-se à existência de duas hipóteses básicas: A primeira baseia-se no trabalho de Marie Jahoda, realizado em Marienthal, uma vila austríaca, no início dos anos 30, que defende a “hipótese da privação”.

Segundo esta autora, o emprego como instituição social cumpre uma série de funções que podem ser agrupadas, segundo a diferenciação assinalada no paradigma funcionalista de Merton (1957), em “manifestas e latentes”. Enquanto função manifesta, o emprego provê ao trabalhador recursos econômicos e obtenção de meios de vida. Enquanto função latente, o emprego impõe uma estrutura temporal em nossa vida diária; implica experiências e contatos regulares compartilhados com pessoas de fora da família nuclear; une os indivíduos com metas e propósitos que transcendem os seus próprios; define importantes aspectos do status pessoal e da identidade; força o desenvolvimento de uma atividade. (Jahoda, 1979, p. 313 *apud* Estramiana, 1992, p. 6-7).

Assim, essa autora sustenta a tese de que o emprego é a única instituição que provê estas cinco categorias e “na medida em que estas categorias de experiência se tenham convertido em uma necessidade psicológica na vida social, as pessoas desempregadas sofrerão sua ausência a menos que através de seus próprios e deliberados esforços hajam encontrado formas alternativas de satisfazê-las” (Jahoda, 1982, p. 59).

As principais conclusões do seu estudo apontam, portanto, que o desemprego desintegra a noção de tempo a partir da crise pessoal e comunitária e no nível familiar, desavenças e deterioração ocorrem em ritmos maiores do que o normal. Geralmente a família abandona também a atividade de elaborar e seguir orçamento.

A segunda hipótese que fundamenta a investigação na área - originada especialmente dos resultados obtidos na revisão feita por Eisenberg e Lazarsfeld (1938) - defende que os efeitos da perda do emprego são produzidos em etapas ou ciclos dirigidos progressivamente à desesperança e ao fatalismo. Defendem os teóricos dessa tese que as fases são razoavelmente previsíveis, passando por choque, otimismo, pessimismo, culminando com fatalismo e ajuste à situação (Caldas, 2000, p. 199) Kelvin e Jarret (1985 *apud* Argyle, 1989, p. 295), explicam aquilo que seria uma série do processo “desemprego”: (1) ao serem despedidas, as pessoas experimentam um choque, raiva e um sentimento de incompreensão; surge (2) o otimismo e uma idéia de que a situação é passageira, como uma espécie de recesso entre dois empregos; (3) o pessimismo surge quando a busca pelo novo emprego não obtém sucesso, o dinheiro e o futuro passam a preocupar; (4) o fatalismo resulta na perda total de esperança e a apatia domina o indivíduo, que pára de procurar novas oportunidades.

Essa tese, apesar de ter tido seguidores até poucos anos atrás, a exemplo de Penny Swinburne¹³ tem recebido críticas por estudiosos atuais, principalmente por sua natureza seqüencial, considerada como simplista, determinística e, por demais, generalizante. Hoje é mais facilmente aceito que pessoas vivem situações semelhantes de maneiras muito diferentes e que as características e circunstâncias particulares de cada um, assim como a forma pela qual cada indivíduo interage com variáveis fora de seu controle, seriam os mediadores desses efeitos.

Isso que dizer que o impacto do desemprego pode tomar variadas formas, a depender do caso. Há uma tendência a imaginar que os comportamentos são lógicos e que se apóiam sobre uma avaliação objetiva das situações. Não se pode negar que eles têm uma coerência interna, mas na realidade, fundamentam-se sobre aquilo que cada pessoa compreende e percebe do seu ambiente econômico e social, ou seja, a partir das percepções e atitudes individuais. Baseando-se nesse pressuposto, o conceito de instrumentalidade é utilizado, referindo-se à ligação entre o montante de esforços de uma pessoa e aquilo que ela recebe de volta, em troca

¹³ Pny Swinburne (1981), entrevistou em profundidade vinte executivos e profissionais que haviam perdido os seus empregos há pouco tempo, com o objetivo de identificar o impacto psicológico da perda de emprego nesse grupo ocupacional. Embora reconhecendo que as reações variavam de caso a caso, encontrou a mesma seqüência de reações que os estudos clássicos descreveram, muito embora em ritmo mais lento. Essa autora apesar de reconhecer a limitação da pesquisa pelo tamanho da amostra utilizada, defende a validade do estudo pelo fato de ter mostrado resultados compatíveis com pesquisas clássicas, feitas com grandes amostras de operários.

desses esforços. Isso equivaleria a dizer que a situação de desemprego é vivenciada de formas diferentes por pessoas diferentes, a depender dos seus valores, atitudes e motivações diante do trabalho e, a partir das avaliações que os indivíduos fazem da atividade desempenhada, do seu significado e dos produtos que possam advir dela.

Chama a atenção Caldas (2000, p. 201) para o fato de que, a despeito de se considerarem os fatores moderadores, as pesquisas revelam que, no caso da perda do emprego, há uma forte tendência ao seu traço nocivo para o indivíduo, em praticamente qualquer dimensão que se queira estudar. No seu estudo, apresenta um modelo no qual sugere que as conseqüências do desemprego podem ser agrupadas em oito subconjuntos, conforme reproduzimos no quadro abaixo:

- **Efeitos emocionais** – dificuldades cognitivas; instabilidade emocional; ansiedade / angústia; estresse/tensão; depressão/amargura/desesperança; distúrbio psiquiátrico; suicídio/auto-agressão;
- **Efeitos psicológicos** – insegurança; queda na auto-estima/auto-respeito; queda no nível de felicidade/satisfação com a própria vida; perda da noção de identidade;
- **Efeitos físicos** – deterioração da saúde física/alteração dos sistemas cardiovascular, imunológico, gastrointestinal e bioquímico;
- **Efeitos comportamentais** – problemas de estruturação do tempo; desorganização da vida diária; apatia/inércia/perda de estímulo; mudança dos hábitos alimentares, sexuais e de sono; abuso de álcool, drogas, demais substâncias;
- **Efeitos familiares** – deterioração da vida familiar (divórcio/abandono do lar/violência doméstica); deterioração da saúde física e psicológica, das relações interpessoais e comportamento social;
- **Efeitos econômicos** – queda de renda/privação econômica;
- **Efeitos profissionais** – dificuldades de recolocação; aumento do cinismo em empregos futuros; diminuição do envolvimento/comprometimento com o trabalho; queda na satisfação com a carreira; instabilidade em futuros empregos, menores salários no futuro; sabotagem/violência em relação a (ex-) empregadores;
- **Efeitos sociais** – deterioração das relações interpessoais/isolamento; maior propensão a patologias sociais: internações em hospitais/manicômios e aumento da criminalidade.

De todos os efeitos, segundo Caldas (2000, p. 200), os mais citados são os de natureza emocional e psicológica, preservadas as tênues diferenças existentes entre os dois tipos.

Também estudos indicam que tanto o desemprego quanto o emprego incerto geram instabilidade no indivíduo nos diversos níveis da vida. Para os que estão começando, o impacto é duplo no que se refere à autonomia, freando tanto o acesso à profissão quanto à constituição de família. Lévy-Leboyer (1994) refere-se a estudos realizados em contexto internacional, especialmente na França, Áustria, Austrália e Inglaterra sobre os efeitos do desemprego em jovens, comparando, inclusive, com a situação vivenciada na crise de 30. Os resultados encontrados revelam que, apesar das diferenças contextuais, os efeitos no nível da personalidade e da auto-estima permanecem bastante semelhantes: perda da confiança em si mesmos, sentimento de inutilidade e de menor clareza da sua identidade, ao tempo em que mostram menos maturidade no plano social.

Entretanto, não só os jovens iniciantes, mas também os adultos e aqueles que já tiveram a experiência de um emprego formal são objeto de investigação sobre o assunto. Nesse sentido, algumas das perguntas de Levy-Leboyer (1994, p. 74, 79, 80 e 81) são:

o que se passa logo que um adulto cujo equilíbrio se fundamenta ao mesmo tempo sobre papéis familiares e papéis profissionais perde o apoio psicológico da dimensão profissional?” (p.74); (...) “o que acontece(...) a uma pessoa que, tendo desenvolvido uma identidade profissional coerente e estruturada, encontra-se diante do desemprego?” (p.79); “Em que medida a experiência do desemprego afeta a personalidade e em particular, a auto-estima? E as suas atitudes e motivações diante do trabalho continuam as mesmas, após a reinserção?”

Estudos internacionais sobre o desemprego e seus efeitos psicológicos, relatados por Lévy-Leboyer (a exemplo de Fryer, D.M e Payne, R. L. ; e Warr, P.) mostram que quer os desempregados se adaptem bem à situação, quer se encontrem desvalorizados, ou se sintam excluídos de uma sociedade à qual se tornaram hostis, os efeitos psicológicos do desemprego vão, por razões diferentes, inclusive levar à desmotivação com relação ao trabalho profissional e às suas estruturas sociais.

Sobre a relação das pessoas com o trabalho remunerado, estudos também apontam resultados diferenciados em termos de orientações e importância. Alguns apontam para a prevalência de orientações instrumentais e relativização crescente da importância subjetiva do trabalho na

vida (Brock / Otto-Brock, 1988, *apud* Baethge, 1994). Outros incluem que o traço mais marcante da relação subjetiva com o trabalho remunerado, sobretudo em jovens adultos, consiste na forte relação com a própria emocionalidade e com o desenvolvimento da personalidade, reclamando sua necessidade de auto-representação e autodesenvolvimento, também no trabalho. (Baethge et al., 1988, *apud* Baethge, 1994).

A despeito de algumas posições contrárias, Baethge acredita que, em modernos processos de trabalho há espaços em expansão para o desenvolvimento da identidade, principalmente a profissional.

De forma geral, os resultados do seu estudo revelam uma tendência ao domínio de intenções subjetivas que se concentram, ou no conteúdo da atividade, ou na rede comunicativa de relações do trabalho: deseja-se participar intensamente do trabalho, poder dar-se a ele como pessoa e para além dele saber confirmada a sua competência; deseja-se poder comportar-se no trabalho não como qualquer um, mas como sujeitos com especiais aptidões, inclinações e talentos e poder interpretar a atividade na dimensão do desenvolvimento pessoal e da auto-realização. Assim, expressões como “o trabalho deve, de alguma forma, me recompensar como pessoa”, “ele deve divertir-me” ou “ele deve ter a ver comigo”, são freqüentemente a quintessência das narrativas sobre o trabalho (Baethge 1994, p. 183). Sobre a suposição de Beck nos anos 80 de que a identidade pessoal estaria começando a se destacar do papel profissional, Baethge contra argumenta, defendendo que há um movimento em direção contrária: “o papel profissional ganha ou continua a ter uma função integral para a formação da identidade profissional como para a sua estabilização”.

A esse respeito, a opinião de Caldas (2000) é que as pessoas diferem no valor atribuído ao trabalho e ao emprego, da mesma forma. Conseqüentemente, irão diferir na avaliação em relação à sua perda. Argumenta que uma pessoa pode ter um vínculo tão forte com seu emprego ou sua profissão a ponto de se tornar difícil distinguir o ser humano do seu papel social, cargo ou ocupação. Nesse caso, espaços pessoal e profissional tornam-se uma só extensão do indivíduo, onde não se consegue perceber onde um começa e o outro termina. Claro que a avaliação da perda do emprego feita por essa pessoa vai diferir substancialmente de uma outra que não atribua ao trabalho ou ao emprego esse peso tão fundamental.

É bem verdade, continua esse autor, que não se pode simplesmente pretender “separar” o indivíduo em um ente pessoal outro profissional. O indivíduo é uno, é um só, diz ele, entretanto, ao viver em sociedade, ele assume diferentes papéis sociais e à medida em que – em função de distorções de qualquer espécie – se tornam indistinguíveis, os espaços sociais que deveriam demarcar, bem como os estados psíquicos que deveriam definir, tornam-se também indistintos, tirando da pessoa qualquer possibilidade de autodesenvolvimento que a diversidade de espaços sociais poderia propiciar-lhe. Caldas (2000, p. 227).

A despeito das variadas abordagens e pontos de vistas, parece crescer o reconhecimento da importância de se aprofundarem os estudos sobre as percepções e significados atribuídos pelo indivíduo ao trabalho e ao emprego em suas vidas, considerando-se que cada vez mais se acredita na complexidade do ser humano, o que leva a serem cada vez mais descartadas abordagens generalizantes e determinísticas.

Nesse sentido, o estudo das representações ou das metáforas, vem conquistando espaço, na compreensão dos impactos da perda do emprego para o indivíduo, objeto da discussão a seguir.

3.3. IMAGENS/REPRESENTAÇÕES SOBRE O EMPREGO X (DES)EMPREGO

Até aqui vimos que, no caso da perda do emprego, os estudos evidenciam o seu traço nocivo para o indivíduo, em praticamente qualquer dimensão que se queira estudar. Nesse sentido, Caldas (2000), alerta para o risco de desconsiderarmos a complexidade e ambivalência do ser humano, enxergando-o simplesmente como uma vítima indefesa das organizações e circunstâncias externas.

Não se questiona que a cada dia aumenta a nossa dependência em relação às organizações, o que não quer dizer que sejamos indivíduo-vítima, que estejamos à mercê de organizações inescrupulosas que, após seduzir-nos, jogam-nos ao entulho. Nesse sentido, Caldas recorre a Pagés (1987) e Prestes Motta (1991) para afirmar que “a sedução existe, mas só há sedutor onde existe um seduzido, alguém que de uma forma ou de outra seja conivente” Caldas (2000, p. 227). Isto é, se manipulação e dependência ocorrem de fato, é porque aceitamos de alguma

forma esse estado de coisas a partir dos significados que construímos que o justifiquem e dêem sentido às nossas existências.

Nessa perspectiva, algumas vertentes de análise vêm ganhando espaço nos estudos organizacionais, a exemplo da perspectiva da cognição social (Bastos, 2001)¹⁴ e do uso de imagens/metáforas (Morgan, 1996), na compreensão dos significados que as pessoas atribuem às suas experiências. Aliás, como diz Chanlat (1996, p. 228) a dimensão simbólica é inerente à idéia mesma de humanidade. Isso, na verdade, distingue o ser humano do resto do mundo em que vivemos. E, recorrendo a Godelier (1984), complementa que “esta aptidão a simbolizar, interpretar, e representar a realidade que as envolve, está no próprio fundamento da cultura”.

Segundo Ilgen e Klein (1988), Wilpert (1995), Rousseau (1997 *apud* Bastos, 2001, p. 94)

....Os estudos organizacionais têm sido fortemente afetados por uma ‘revolução cognitivista’, que implica uma nova matriz de compreensão dos comportamentos micro e macro organizacional. Por cognição social entende-se um conjunto de conceitos e metodologias que se ocupa dos processos através dos quais os indivíduos percebem, estruturam e usam, no seu cotidiano, o conhecimento sobre si, sobre os outros e sobre o mundo.

Segundo a perspectiva cognitivista, os conhecimentos e percepções individuais se organizam em estruturas cognitivas ou *schemas*, que comportam informações do mundo social, que são organizadas e armazenadas na memória, ativados quando usados para processar informações.

Metáforas são atualmente aceitas como constituindo manifestações de processos cognitivos elementares; alguns autores chegam a defender o raciocínio metafórico como uma habilidade humana fundamental, agindo com “pontes” que fazem ligações mentais, de alto nível entre entidades, que, de outra forma, seriam impossíveis. Isso quer dizer que metáforas interagem com o mundo para “produzir realidades”- o que equivale a compreender que metáforas diferentes produzem realidades diferentes (Caldas, 2000, p. 228). Ou seja, diferentes significados atribuídos ao emprego/trabalho por diferentes indivíduos tenderão a gerar diferentes percepções a respeito da sua perda, o que equivale a dizer que essas pessoas veriam a demissão sob óticas distintas.

¹⁴ Área de grande efervescência científica, a ciência da cognição configura-se como um campo interdisciplinar para o qual convergem interesses da Epistemologia, das Neurociências, da Inteligência Artificial, da Psicologia, da Antropologia e da Linguística, voltados para o estudo dos sistemas inteligentes. Ver especialmente (Gardner, 1995; Thagard, 1998; Del Nero, 1997; Humphrey, 1994; Varela, 1988).

Segundo Morgan (1996), as teorias, como as leituras, são interpretações da realidade. Assim, teoriza-se sobre ou “lê-se” situações à medida em que se tenta formular imagens e explicações, que ajudam a dar sentido à natureza fundamental destas situações. Complementa essa idéia argumentando que uma leitura eficaz, assim como uma análise eficaz, fundamenta-se na capacidade de realizá-la, considerando as teorias ou explicações rivais, ao invés de ficar comprometido com um ponto de vista fixo e inabalável.

A partir dessas considerações, Morgan (1996, p. 16) define o que considera metáforas. Diz ele:

Metáforas são freqüentemente vistas apenas como um artifício para embelezar o discurso, mas seu significado é bem maior do que isto. Usar uma metáfora implica um modo de pensar e uma forma de ver que permeia a maneira pela qual entendemos nosso mundo em geral.

E, mais adiante, complementa a definição dizendo que usamos a metáfora sempre que tentamos compreender um elemento da nossa experiência em face de outro.

Assim, a metáfora prossegue por meio de afirmações implícitas ou explícitas de que A é (ou parece) B. Por exemplo, ao se dizer que “o homem é um leão”, a imagem do leão é usada para enfatizar os aspectos do homem que são parecidos com o leão, a exemplo da força e da bravura. Entretanto, chama a atenção para o fato de que ao enquadrar a nossa compreensão do homem de forma específica, ela o faz de forma parcial. Ao ressaltar certas interpretações, tende a forçar outras para um papel secundário.

Retomando o exemplo citado, ao chamar a atenção para a força ou a bravura do homem, comparando-o com o leão, essa metáfora pode estar ocultando que aquela mesma pessoa pode bem ser um porco chauvinista, um demônio, um santo, ou outras coisas mais. Dessa forma, compreender o homem ou fazer a ‘leitura’ compreensiva do homem, envolve a habilidade de ver que diferentes aspectos da pessoa podem coexistir de forma complementar ou até mesmo paradoxal.

Nesse sentido é que o uso das metáforas vem ganhando espaço relevante para compreender as organizações e a administração. Exatamente porque se trata de fenômenos complexos e

paradoxais que podem ser compreendidos ou ‘lidos’ de muitas maneiras diferentes, afirma Morgan.

Três principais dimensões de análise que comportam os usos mais comuns de imagens utilizadas pelos indivíduos e sua relação com o emprego e a sua perda são apontadas por Caldas (2000):

- a) **dimensão psicológica:** emprego como contrato - demissão como divórcio; emprego como família – demissão como abandono; emprego como identidade – demissão como vácuo; emprego como vício e vida – demissão como dor e morte.
- b) **dimensão psicossocial:** emprego como imagem – demissão como estigma;
- c) **dimensão social:** emprego e ideologia do sucesso – demissão como fracasso; emprego como status – demissão como passagem;

Essas dimensões e as imagens por elas produzidas representariam os papéis manifestos e latentes que as organizações têm nas nossas vidas. É bom que se tenha em mente que essas dimensões, construídas com função didática, por serem construções psíquicas, de jeito algum privilegia ou concebe o indivíduo à parte do meio social, alerta Caldas (2000). Estudar a perda do emprego sob a ótica do mundo interior do indivíduo, dos seus medos, emoções e angústias é uma forma de fugir da maioria dos estudos tradicionais desse campo, os quais têm privilegiado a investigação a partir de variáveis externas ao indivíduo, a exemplo de dependência econômica, percepção do desligamento etc. Também pretende o autor neste estudo estimular a percepção de que, às vezes, as pessoas constroem o próprio sofrimento, ou deixam que outros o provoquem, ao atribuir ao emprego um significado maior do que ele deveria ter. Vejamos essas dimensões de análise:

3.3.1. Dimensão psicológica

Essa dimensão tem como foco principal o mundo interior do indivíduo, antes e até além do seu papel social. Nessa dimensão, são analisados três dos mais citados tipos de imagens ou metáforas utilizados pelos indivíduos para construir significados e relacionamentos entre ele e a organização.

- ***Emprego como contrato – demissão como divórcio***

É muito comum ouvir dos indivíduos relatos reproduzindo a demissão como uma quebra do contrato entre ele e a organização que o empregava. A literatura administrativa sobre esse relacionamento contratual aborda, além do contrato formal, o chamado “contrato psicológico” ou “tese da reciprocidade”, em que expectativas estão implícitas na manutenção desse contrato: o indivíduo espera da organização proteção, segurança, carreira, um trabalho interessante e com significado, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, desafio, reconhecimento, recompensas financeiras etc; por seu lado, a organização que o contrata espera a sua dedicação, responsabilidade, conformidade, comprometimento, lealdade, bom desempenho, entre tantos outros aspectos. Esta espécie de laço entre as partes envolvidas levou por muito tempo à compreensão, por parte do empregado, de que cumpridas essas exigências, a estabilidade no emprego estaria confirmada. Entretanto, os processos de enxugamento, motivados por situações as mais variadas, a depender de cada caso, vieram a acabar com essas suposições. Isso tem apontado para, pelo menos, duas perspectivas: no plano agregado, visualiza-se um movimento que aponta para a queda do nível de lealdade das pessoas em relação a seus empregadores e para uma mudança no discurso das empresas, que cada vez prometem menos. Em segundo lugar, tem-se o indivíduo, que se sente traído e usado na relação onde ele se julgava leal e sincero. Assim, é comum relatos de demitidos que se sentem como maridos traídos, os últimos a saber, os injustiçados (Tomasko, 1987; Heenan, 1991; Sherman, 1993; Netz, 1994 *apud* Kilimnik, 2000).

- ***Emprego como família – demissão como abandono***

Também não é raro observar-se que o envolvimento no mundo empresarial tende a assemelhar-se muito e até superar o envolvimento familiar. Já existem estudos realizados nesse sentido e revelam que, nesse sentido o pertencimento a uma organização pode ser simultaneamente frustrante ou nutriente, liberalizante ou opressor, tal como ocorre no relacionamento de grandes famílias: simbolicamente, a organização pode ser o bom pai ou a boa mãe que, em troca de lealdade e comprometimento, protejam e nutram os seus “filhos”.

Nesse sentido, assume importância a utilização dessa perspectiva de análise para compreender o sentimento daquele que perde o seu emprego. Como afirma Caldas (2000) utilizar esse tipo

de metáfora pode também ajudar a compreender como muitos desempregados resgatam, durante suas experiências com a superação da perda de emprego, os sentimentos que viveram, seus processos de crescimento e independência da família.

- ***Emprego como identidade – demissão como vácuo***

Como já referimos, a literatura no campo tanto da psicologia quanto da psicanálise sublinha a importância do trabalho e da profissão na *psique* do indivíduo. Essa importância é tão grande que os estudos em geral sugerem a impossibilidade de pensar o desenvolvimento adulto dissociado da vida ocupacional. Se isso é verdadeiro, afirmam os estudiosos, quando uma pessoa é destituída de seu papel profissional, principalmente se isso ocorrer de forma involuntária e traumática, naturalmente que aspectos ligados à sua *psique* – tal como a sua noção de identidade – podem ter seus significados brutalmente afetados. Isso quer dizer que o impacto sentido está diretamente relacionado ao grau de importância que a pessoa atribuir aos aspectos que perceba estar perdendo com a perda do emprego.

- ***Emprego como vício e vida – demissão como dor e morte***

É comum ouvir relatos do tipo “o meu trabalho é minha vida”; ou, no mesmo sentido, “a pessoa sem trabalho é uma pessoa morta, inválida, ou coisa semelhante”; esse apego ao trabalho, ao emprego ou à organização não constitui nada de extraordinário ou muito difícil de acontecer, especialmente se considerarmos que passamos mais tempo da nossa vida nas organizações. Alguns autores tentam explicar essa ocorrência a partir de elementos inerentes tanto à empresa como ao indivíduo. Caldas por exemplo, argumenta que não é incomum uma relação insatisfatória entre indivíduo e organização permanecer por longo tempo, mesmo sabendo-se ser inadequada para ambas as partes e até assumir um caráter patológico para o indivíduo. Segundo ele, pode acontecer que seja conveniente para organização o comportamento submisso do empregado e aí ela estaria de certa forma adotando-o. Por sua vez, esse empregado, vendo na organização um nutriente familiar, tende também a acomodar-se à situação e, sem perceberem, estão estabelecendo uma relação de dependência recíproca, que não tem nenhum componente positivo para ambos.

Flowers e Huges (1973) acreditam que no relacionamento indivíduo organização pode ocorrer um misto de inércia individual e paternalismo organizacional. Isso seria responsável pela

permanência das pessoas por mais tempo do que o necessário nas organizações. Acrescentam que essas constituem dimensões reais da vida organizacional, sendo freqüentes nos relatos de pessoas que perderam seus empregos, a referência a essas imagens. Ou seja, as pessoas para as quais o emprego é considerado simultaneamente um vício e um fardo, a sua perda pode trazer-lhes imagens tão vivas como as do confronto com vida e morte.

Referindo-se ao argumento de Becker (1973) de que as pessoas se apegam às organizações como mecanismo de defesa em relação à inexorabilidade da morte, buscando a ilusão de que somos mais poderosos e que podemos transcender à nossa existência, diz Caldas (1999) que, nessa busca de transcendência, indivíduos mergulham em seus trabalhos, identificam-se com as organizações, tornando realidade os seus papéis sociais.

3.3.2. Dimensão psicossocial

- ***Emprego como imagem – demissão como estigma***

O autoconceito constitui-se em importante veículo de aferição dos impactos dos eventos vivenciados pelas pessoas. Isso quer dizer que o valor atribuído a uma ocorrência está diretamente relacionado ao conceito que as pessoas fazem de si mesmas em relação àquela. No caso do emprego isso não é diferente. Segundo Kilimnik (2000, p. 89), “caso o peso do fator emprego no autoconceito do indivíduo seja grande, o desemprego pode minar tanto a imagem que o indivíduo tem de si, quanto sua percepção de sua imagem externa”. Isso traz à tona a questão do estigma, porque, segundo essas teorias, a perda do emprego torna o indivíduo muito mais dependente de como os outros o vêem, do que em outros momentos da vida – o que parece evidenciar a vulnerabilidade sociopsicológica que a demissão provoca nas pessoas. Dessa forma, pessoas desempregadas, tal como aposentadas, além de perderem o *status* positivo de empregadas, trocam-no por um negativo, socialmente atribuído às pessoas inativas. Isso nos remete à questão da identidade social, vista pelos psicólogos sociais como subjetivo,mas, sobretudo, social, pelo qual a definição do eu depende da maneira como o sujeito se define em relação aos outros. Assim, Tajfel (1978, p. 31 *apud* Kilimnik, 2000, p. 90) define identidade como o “reconhecimento individual de que se pertence a certos grupos sociais, juntamente com o significado emocional e de valor para si, de filiação a um grupo”.

Apropriadamente, esta autora recorre a Child e Rodrigues (1995) que sugerem que a identidade necessita estar continuamente informada pelo ambiente e pela cultura, entretanto, cabe ao indivíduo fazer uso dessa informação da forma que lhe faça sentido. Isso faz com que o conceito de identidade se torne vulnerável à ausência ou ao desaparecimento das pessoas, grupos ou sistemas de valores que o indivíduo haja internalizado em sua organização ou durante a vida. Essa identidade estaria, portanto, sujeita ao enfraquecimento ou à própria dissolução, originados pelos rituais de degradação da própria organização, a exemplo dos processos de demissão involuntária, nos quais fica publicamente mostrado quem está dentro e quem está fora, separando ou reforçando claramente a identidade de uns e de outros.

Essa dimensão torna-se importante na análise dos impactos da perda do emprego, considerando que o processo de reconstrução dessa identidade vai depender da situação em que se encontre a empresa à qual o indivíduo pertencia, e dos mecanismos de defesa que ele utiliza e que o protegem até que seja reconstruída a sua identidade com base em outras organizações ou grupos sociais.

3.3.3. Dimensão social

Nesta dimensão são apresentados dois tipos de imagens que retratam a relevância do “papel social” do emprego ou de sua perda para o indivíduo. A primeira projeta a idéia de que o *status* empregatício é o principal determinante de seu valor social, enquanto que a segunda, a demissão entendida como um “rito de passagem”, explora a demissão como uma transição temporal de um status social para outro. A compreensão dessas imagens requer referenciais antropológicos e sociológicos para a sua interpretação. Vejamos sinteticamente a que cada uma delas se refere:

- ***Emprego e ideologia do sucesso – demissão como fracasso***

A pessoa para a qual o seu papel profissional constitui o “principal aspecto” de valorização de si mesma, tem no seu status empregatício a determinação do que ela é, ou seja, essa pessoa se percebe como “alguém” em função de seu nível de “sucesso” profissional. Segundo Caldas, o alicerce desse tipo de simbolismo parece ser explorado com mais profundidade na literatura

sociológica e psicanalítica mais crítica, especialmente entre aqueles autores que discutem a chamada “ideologia do sucesso”.

Entretanto, Prestes Motta (1986) lembra que o espírito burocrático carrega em si, desde seu início, a ética obsessiva por poder e *status* que as carreiras em organizações engendram.

Em outra obra, Prestes Motta, (1992) lembra que também Pagés, aborda essa questão em seu conceito de ideologia do sucesso, afirmando que a carreira é, ao mesmo tempo “irreal” – por ser ambicionada e não poder ser atingida por inteiro – e “real” – por produzir efeitos e privilégios do poder e do sucesso. Isso é que tornaria o indivíduo insaciável por poder e “condenado a vencer”; e que o convenceria a renunciar a si próprio e a atribuir valor utilitário a suas relações, “objetivando-as”.

A difusão do arquétipo de executivo bem-sucedido constitui uma preocupação clássica da administração e, desde muito cedo, faz parte da ética gerencialista, inclusive no Brasil.

Para as pessoas que assim visualizam a carreira e o emprego, a sua perda representaria uma quebra no chamado “ciclo de sucesso psicológico”, ou seria percebida como um fracasso psicológico.

- ***Emprego status – demissão como passagem***

Esse tipo de imagem representa o resgate de uma visão antropológica para estudar carreiras, analisando-as como uma série de “transições de *status*” na vida profissional do indivíduo, podendo não traduzir a perda do emprego em fracasso, morte, estigma ou perda de identidade. Quer dizer, o emprego pode ser entendido como um papel social – um *status*, no sentido sociológico funcionalista, que levaria à compreensão da demissão como um “trânsito” entre “papéis”, entre um *status* social e outro.

Na teoria organizacional, os primeiros teóricos a utilizar o conceito de “ritos de passagem” de forma mais estruturada foram, provavelmente, Harrison Trice e Janice Beyer, impulsionados pelos estudos sobre cultura e simbolismo organizacional na década de 80. A partir daí o conceito de rito – e de rito de passagem especialmente – passou a ser amplamente utilizado na análise simbólica das organizações. Sua maior aplicação, entretanto, tem sido na análise dos

processos de “iniciação” ou entrada na organização e pouco tem sido feito em relação ao uso do conceito para investigar a “saída” organizacional.

Recentemente, entretanto, alguns autores, a exemplo de Trice e Morand (1989, *apud* Caldas, 2000) têm proposto recuperar a tradição antropológica na análise organizacional, investigando carreiras como uma série de “transições” de um status para outro. Obviamente, estender o conceito para a compreensão do processo de “saída” do indivíduo da organização pode ser uma consequência lógica.

A análise dos processos de demissão como uma passagem pode ser de muita utilidade também ao entendimento simbólico da transição que o indivíduo atravessa e dos mecanismos que o rodeiam.

Enfim, compreender os significados do trabalho, do emprego e da sua perda constituem-se em elementos importantes tanto para o campo administrativo e gerencial, quanto para o sociológico, o psicológico e o educacional. Especificamente sobre estratégias de enfrentamento do desemprego, no Brasil, é restrito o referencial teórico, o que significou um estímulo a mais na abordagem da questão.

3.4. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO DESEMPREGO

Os impactos dos processos de reestruturação produtiva e organizacional sobre os trabalhadores têm sido crescentemente investigados a partir dos anos 80, constituindo-se em tema multidisciplinar, uma vez que interessa a sociólogos, psicólogos, economistas, administradores, engenheiros, profissionais de educação etc. Esses estudos, na sua maioria, têm privilegiado uma perspectiva macro, sendo dispensada menor atenção à perspectiva individual, ou, como tentaremos fazer aqui, articular os processos individuais às mudanças que estão ocorrendo no contexto maior.

Quando tratamos, no capítulo 02, sobre o processo de socialização e identificação com o trabalho, percebemos a importância da socialização primária e secundária no processo de atribuição de significados dos indivíduos aos fatos, coisas e atividades exercidas. Assim, os conhecimentos, regras de comportamento, crenças e valores já existentes e apropriados

através da família (socialização primária) vão se reafirmando e se renovando no processo da socialização secundária, com os demais elementos instituídos socialmente, como a escola, a igreja, o grupo de amigos, a empresa etc.

Essa convivência, aprendizagem, junto com a emoção e disposições psicológicas do indivíduo vão interferir nas suas percepções, sentimentos e significações, orientando, finalmente, as estratégias de enfrentamento das situações da vida cotidiana.

Segundo Campos (1992), o mundo intrapsíquico pode se constituir numa fonte poderosa tanto de ameaças quanto de tranquilização para o indivíduo frente ao mundo. Isso se justifica, segundo o autor, a partir da existência, no homem, de um mundo interno composto de fantasias, imaginação, desejos, raciocínio e reflexões, que se constituem em fontes de recursos de enfrentamento ou de adaptação às situações. Nesse sentido, o processo emocional tem uma função avaliadora e sinalizadora da situação vivida pelo indivíduo, a partir de percepções provindas de si ou do ambiente, que podem ser de natureza consciente (perceptível) ou inconsciente (não observável pelo sujeito). A mídia, nas suas diversas manifestações (eletrônica, impressa, de entretenimento), pelo poder e ideologia que contém nos seus significados e através de suas formas de publicitar os discursos, assume um papel importante e fundamental na formação das percepções individuais e coletivas.

Aliás, os processos perceptivos não se dão num vácuo, mas no seu desenvolvimento obedecem a características próprias das sociedades onde se dão. Sobre esse assunto, Camino (1996, *apud* Palassi, 1998, p. 43) argumenta:

À medida que os indivíduos, vivendo em sociedade, compartilham idéias amplamente propagadas, o mais provável é que suas explicações sobre acontecimentos sociais sejam também compartilhadas comumente pelo grupo. Assim, as explicações correntes de certos problemas sociais não são outra coisa que atribuições feitas por indivíduos de uma sociedade com base em um fundo de informação cultural fornecido por esta sociedade.

Os estudos de modos de enfrentamento (estratégias de *coping*), na sua maioria realizados em contextos organizacionais e de trabalho, especialmente nos estudos sobre *stress* no trabalho, podem se constituir em auxílios importantes na compreensão dos impactos e reações dos indivíduos frente aos novos tempos.

O seu pioneiro foi Lois Murphy (1956, 1957, 1960 e 1962), que

analisa os processos específicos de enfrentamento a situações novas para as quais inexistem respostas prontas e onde aparecem reações incluindo diferentes maneiras de empregar recursos, que podem ser comportamentos derivados de mecanismos herdados ou novas estruturas desenvolvidas com objetivo de solucionar problemas apresentados pelo meio, inclusive os mecanismos de defesa. (Angelini, 1985, p. 20).

Para Lazarus e Folkman (1980, *apud* Palassi, 1998), entretanto, enfrentamento é entendido como esforços cognitivos e comportamentais para dominar, tolerar ou reduzir demandas internas e/ou externas provocadas por conflitos, tendo duas funções principais, quais sejam, administrar ou alterar fontes de tensão. Chamam a atenção para o fato de que o uso de uma estratégia não elimina a possibilidade de utilização de outras, ou seja, uma mesma pessoa pode usar, simultaneamente, mais de uma estratégia de enfrentamento da situação dada. Para esses autores, o ambiente e a pessoa configuram uma relação recíproca, onde um pode afetar ou alterar o outro.

Num outro estudo Lazarus (*apud* Stanton, 1991) acrescenta que essa relação é integrada por dois processos que ele denomina de avaliação primária e secundária. Na primeira, o indivíduo identifica se o caráter do ambiente é ameaçador, o que o caracteriza como estressor, enquanto que, na segunda, ele avalia e seleciona os recursos e as opções que estarão disponíveis para o enfrentamento do problema anteriormente avaliado como estressor.

Na opinião de Lipp (1989, p. 92) “qualquer evento que produza alguma mudança no equilíbrio interno do indivíduo é considerado um estressor”. Contudo, esclarece que ele pode tanto ser de natureza positiva quanto negativa, assim como de origem interna (crenças, valores e pensamentos) ou externa (promoções, acidentes etc). Acredita que as pessoas variam quanto à sua resistência à frustração, sendo as mais resistentes

aquelas que possuem uma flexibilidade mental acentuada que lhes permite buscar alternativas para satisfazer o desejo bloqueado, ou aquelas que, em virtude de terem sido submetidas a um esquema de reforço intermitente, aprenderam a ser persistentes. Lipp (1989, p. 95 *apud* Palassi, 1998, p. 46).

Em estudo mais recente, Campos (1992, p. 238) acredita que a forma mais elaborada de enfrentamento é a de podermos encarar de forma consciente e objetiva a situação, falando, discutindo e refletindo sobre ela, aceitando-a ou procurando superá-la, conforme suas características e recursos à nossa disposição. Quando nenhuma dessas alternativas é possível, a tendência, segundo ele,

será a de lançar mão de outras formas de enfrentamento: mentais (fantasiar, racionalizar, negar, rezar); emocionais (deprimir-se, agredir, culpar ou culpar-se, chorar, gritar); atitudinais (isolar-se, exhibir-se, brincar, arriscar-se); aditivas (comer, beber, transar, fumar, trabalhar excessivamente); e somáticas (adoecer).

Esse autor concorda com Lazarus e Folkman (1980) que as estratégias de enfrentamento podem ser as mais diversas a depender das pessoas e das situações e apresenta uma lista delas, elaborada por Jalowiec e Power, destacando as seguintes:

1) olhar o problema objetivamente; 2) buscar diferentes alternativas para enfrentar a situação; 3) falar sobre o problema; 4) ter esperança que a coisa melhore; 5) procurar apoio entre familiares e amigos; 6) agitar-se fisicamente; 7) fumar, beber, usar drogas; 8) comer, dormir; 9) adoecer fisicamente; 10) gritar, agredir; 11) meditar, relaxar; 12) isolar-se, ficar só; 13) esquecer o problema; 14) resignar-se; 15) sonhar, fantasiar o problema; 16) rezar; 17) ficar nervoso; 18) preparar-se para o pior; 19) deprimir-se; 20) dedicar-se ao trabalho Campos (1992, p. 238).

Angelini (1985) encontrou estilos de enfrentamento mutuamente exclusivos entre estudantes universitários brasileiros, frente a situações de realização e de ansiedade, categorizados em: a) enfrentamento ativo; b) passivo; c) negativo; d) defensivo. Esses estilos são assim conceituados:

o ativo significa a solução da situação mediante empenho do sujeito ou a modificação do ambiente por sua iniciativa; o passivo, mediante a iniciativa de outrem ou a modificação do próprio sujeito, acomodando-se à situação; o negativo, pela não resolução do problema; e o defensivo pelo emprego de algum mecanismo de defesa, como fuga da situação ou racionalização Angelini (1985, p. 22).

Autores como Dejours, (1988) e Selligman-Silva (1994), em seus estudos sobre a psicopatologia do trabalho; Menandro (1995), sobre estratégias pessoais e familiares para enfrentamento de problemas de saúde em um de seus membros; Stanton (1991), ao pesquisar a infertilidade, entre outros, criaram categorias e encontraram características diferenciadas de estilos de enfrentamento das situações.

O estudo de Palassi (1998) refere-se ao “enfrentamento dos trabalhadores de uma empresa diante da notícia de municipalização privatizada”, onde o espectro do desemprego seria um elemento de temor dos empregados.

Caldas (2000) em estudo exploratório, baseado em quatro casos brasileiros, procura integrar as dimensões organizacionais e individuais da questão da demissão, analisando desde a lógica e as conseqüências de enxugamentos de pessoal na própria organização, até os efeitos e seus condicionantes em indivíduos e remanescentes. Explora o que ele chama de “moderadores” –

fatores sob controle da organização que podem influenciar a extensão dos efeitos de cortes de pessoal na organização, nos demitidos e nos remanescentes.

O estudo de Santos (2000) identifica várias estratégias que os indivíduos utilizam, tanto no enfrentamento da notícia da demissão, quanto depois, na busca pela reintegração no mercado de trabalho.

Neste sentido, o cadastramento no SINE – Sistema Nacional de Emprego, Núcleo de Fortaleza, constituía-se, digamos assim, o lugar central de busca diária por alguma atividade. Segundo o autor, além de uma central de informações diária, o local funciona como uma oportunidade de coletivizar a dor individual ou a minimizar a dor coletiva. Ali trocam idéias, desabafam, ‘passam o tempo’, e até se atualizam em relação ao que está ocorrendo no mercado de trabalho, através da troca de informações. Para alguns, os já desalentados, aquele local funciona como um refúgio para não ficar em casa, não ouvir cobranças dos familiares.

A procura conjunta constituía-se em uma estratégia de procura por trabalho, “tanto mais comum, quanto mais próximos estiverem os desempregados do “perfil de perdedor” (Santos, 2000, p. 159) (grifo do autor). Segundo Santos, o mesmo não acontece com aqueles que têm maior grau de empregabilidade, para os quais o outro é sempre um concorrente. Nesse sentido, preferem que não tomem conhecimento da vaga, nem que eles estão pleiteando, por vergonha de se expor ao insucesso.

Outras estratégias são, a busca em jornais (menos utilizada), “fazer porta de fábrica”, ou seja, tentar conhecer alguém de uma empresa onde deseja trabalhar ou procurar algum conhecido que tenha informações sobre postos de trabalho.

Cadastrar-se em diferentes empresas é outra medida adotada; uma prática considerada muito utilizada é a estratégia de usar a emoção para conseguir uma vaga, contando uma boa história de miséria, abandono e sofrimento, especialmente quando são inseridas crianças no relato. Utilizar os contatos que os cônjuges ou parceiro que trabalha possui junto aos patrões; o rádio é considerado um bom instrumento, mas o que funciona mesmo ainda é o “pistolão” (referido por Santos como muito comum nos relatos dos desempregados).

Assim, o impacto da perda do emprego e as estratégias de busca de retorno ao mercado envolve uma série de ações, de crenças e de saberes a serem utilizados na hora e momento oportunos. “Nem todo indivíduo reage da mesma forma a um mesmo evento de vida, nem todos possuem um estatuto de substituição em que se possa respaldar”, diz Santos, (2000, p. 183). E recorre a Roques (1995), segundo o qual, saber procurar emprego é fundamental. A performance em encontrar trabalho está ligada à *competência* em saber procurar, o que nos reporta ao conceito de “empregabilidade” tão em moda e, certamente à questão da qualificação, temáticas a serem exploradas no próximo capítulo.

CAPÍTULO 04 - QUALIFICAÇÃO: RELAÇÃO COM OS PROCESSOS DE INCLUSÃO E/OU EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O atual ambiente de negócios vem requerendo novas fontes de vantagens competitivas, uma vez que as tradicionais não conseguem prover uma sustentação para as empresas. É verdade que baixos custos de produção, tecnologia ou acesso ao capital têm criado condições necessárias, mas não suficientes para alavancar o processo rumo ao crescimento e ao desenvolvimento. Nesse contexto, atenção especial vem sendo dispensada à colocação do foco dos negócios no conhecimento, na questão da qualificação e das competências como fatores-chave que influenciam o sucesso, a longo prazo, em mercados globalizados, renovando o interesse pelo efetivo de pessoal das organizações como principal fator estratégico para se alcançar uma posição competitiva nesses mercados.

As evidentes mudanças na divisão e organização do trabalho, assim como uma possível associação entre o novo paradigma produtivo e subsequente transformação nas formas de apropriação do trabalho podem ser responsáveis pelas novas demandas de qualificação impostas ao trabalhador atual.

Assim, ao se basear numa nova lógica, o modelo de produção integrada e flexível pressupõe mudanças na gestão e execução do trabalho e, ao alterar os métodos e conteúdos das tarefas, leva não apenas à ampliação dos conceitos de trabalho e qualificação, como também a uma necessidade de reflexão sobre as políticas educacionais e as práticas empresariais.

O capítulo aqui apresentado, por natureza complexo e polêmico, estrutura-se segundo alguns eixos principais de debate, a saber:

Em primeiro momento, discute as questões conceituais e a natureza multidisciplinar da qualificação.

Num segundo momento, o debate sobre as teses da qualificação x desqualificação e requalificação do trabalhador sob a lógica capitalista de trabalho.

Por último, focaliza a discussão sobre a qualificação x competência e emprego x “empregabilidade”, questões que se inscrevem no debate atual sobre a qualificação profissional, o emprego e a “empregabilidade” do trabalhador.

4.1 ASPECTOS CONCEITUAIS: POLISSEMIA E NATUREZA MULTIDIMENSIONAL DA QUALIFICAÇÃO

A primeira dificuldade com a qual se depara no estudo da qualificação é com a questão conceitual, haja vista a multiplicidade de perspectivas teóricas e de áreas do conhecimento que abordam o fenômeno.

O conceito de qualificação profissional não é novo, situando-se num eixo de confluência de estudos da Sociologia do Trabalho, da Economia, da Sociologia da Educação e, mais recentemente, da Pedagogia, a partir da constituição de uma “Pedagogia do Trabalho”, que se preocuparia com as relações entre Trabalho e Educação, sejam no nível da produção até as repercussões de cunho educacional, sejam institucionais ou no âmbito do processo educativo concreto. Apesar da confluência indiscutível dessas áreas, observamos a proliferação de abordagens teórico-metodológicas que têm se ligado à própria evolução de cada área, gerando paradigmas e conceitos que, embora muitas vezes interdependentes, possam ser considerados mutuamente excludentes. Como exemplo, temos a “teoria do capital humano”, gerada pela confluência da Economia do Trabalho e da Educação, o “trabalho como princípio educativo”, resultante da Sociologia da Educação e a Pedagogia do Trabalho etc. Na abordagem da Sociologia do Trabalho, o que mais de perto nos interessa aqui, o esquema “qualificação-desqualificação-requalificação”. Na visão de Manfredi (1999, *apud* Bastos e Lima 2002), essa confluência teria gerado não apenas a polissemia, mas também uma identidade falsa entre educação e qualificação profissional, esta reduzindo-se a uma modalidade daquela.

Assim, fala-se em qualificação profissional, capacitação profissional, formação profissional, em que, simultaneamente, se superpõem velhas e novas noções, a exemplo de habilidades, competências, empregabilidade e, até, defende-se a inadequação do conceito de qualificação profissional em tempos de reestruturação produtiva, produção flexível e de qualidade total.

Nesse sentido, a discussão parte do pressuposto de que os requerimentos e atributos pessoais e organizacionais, característicos do padrão taylorista/fordista, não se mostram compatíveis com o novo paradigma da “especialização flexível”, o qual demandaria uma correspondente flexibilidade funcional. Essa flexibilidade pode envolver mudanças na natureza das ocupações e nos desenhos dos postos de trabalho, surgindo questões sobre qualificação, polivalência e politecnia. Segundo Machado (1994), a polivalência envolveria o exercício da rotação do trabalhador por diferentes atividades, sem entretanto, ocorrerem mudanças qualitativas das tarefas, ou, na linguagem administrativa, o “alargamento do cargo”, enquanto que o conceito de politecnia demandaria a agregação de tarefas que exigem habilidades mais complexas e criativas, ou o “enriquecimento do cargo”.

Autores como Leite e Pósthuma (1995), Castro (1994), Larangeira (1997) entre outros, concordam que a polêmica existente em torno do conceito de qualificação é pertinente. Castro (1994, p. 79), por exemplo, acredita que isso se dá porque

não se debate apenas a sua natureza, ou as mudanças no tempo; nem mesmo as explicações sobre as fontes e formas de produzi-las; ou ainda o nexos entre experiência e conhecimentos obtidos e aperfeiçoados no cotidiano do trabalho, face àqueles desenvolvidos na vida extra fabril.

Larangeira (1997, p. 191-192) considera que as divergências em relação à qualificação não ocorrem apenas em relação ao seu conceito, mas estende-se aos critérios utilizados para medi-la e isso, no seu entender, dificulta a unificação dos conceitos. Chama a atenção para dois caminhos diferentes para aferir-se o grau de qualificação de uma ocupação quais sejam a objetivista e a construtivista. Na primeira, são levados em consideração critérios como o tempo necessário ao aprendizado da função, o tipo de conhecimento exigido ou ainda o grau de autonomia no seu desempenho. Na segunda, a qualificação obedeceria a critérios históricos e não técnicos na sua construção, integrando um processo por meio do qual relações sociais se reproduzem.

Para Marx, “o conceito de qualificação é tomado enquanto um conjunto de condições físicas e mentais que compõe a capacidade de trabalho ou a força de trabalho despendida em atividades voltadas para a produção de valores de uso” (Machado, 1994, p. 9). Nesse conceito está em jogo a capacidade de trabalho da mão-de-obra como condição fundamental da produção capitalista, vez que cria a possibilidade de agrupar um valor adicional ao seu próprio valor através da mais – valia. Portanto, compreender as condições físicas e mentais

apresentadas pela força de trabalho de uma dada sociedade implica considerar a forma como a produção é socialmente organizada, os recursos mobilizados e a destreza dos indivíduos envolvidos no processo. (Dultra, 2001, p. 57).

Também esclarece Machado (1994) que, nessa perspectiva, a qualidade do trabalho humano está vinculada a uma qualificação coletiva que é criada pelas próprias condições da organização da produção social. Chama a atenção para o fato de que a qualificação individual do trabalhador, nesse processo, funciona tanto como pressuposto quanto resultado que se expressa em um maior ou menor grau de complexidade a depender das possibilidades de potenciação dos vários tipos de trabalhos simples que a sociedade conhece.

Lembra Kuenzer (1995, *apud* Dultra, 2001, p. 58) que Marx e Engels já defendiam que é no processo produtivo que o homem se educa e se faz homem. Ou seja, nas relações de produção o homem enfrenta um processo caracteristicamente contraditório, uma vez que se fazem presentes e em confronto momentos de educação e de deseducação, de qualificação e de desqualificação e, portanto, de humanização e de desumanização. Chama a atenção, entretanto, aquela autora, que o processo de produção do saber é social e historicamente determinado, tendo como ponto de partida o conjunto de relações sociais estabelecidas pelos homens em sua prática cotidiana de trabalho, trabalho este entendido como todas as formas de atividade humana através das quais o homem aprende, compreende e transforma as circunstâncias e a si mesmo.

Isso reforça o que considera uma falácia, não raro observada e que precisa ser corrigida, que é a confusão que se estabelece entre a relação educação e trabalho e escola e trabalho, como se o processo de produção do conhecimento ocorresse apenas no interior desta.

Segundo Leite (1994), as abordagens sociológicas da qualificação têm como um dos “pais” George Friedman e encontravam-se em grande parte restritas às linhas de pesquisa ligadas à formação profissional nos anos de 1940 e 1950, marcantes na sociologia do trabalho francesa. Mais do que com a elaboração teórica, nesse período predominava a preocupação com a resolução de questões de ordem prática, relativas às mudanças no trabalho associadas ao progresso técnico. Isso, entretanto, não retira de Friedman a responsabilidade pelos fundamentos de toda uma corrente de análise desenvolvida posteriormente por outros pesquisadores, a exemplo de Naville e Touraine nos anos de 1960. Segundo Leite (1994, p.

13), este seria o “trio com o qual boa parte da sociologia do trabalho dialoga ou polemiza ao longo dos anos 70”.

Duas concepções de qualificação são destacadas nessa época, segundo Dubar (1998): a primeira, considerada como substancialista, é atribuída a George Friedman. Assim é considerada por defender que a qualificação, sob os devastadores efeitos do taylorismo, é menos um “atributo do trabalho em si” do que um conjunto dos “saberes e know-how dos operários de carreira”, isto é, o resultado de um “aprendizado metódico completo”(Dadoy, *apud* Dubar, 1998, p. 89).

Assim sendo, a qualificação é tomada como uma noção atrelada às características objetivas das rotinas de trabalho, relativas a um cargo ou posto, em que estão em jogo tarefas e atribuições, vinculando-se, portanto, à aprendizagem no trabalho ou a um tipo de conhecimento que está na base da ocupação.

A Pierre Naville é atribuída a segunda concepção, considerada como relativista. Segundo essa concepção, a qualificação é definida como “relação complexa entre as operações técnicas e a estimativa de seu valor social” (Dubar, 1998, p.89). Ganha destaque, nesse caso, “a dupla relatividade das qualificações para com as tecnologias e sua utilização ‘econômica’, por um lado, e para com os valores sociais e sua tradução escolar por outro”. Essa concepção leva em conta a relação entre capital-trabalho, distinguindo a qualificação exigida pelo posto de trabalho, os requerimentos previstos para a realização das tarefas, e aquela adquirida pelo trabalhador, reconhecendo um espaço de negociação entre essas duas instâncias.

Apesar das divergências entre os dois pesquisadores, Hirata (1999, *apud* Dultra, 2001, p. 59) argumenta

que há uma limitação comum entre eles quando percebem a qualificação como algo que se adquire através das instituições de formação profissional, pela via da experiência e do treinamento na empresa, minimizando a contribuição de outras instituições e espaços de aprendizagem como a família, através do trabalho doméstico, tão importante no trabalho feminino.

Por sua vez Littler (*apud* Castro, 1994, p.79) argumenta que ao lado da concepção de qualificação como conjunto de características objetivas das rotinas de trabalho, outros conceitos são incorporados ao debate sobre esse tema. Um deles concebe a qualificação como

um fenômeno relacionado ao processo de trabalho e ligada, portanto, ao grau de controle exercido sobre o trabalhador no processo de produção como um conjunto, no qual se inclui a sua atividade específica; o outro conceito assume a qualificação como uma construção social de competências, vista como uma dimensão mais ampla do que aceções anteriores. Segundo esse conceito, a qualificação está ligada não apenas aos aspectos técnicos, aos conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho da função, como também não se restringe ao modo como o trabalho é gerido, mas volta-se para aspectos políticos e sociais contidos nas relações de e na produção, resultado de uma correlação de forças entre capital e trabalho.

Ao conceber a qualificação como um fenômeno relacionado ao processo de trabalho, o seu foco é colocado no grau de controle do capital sobre o trabalhador, entrando em jogo a divisão técnica do trabalho e a sua forma de gestão. A qualificação, então, estaria vinculada à margem de autonomia dada ao trabalhador, uma vez que a rígida divisão levada a efeito pelo taylorismo/fordismo conduz à progressiva perda da qualificação.

Segundo Pochmann (2001), importante estudioso crítico do trabalho no capitalismo, Braverman (1981) ganhou notoriedade ao defender a tese da degradação do trabalho, a partir da incorporação da ciência e das novas técnicas de gestão da produção e de organização do trabalho, provenientes da Segunda Revolução Industrial e Tecnológica, desde o final do século XIX.

Freyssenet (1977) também assumiu essa posição, reconhecendo que, sob o capital monopolista, haveria uma tendência à permanente desqualificação do trabalho. Compartilha com Braverman, a idéia de que essa desqualificação é algo inerente ao próprio sistema, uma vez que o uso da tecnologia e a rígida divisão entre trabalho manual e mental levaria a uma expropriação do saber do trabalhador, o que o conduziria à alienação, a uma inevitável perda progressiva da sua qualificação.

Ainda na defesa dessa posição, afirma Pochmann (2001, p. 50):

autores como Edwards, Burawoy, Kern e Schumann sustentaram, posteriormente, que a proliferação de formas burocratizadas e automatizadas de trabalho tenderam a ser cada vez mais repetitivas, confirmando a continuidade do processo de desqualificação do trabalho.

Chama a atenção, entretanto, esse autor, para posições posteriores, mais recentes, assumidas por estudiosos mais críticos, a exemplo dos mesmos Kern e Schumann (1989), que “terminam por aceitar que as novas formas de racionalização empresarial podem significar tanto o rompimento com a matriz taylorista de tarefas parciais e repetitivas como a condução à requalificação do trabalho” Pochmann (2001, p. 50).

No segundo conceito, a qualificação concebida como uma construção social das competências, há o claro reconhecimento do fenômeno como um processo socialmente construído em situações históricas concretas. Assim, o conceito se estende para além dos processos de trabalho e dos mecanismos de controle, indo de encontro à visão determinista que defende a inevitável desqualificação do trabalhador no processo de produção capitalista.

Ao considerar a qualificação como produto das relações sociais, deve-se levar em conta, argumentam Neves & Leite (1998, p. 11): “que é na dinâmica que se estabelece entre capital e trabalho que se diferenciam as classificações do emprego estabelecidas pela empresa e a qualificação dos trabalhadores”. Percebe-se, assim, que outros fatores se relacionam nesse conceito, como aspectos políticos e sociais da qualificação e não apenas aos conhecimentos e habilidades técnicas, necessários à execução de determinada tarefa.

A concepção de qualificação como uma construção social, largamente utilizada no domínio das ciências sócio-comportamentais é analisada por Bastos e Lima (2002). Segundo esses autores, o ponto de partida da perspectiva cognitivista ou construcionista social é o pressuposto de que o indivíduo, como agente ativo, não reage de forma mecânica aos eventos do seu contexto. Isso quer dizer que a realidade é “construída ou criada pelo sujeito a partir dos seus pressupostos, idéias, modelos mentais ou estruturas cognitivas que organizam o seu conhecimento dessa realidade” (Bastos e Lima, 2002, p. 41). Noutras palavras, as representações internas, a interpretação que o indivíduo faz da situação e as estratégias cognitivas que utiliza para apreender e lidar com a realidade fazem com que essa mesma realidade seja singular e traga a marca do sujeito que está com ela lidando.

O conhecimento seria então, concebido, de acordo com o pensamento de Duran (1994, p. 4 *apud* Bastos e Lima, 2002, p. 41-42):

aparece não como uma reprodução fiel da realidade exterior mas mais como uma versão dela (embora pudéssemos ingenuamente tomar a versão pela realidade uma vez que a esta não temos acesso direto). Constitui um modo de organização da experiência pessoal, organização sempre necessária para a definição de uma existência individual articulada, pela ação, com um mundo experimentado. A idéia de que não posso fugir do meu conhecimento é a de que preciso dele para reconhecer-me a mim e ao meu mundo e nele agir...

A segunda noção básica é a de que todo esse processo se dá mediado pela linguagem e no interior das relações sociais. Isto nos remete a outras noções importantes que envolvem a perspectiva da “construção social”, conforme relata Pearce (1996, p. 177-79, *apud* Bastos e Lima, 2002, p. 42-43):

- O mundo social consiste de “conversações” ou padrões de atividades conjuntas e que possuem pautas de interação definidas. Usando o recurso da linguagem metafórica, estamos incluídos e envolvidos por tais conversações, em situações como uma festa ou jogos;
- Inseridos nesses jogos, buscamos encontrar lugares, espaços em que nos posicionamos nas conversações em andamento. É a partir dos lugares que se ocupam nesses jogos que nasce a identidade pessoal, uma vez que é daí que surgem os valores, conhecimentos e sentimento de poder;
- Regras de obrigatoriedade, sancionando o que é ou não permitido fazer, estruturam os padrões de atividades que configuram as conversações;
- Para compreender esses jogos, faz-se necessário priorizar o ‘fazer’, a produção’ ou as práticas que os constroem ou reproduzem;
- Muito embora as pessoas estejam envolvidas, simultaneamente, em muitos jogos, um ato apropriado para um jogo pode não o ser para outro.

A partir dessas colocações, os autores questionam como aplicar essa noção de construção social à questão da qualificação do trabalhador? Para responder a esse questionamento, argumentam que, no mundo do trabalho e, particularmente, nas organizações, vivemos imersos em um conjunto de normas e regras que definem ações esperadas e formas de recompensar ou não tais ações. Conseqüentemente, o conceito de trabalhador qualificado é, em certa medida, o resultado dessas regras que se tornam dominantes em um momento histórico ou em um contexto específico.

Ora, embora o uso dos conceitos de “qualificado” ou “desqualificado” tenha como base um núcleo de características ou atributos que os sustentem, o emprego desses conceitos é afetado por diferenças de ordens diversas que organizam os grupos sociais, a exemplo da idade, gênero, categorias profissionais, entre tantas outras.

Concluem esses autores que a noção de qualificação é configurada ou construída, em contextos específicos, pelos processos organizacionais, as redes sociais e as coalizões com diferentes níveis de poder. Assim sendo, é resultado de um processo histórico e que pode ser mais ou menos consensual entre os atores organizacionais, a exemplo dos gestores, empresários, trabalhadores em suas diversas categorias.

Atualmente, as avaliações a respeito dos processos de reestruturação empresarial tendem a responsabilizá-los pela exigência de novos tipos de conhecimentos laborais assim como de qualificação adicional de parte dos trabalhadores especializados. Isso quer dizer que as inovações tecnológicas e as mudanças organizacionais poderiam contribuir para a formação de um novo trabalhador, com novas e maiores habilidades para o exercício de diferentes tarefas e para o relacionamento lógico com informações atualizadas continuamente (Laflamme et al., 1992; Frias, 1991; Ferraz, 1990, *apud* Pochmann, 2001).

Nesse contexto, o debate sobre a qualificação ganha ênfase, especialmente no que se refere a questões relativas à qualificação, desqualificação e requalificação, objeto da discussão a seguir.

4.2. QUALIFICAÇÃO, DESQUALIFICAÇÃO, REQUALIFICAÇÃO: O GRANDE DEBATE DO PROCESSO CAPITALISTA DE TRABALHO

Muitas e diferenciadas são as perspectivas dos estudiosos que se debruçam sobre o tema da qualificação. Mais recentemente, segundo Pochmann (2001), os estudos realizados sobre as novas tendências das ocupações têm procurado destacar a necessidade de formação de um novo trabalhador, mais condizente com as alterações no conteúdo e nas condições de produção, bem como com a reprodução do trabalho pelo capitalismo de fim de século. Assim, diz ele, para que se evite a inadequação entre a demanda de trabalho mais exigente e a oferta

de trabalho com pouca preparação, tornam-se crescentes os requisitos de maior qualificação profissional e a elevação das habilidades para o exercício laboral.

O analfabetismo, tradicionalmente identificado nos séculos XIX e XX com o não-conhecimento pleno da língua de origem cede lugar, atualmente, a um novo tipo de analfabetismo, imposto pela mudança técnica e informacional.

Em geral, diz Pochmann (2001) as perspectivas dos estudos realizados tendem a fazer maior referência às possibilidades de expansão das ocupações profissionais que requerem maior informação e das atividades multifuncionais, especialmente aquelas que se sustentam por crescentes exigências de mais escolaridade e qualificação profissional.

A tendência apontada nos estudos empíricos, especialmente nas indústrias de produção em série, é de que esteja ocorrendo uma considerável alteração na estrutura das qualificações. Novas qualificações são criadas em velocidades aceleradas, enquanto outras se tornam obsoletas. Gitahy (1994) observa que o conteúdo das qualificações está muitas vezes relacionado com características de processos produtivos que não sofreram alterações por períodos longos, levando a um processo social de validação e hierarquização das profissões que vão influenciar desde a organização dos processos de trabalho até os currículos das escolas técnicas.

As evidências apontam, entretanto, para maiores demandas em termos de ajustes do trabalhador no nível das atitudes, habilidades e comportamentos diante dos novos equipamentos, da equipe, dos superiores, como também nas formas de realizar o trabalho. Isto leva à suposição de que os alicerces sobre os quais se construíram os discursos e as práticas da qualificação encontram-se fortemente abalados, com todas as alterações que tem sofrido o mundo do trabalho.

As profissões estão sendo discutidas, assim como os atributos a elas inerentes, a partir do conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes hoje demandados do trabalhador, havendo quem defenda que se vivencia uma “revolução” na formação/ qualificação profissional.

Os debates sobre a qualificação, portanto, intensificam-se com o aceleração do processo de reestruturação. Numa revisão da bibliografia internacional sobre produção e qualificação para

o trabalho, Paiva (1991) conclui que o processo de aquisição de conhecimento para o trabalho apóia-se no chamado esquema trifásico (qualificação – desqualificação – requalificação) que corresponderia às fases de evolução do processo de trabalho sob o capitalismo: o período artesanal, caracterizado como o período de qualificação, uma vez que para desenvolver as habilidades necessárias a todas as fases de elaboração do produto, o trabalhador necessitava desenvolver longos anos de aprendizagem; a manufatura (período que se inicia no século XVI e se consolida com a revolução industrial e a produção em massa) corresponderia à segunda fase, tida como desqualificante, pela intensificação da divisão técnica do trabalho e pela exigência da disponibilidade absoluta do ser humano às condições impostas pela indústria moderna; a terceira fase, corresponderia ao uso intensivo da automação que, pela própria versatilidade com que a empresa moderna conduz o trabalho industrial, pode abrir caminho à educação politécnica e conseqüente requalificação da força-de-trabalho. A partir desse esquema, quatro grandes teses discutem essa questão no capitalismo contemporâneo que seriam:

- **Tese da desqualificação** – também conhecida como a tese do *pessimismo tecnológico*, defende que, sob o capitalismo, o processo de desqualificação é contínuo e progressivo, tanto em termos absolutos quanto em termos relativos.
- **Tese da requalificação** – ou do *otimismo tecnológico*, enuncia que a requalificação é inevitável, como subproduto do desenvolvimento das forças produtivas, que demandaria uma elevação da qualificação média da força de trabalho;
- **Tese da polarização das qualificações** - resultante da combinação das duas outras, compreende a qualificação como um processo contraditório e sustenta que o processo de trabalho sob o capitalismo moderno não necessita mais do que uma pequena parcela de trabalhadores altamente qualificados ao lado de uma grande massa submetida ao processo de desqualificação;
- **Tese da qualificação absoluta e desqualificação relativa** – considera que o capitalismo contemporâneo, por suas características, necessita de seres humanos mais qualificados em termos absolutos (tanto para a produção quanto para o consumo), ou seja, uma demanda pela elevação da qualificação média, enquanto a qualificação relativa (a relação entre conhecimentos individuais e o nível de conhecimentos atingido pela humanidade) se reduziria, em comparação com anteriores períodos históricos.

Como vimos, no primeiro grupo, destaca-se Braverman (1987) ao atestar a tendência à desqualificação do trabalho, denunciando que, sob o capitalismo monopolista, se aprofundava a divisão do trabalho e o seu caráter degradante. Partia da convicção de que o capital monopolista tem por propósito manter o trabalhador desqualificado, como forma de melhor exercer o controle e a dominação sobre ele. Os primeiros tayloristas, segundo ele, descobriram a grande verdade do capitalismo, segundo a qual o trabalhador deve tornar-se um instrumento de trabalho nas mãos do capitalismo. E complementava, argumentando que as características desse modo de produção levaram o trabalhador a se afastar cada vez mais do produto do seu trabalho, a subutilizar suas potencialidades e seu saber – fontes de poder – muito embora não raras vezes surjam outras práticas de resistência dos trabalhadores aos limites que as organizações estabelecem.

No segundo grupo, destacam-se aqueles tidos como otimistas em termos da visão em relação ao avanço das novas tecnologias (Friedman, Bell, Touraine, entre outros). Leite (1994) lembra que para essa corrente teórica que prevaleceu nas décadas de 50 e 60 (com as teses do determinismo tecnológico), as novas tecnologias permitiriam liberar o homem de tarefas rotineiras e desgastantes, possibilitando ocupar-se com outras tarefas mais complexas e qualificantes e, desse modo, a automação possibilitaria a humanização da indústria. Vale destacar que os anos 70 assistiram ao grande movimento de discussão dessas duas correntes opostas.

Na década de 80, a discussão avança, movimentada principalmente pelo questionamento da crise do paradigma taylorista/fordista de produção e a emergência de um novo modelo mais flexível de produção e gestão, que acenava com novas exigências de qualificação para o trabalhador. Nesse grupo, destacam-se Kern e Schumann (1984) que, numa pesquisa realizada na década de 70, sustentavam a existência da polarização das qualificações, um aprofundamento da divisão do trabalho e a degradação das qualificações.

Em 1984, esses mesmos autores realizam nova pesquisa praticamente nas mesmas empresas e chegam a conclusões completamente contraditórias, o que nos leva a crer que a realidade havia sofrido visíveis mudanças. Esses principais resultados, compreendidos como tendo havido uma “reprofissionalização do trabalho”, apresentados por Leite (1994, p. 48), referem-se à ampliação de atribuições de diferentes postos de trabalho, em lugar de aprofundamento da divisão do trabalho; utilização mais global da competência operária, em lugar da

degradação das qualificações; renovação e desenvolvimento do conteúdo da formação, em lugar de empobrecimento; maior autonomia e respeito ao trabalhador, em lugar da tutela e do autoritarismo.

Os estudos mais recentes utilizam uma visão mais ampla ao tratar da questão da qualificação. Machado (1996, p. 13), por exemplo, argumenta que a questão deve ser analisada sob uma nova perspectiva, captando o movimento real das contradições sociais presentes no contexto atual. Segundo ela,

é preciso reconhecer o condicionamento das orientações técnico-econômicas por elementos sociais, políticos e culturais; a não existência de uma mão única nas relações entre desenvolvimento científico-técnico, condições de trabalho, exigências de qualificação e de educação; o jogo conflitivo de interesses sociais, que condiciona as diversas decisões na sociedade e que incidem contraditoriamente sobre todas essas dimensões sociais.

Tudo isso faz sentido, argumenta Dultra (2001, p. 70), porque as evidências demonstram que o paradigma flexível ainda não está inteiramente consolidado, o que obriga a ver os paradoxos que o mundo produtivo apresenta atualmente, mesclando novos e velhos elementos, dando contornos próprios ao processo de modernização assumido em cada lugar. Isso leva alguns autores a acreditarem na existência de um modelo híbrido ou varias combinações entre os extremos do taylorismo e a especialização flexível, que vão estar a depender das especificidades organizacionais, financeiras e de mercado das empresas antes da implementação das mudanças. Também estão a depender das trajetórias das empresas em busca da competitividade, dizem Leite e Rezek (1998), em estudo realizado na cadeia automotiva em uma indústria do complexo químico brasileiro, no qual comprovaram que as estratégias colocadas em prática ora se centram na questão do preço, ora privilegiam a qualidade do produto, ora estão em jogo variáveis como as pressões do mercado, a história e a cultura de cada país, região etc. Essas decisões certamente vão ter um reflexo direto na forma de compreensão do capital intelectual, ora privilegiando-o, vendo-o como fator de investimento, ora olhando-o como fator de custos, o que as leva a optar pela redução dos cargos ou aumento nos investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Atualmente, no contexto das transformações por que passa o mundo do trabalho, na agenda do debate sobre qualificação e trabalho ganham espaço nos cenários e discursos acadêmicos e empresariais as noções de “competências” e “empregabilidade”, objeto da discussão a seguir.

4.3. QUALIFICAÇÃO X COMPETÊNCIA X EMPREGO E EMPREGABILIDADE: O DEBATE ATUAL

O cenário do final do século passado foi marcado por intensos debates acerca dos reflexos das mutações técnico-produtivas e organizacionais na vida das organizações e dos trabalhadores. De certa forma, uma mudança econômica estrutural de tal ordem se faria com alterações na estrutura das ocupações, nas relações, organização e gestão do trabalho e do trabalhador.

Conseqüentemente, novos conhecimentos científicos e tecnológicos estariam associados às exigências empresariais. Isso se traduziria, inevitavelmente, em novos requisitos profissionais indispensáveis ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho em transformação, que seriam passíveis de atendimento somente por meio de um maior nível educacional dos trabalhadores, aliado a outros atributos e virtudes pessoais, traduzindo-se numa exigência de construção de um novo perfil de trabalhador.

Howard (1995), assim como outros estudiosos, defende que o trabalho, de forma geral, tem se tornado mais complexo, mais cognitivo, mais fluido, mais invisível, com maior incerteza e interligado. Segundo ela, o perfil do novo trabalhador está associado a maior capacidade intelectual e formação adequada para o manejo das novas ferramentas tecnológicas e para lidar com problemas menos estruturados e facilmente decompostos em rotinas de trabalho.

Predisposição às mudanças e capacidade de adaptação também fazem parte do elenco de demandas desse novo trabalhador, para conviver com a incerteza e mutabilidade dos contextos organizacionais e do trabalho. A convivência em equipes demandará maiores habilidades relacionais. Uma orientação para o crescimento pessoal ou auto-desenvolvimento e responsabilidade, constituem-se igualmente, em importantes requisitos pessoais.

Garay (1997), enfatizando a exigência de conhecimentos gerais, além de características de personalidade como “iniciativa e espírito crítico”, aponta que o perfil do novo trabalhador deve adequar-se às novas funções que deverá desempenhar. A transferibilidade entre setores e, até mesmo a construção de formas alternativas de sobrevivência fora do mercado formal de trabalho, são possibilidades que, no seu entendimento, não podem ser desconsideradas.

Paiva (1995) vai além das exigências para o trabalho, especificamente quando se refere à complexidade que a vida contemporânea tem assumido, em função da invasão das novas tecnologias na vida social e doméstica, o que exige das pessoas conhecimento efetivo, capacidade de utilizá-las, flexibilidade para adaptar-se às novas situações. Assim, assumem maior valorização tanto as qualificações-chave, de natureza geral e abstrata, capazes de compensar a desespecialização e de fazer face aos desequilíbrios estruturais, como os atributos pessoais como raciocínio lógico, capacidade de abstração, comunicação verbal, capacidade de resolução de problemas e de enfrentamento de situações novas, caracterizando o trabalhador polivalente e multifuncional requerido pelo novo mercado.

Essas virtudes pessoais mais fortemente requeridas no mundo contemporâneo, diz a autora, têm sua raiz na socialização familiar. A partir delas, a escola consolida atitudes, valores, habilidades que irão incidir nas relações interpessoais e na iniciativa e motivação para o trabalho, aspectos fundamentais do rol das competências demandadas ao novo trabalhador.

Surgindo mais insistentemente no meio empresarial em meados dos anos 80, o conceito de competência, apesar de impreciso, vem ganhando ascendência e força junto a consultores e pesquisadores Zarifian, (2001, p. 21) como sendo uma decorrência inevitável das inovações tecnológicas e das atuais condições de mercado.

Essa ascendência pode ser justificada pelo fato de estar associado à noção de ação, pela necessidade de codificar os conteúdos do trabalho gerado a partir do processo de reestruturação produtiva. Junte-se a isso o fato de estar centrado em novos requerimentos pessoais e profissionais do trabalhador e ter o mérito indiscutível de tentar resgatar a dimensão subjetiva do trabalho, pouco estudada nos processos de qualificação profissional, argumenta Hirata (1997).

Lembra, também, essa autora, que a emergência do conceito de competência deve-se, igualmente, à crise da noção de posto de trabalho, em que se mantinha atrelado um sistema de remuneração, de classificações, de relações profissionais relacionadas entre si, o que termina por afetar a estabilidade do tradicional conceito de qualificação.

Sobre essa questão, um estudo multidisciplinar, organizado por Ropé e Tanguy (1997), lembra que apesar de não ser um conceito novo, é recente a difusão da noção de competências

nos discursos sociais e científicos, cabendo ao meio científico a obrigação de não apenas apropriar-se do conceito mas, de também, questioná-lo.

Reafirmam que a noção de competências tem alcançado essa difusão ampla e está sendo considerado um substituto do conceito de qualificação porque está associada à noção de desempenho, o que remete à formação profissional. Entretanto, não se esgota nele, uma vez que envolve outros saberes e atributos necessários às novas situações de trabalho. Apóiam-se na definição apresentada pelo *Dicionário Larousse Comercial* (1930):

Nos assuntos comerciais e industriais, a competência é o conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam para a discussão, a consulta, a decisão de tudo o que concerne ao seu ofício[...] ela supõe conhecimentos fundamentados [...].

Mais adiante afirmam: “geralmente, considera-se que não há competência total se os conhecimentos teóricos não forem acompanhados das qualidades e da capacidade que permitem executar as decisões sugeridas (Ropé e Tanguy, 1997, p. 15).

No *Dicionário da Língua Portuguesa Michaelis*, o termo competência é assim definido: “(do latim *competentia*) 1) Capacidade legal que um funcionário ou um tribunal tem, de apreciar ou julgar um pleito ou questão. 2) Faculdade para apreciar e resolver qualquer assunto. 3) Aptidão, idoneidade. 4) Presunção de igualdade. 5) Concorrência, confronto. 6) Conflito, luta, oposição.

(Do inglês *competence*): Para a teoria gerativa, capacidade que tem o falante nativo de uma língua para entender e produzir um número infinito de orações” (p. 546).

Nesse sentido, competente seria aquele “1) Que tem competência. 2) Que tem capacidade ou aptidão para dar parecer em uma questão. 3) Suficiente, idôneo, hábil. 4) Que é devido. 5) Legal. 6) Adequado, próprio, respectivo” (p. 546).

Na opinião de Ropé e Tanguy (1997, p. 16), a competência é um atributo que só pode ser apreciado e avaliado em uma situação dada. Lembram também que uma vez que se associa

as noções de desempenho e eficiência, a competência assume sentidos diferentes e até mesmo tendendo a substituir outras noções anteriormente prevaletentes, como os saberes e conhecimentos, tanto na esfera educativa quanto na esfera do trabalho,

através da qualificação. Mesmo não tendo desaparecido, afirmam, essas noções assumiram novas conotações, perdendo a sua posição central.

A despeito de se constituir em mais um modismo, as autoras acreditam que não, uma vez que pelo seu uso duradouro e caráter extensivo, a noção de competência

demonstra mudanças nas práticas sociais que devem ser identificadas e devidamente compreendidas. Para isso, é preciso analisá-la na esfera da educação e do trabalho, levando em consideração as suas implicações em termos da formação profissional necessária ao desempenho do trabalho atualmente e das políticas de recursos humanos em curso nas empresas (Ropé e Tanguy, 1997, p. 18).

Segundo Marcelle Stroobants (1997 *apud* Carvalho, 2001, p. 82), a descrição das situações de trabalho dos anos 80 vai gradualmente substituindo o perfil do trabalhador pelo de operador perito. Isso se dá, segundo ela, com o auxílio de um vocabulário renovado, apelando aos termos saberes e competências, que suplantam, na interpretação, o termo qualificação.

Esse referencial está associado à idéia de transferibilidade das competências, ou seja, a necessária mobilidade e adaptabilidade dos indivíduos às diversas tarefas que lhes serão atribuídas. Daí surge a idéia de aprendizagens fundadas no princípio de “aprender a aprender” e de transferência das capacidades de um domínio a outro. Entretanto, afirma:

não só as ciências cognitivas não fornecem tais modelos, como também mostram que a transferência para outros domínios ou outras disciplinas é quase impossível, exceto ao preço de um treinamento oneroso, que se situa no nível metacognitivo dos sistemas de processamento de informação (Carvalho, 2001, p. 158).

Para Carvalho (2001, p. 83), a noção de competência, embora ausente do processo educativo mais amplo, sempre esteve presente na cultura do trabalho pedagógico que envolve a educação profissional. Essa caracterização de perfil profissional, hoje generalizada em várias áreas, é traduzida pelas habilidades adquiridas e afetas ao comportamento dos trabalhadores e é na busca da superação dessa concepção que alguns estudos buscam associar a noção de competência ao nível de conhecimento integral construído pelos trabalhadores, em suas relações de trabalho. Assim sendo, essa noção estaria mais próxima de um estágio amadurecido de conhecimentos, experiência e habilidades adquiridos no processo formativo e desenvolvidos no exercício do trabalho. Isso, certamente pressupõe a existência de um quadro amplo de informações, capacidade crítica e construção de conhecimento.

Segundo Sveiby (1998, p. 42), o conhecimento humano pode ser visto como uma espécie de hierarquia em que na base está a capacidade (a mais comum), no centro a competência e, finalmente, no ápice, a perícia (mais rara).¹

A competência de um indivíduo, segundo esse autor, consiste em cinco elementos, mutuamente dependentes: o primeiro, o **conhecimento explícito**, “envolve conhecimento dos fatos e é adquirido principalmente pela informação, quase sempre pela educação formal”; o segundo, a **habilidade**, considerada como “a arte de ‘saber fazer’ envolve uma proficiência prática – física e mental – e é adquirida sobretudo por treinamento e prática. Inclui o conhecimento de regras de procedimento e habilidades de comunicação”; o terceiro, é a **experiência**, “adquirida principalmente pela reflexão sobre erros e sucessos passados”; o quarto, o **juízo de valor**, que “são percepções do que o indivíduo acredita estar certo”. Eles agem como filtros conscientes e inconscientes para o processo de saber de cada indivíduo”; por último, a **rede social**, que “é formada pelas relações do indivíduo com outros seres humanos dentro de um ambiente e uma cultura transmitidos pela tradição”. Por envolver todos esses elementos, essa é, segundo o autor, a melhor forma de descrever conhecimento no contexto empresarial.

Comentando sobre a definição apresentada, o autor argumenta que o único elemento da competência é a informação (conhecimento explícito). Em grande parte, a competência depende do ambiente, o que vale, especialmente, para os componentes empíricos e da rede social da competência. Assim, diz ele, “se uma pessoa se muda para um novo ambiente, ela perde competência”. Sveiby (1998, p. 43) cita um exemplo ilustrativo dessa afirmativa:

[...] quando uma usina siderúrgica fecha, aqueles que trabalhavam no forno e eram competentes no antigo ambiente perdem as relações mantidas pela organização da fábrica. A menos que encontrem uma organização semelhante, eles não podem usar sua competência. E complementa: quando a ética profissional é forte – como nas culturas às quais pertence a maioria das pessoas – esses trabalhadores se sentem destituídos de valor próprio e perdem a auto-estima.

Assim, diz Sveiby, nos setores de produção, a competência dos trabalhadores está intimamente relacionada a um determinado ambiente físico – que ele denomina estrutura interna. Esses trabalhadores, assim, teriam pouca chance fora desse ambiente. Por outro lado, acrescenta, os profissionais adquirem competência vinculados a uma rede independente que

¹ Para maior aprofundamento da questão, ver Sveiby (1998).

não faz parte de qualquer organização. Esse fato constitui uma das forças básicas com as quais os gerentes atuais são desafiados a lidar.

Zarifian (2001, p. 56), considera que a competência não é uma negação da qualificação, mas ao contrário, representa o pleno reconhecimento do valor da qualificação nas condições de uma produção moderna.

Assim, a partir de três abordagens, esse autor propõe uma definição de competência, que integra várias dimensões complementares, e que permite “apreendê-la e mobilizá-la conscientemente”.

A primeira abordagem comporta a seguinte definição: “A competência é o ‘tomar iniciativa’ e ‘o assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”. Essa definição, explica o autor, enfatiza o que muda fundamentalmente na organização do trabalho, ou seja: o recuo da prescrição, a abertura de espaço para a autonomia e a automobilização do indivíduo. E complementa: “É indiscutível que a exigência de competência significa passar a um novo patamar em matéria de envolvimento do indivíduo em seu trabalho” (p.69).

Na segunda abordagem é enfatizada a dinâmica de aprendizagem. Assim, “a competência é um entendimento prático de situações que se apóia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (p.72).

A terceira abordagem concebe a competência como “a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, é fazê-los assumir áreas de co-responsabilidade” (p.74).

Por sua vez, “qualificação profissional”, segundo Zarifian (2001, p. 188), a parte mais estável e duradoura das competências, seria a associação entre

os saberes gerais e profissionais que servem de referência a dado universo profissional; e as competências de fundo, que permitem, ao mesmo tempo, adquirir e mobilizar ativamente esses saberes, competências que dependem [...] das práticas ‘comunicacionais’, da reflexão e da civilidade.

Em síntese, o que mais sobressai na proposta de definição da “lógica competência”, ou “modelo da competência” é a clara ênfase que o autor coloca na tomada de iniciativa e responsabilidade, evidenciando a importância de uma atitude social e funcionamentos organizacionais novos, requeridos aos saberes que ela mobiliza, em função das mutações que permeiam o mundo do trabalho, repercutindo, inevitavelmente, nas estruturas ocupacionais.

Ao que parece, regra geral, as qualificações hoje visariam uma competência a longo prazo, compreendendo conhecimentos e atitudes. Dentre as mais importantes, estariam a competência social (capacidade de comunicação, cooperação, poder de decisão), a capacidade de se adaptar às novas situações, principalmente aquelas que envolvem instabilidade e risco, a capacidade de aprender novos conhecimentos (armazenamento e atualização de informações) e capacidade de lidar com regras e normas em situações diferenciadas. Ao lado disso, aparece a exigência crescente de educação continuada (para os incluídos) como forma de acompanhamento das constantes mudanças no processo produtivo e um tipo de educação compensatória (para os excluídos) que permita a reinserção no mercado de trabalho ou os prepare (ou conforme) para a instabilidade ou precariedade do trabalho.

Essa preocupação de Paiva encontra fundamento em seu estudo realizado em 1997, segundo o qual, os crescentes deslocamentos da população ocupada nos setores em que tradicionalmente se dividiu a economia seguem o curso em direção ao setor terciário e aos serviços pessoais, à informalização e às formas alternativas de inserção no mercado de trabalho.

Por meio delas, a população economicamente ativa busca contrabalançar a consolidação de novas formas de desemprego estrutural” e em condições que nem sempre preservam as habilidades e qualificações anteriormente adquiridas. Assim, diz a autora, há que se pensar que a capacitação agregue também o reconhecimento da necessidade de preparar as pessoas para a eventualidade de enfrentar, também, essas novas condições. E nessas novas condições, a construção da empregabilidade, deve ser uma responsabilidade não apenas do indivíduo, mas deve envolver a participação dos empresários, do Estado, através de suas diversas instituições, dos trabalhadores e dos sindicatos (Paiva, 1997).

A importância dessa discussão tanto no meio acadêmico quanto no empresarial é inegável, porque se reconhece que os requisitos profissionais exigidos pelo mundo produtivo certamente ultrapassam as fronteiras da educação formal, passando a incorporar outros

espaços de aprendizagem, a exemplo da própria empresa. Assim, ao mobilizar novas competências, as empresas enfrentam os desafios de promover mudanças também em outros aspectos, a exemplo das relações de trabalho e nas suas políticas de gestão de pessoas, colaborando na criação de condições de desenvolvimento e capacitação do trabalhador, ou seja, assumindo parte da responsabilidade pela construção da sua “empregabilidade”.

Segundo Carvalho (2001), a “empregabilidade” é outra dimensão que a noção de competência envolve. Trata-se de um conceito emergente no novo cenário e configurações que o mercado de trabalho vem assumindo. Nasce, entretanto, já marcado pela polêmica e comportando vários ângulos de análise.

Para alguns, inclusive, “empregabilidade” não se constitui num conceito adequado, devendo ser substituído pelo de “ocupabilidade”, uma vez que o termo emprego encontra-se completamente desconfigurado em termos da referência ao conceito típico de emprego.

Sem pretender, aqui, adentrar pela discussão se apropriado ou não o termo, interessa-nos compreender a abrangência dessa questão, a partir do ponto de vista dos dois principais envolvidos na relação do emprego, quais sejam o trabalhador e a empresa.

É fato inquestionável e já discutido neste estudo que o quadro atual relativo ao emprego, encontra-se completamente alterado, principalmente se tentarmos compará-lo com as três décadas que se sucederam à Segunda Grande Guerra, quando se experimentou um período de esplendor e expansão do emprego, de forma que conseguir, manter e até mesmo conservá-lo até à aposentadoria, constituía um processo natural. E, mesmo que por algum motivo esse percurso fosse interrompido, certamente o trabalhador não teria dificuldade de encontrar outro, qualquer que fosse o seu nível.

O mesmo não se pode dizer da realidade atual, quando as mudanças ocorridas no plano mundial vêm impondo tanto às empresas como ao trabalhador uma revisão radical em seu processo de produzir e no estilo de vida, colocando na ordem do dia a questão da “empregabilidade”, ou condição de manutenção do emprego ou de reinserção no mercado. Ou seja, do ponto de vista da população trabalhadora, a preocupação com a “empregabilidade” é, do mesmo modo, de trabalhadores chamados “sobreviventes” ao desemprego, daqueles que perderam os seus empregos, assim como daqueles candidatos ao primeiro emprego.

O que a realidade nos mostra é que cada dia mais é retirado das empresas o status de “lugar seguro” para o trabalhador. Os empregos desaparecem, assim como os seus atributos como promoções, benefícios e carreira. Poucos certamente serão os empregos permanentes, ao tempo em que os contratos de curta duração se elevam, para tarefas específicas, com menos horas de trabalho e ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias.

O emprego temporário se afigura, assim, como um dilema adicional também às empresas, expostas à vulnerabilidade, uma vez que seus empregados mais competentes estarão atentos às ofertas dos concorrentes, já que outros incentivos não lhes estarão disponíveis.

Motta (1997, p. 105) afirma que a diminuição do sentido de pertencer restringe a lealdade e a possibilidade de cooperação, passando a ser, predominantemente financeira, a ligação do empregado à empresa. Diz ele: “As relações de trabalho se farão por simples compromisso de autoridade e submissão a critérios materialistas, a vida profissional será centrada no indivíduo cada pessoa conquistará o próprio futuro através da sua capacidade atualizada e excelência no desempenho”. Carreira significará administrar a própria vida pessoal e profissional, cuidando do auto-aperfeiçoamento, dos relacionamentos profissionais e da vida financeira, com poupança adequada ao trabalho intermitente. A “empregabilidade” seria, assim, uma responsabilidade centrada no indivíduo e não na empresa. Motta (1937, p. 22) continua:

a segurança do emprego estará na autoconfiança, na própria capacidade do aprendizado constante, na habilidade de desempenhar novas tarefas e na adaptação à variação do mercado. Nesse sentido, *empregabilidade* reforça a visão da competência permanente, atualizada e de responsabilidade da própria pessoa.

Diante disso, caberia perguntar “como, por quê e se” a responsabilidade pela “empregabilidade” deve ser transferida ao indivíduo como se ele próprio, exclusivamente, pudesse decidir a formação do seu “capital profissional e de, com base nele, negociar as suas condições de inserção no mercado de trabalho”(…) como se esse mercado fosse “regido por princípios de transparência das informações, universalismo no recrutamento e pelo culto ao voluntarismo de tipo individual, numa sorte de individualismo meritocrático” Castro, (et.al., 1997, p. 13).

Segundo esses autores

se a noção de empregabilidade – e a perspectiva de ação (agency) que dela transparece – tem a virtude de valorizar, no estudo do mercado de trabalho, o jogo

complexo da ação dos sujeitos, ela não pode ser reduzida às estratégias de emprego desenvolvidas pelo trabalhador individual. Ao contrário, (...) as trajetórias ocupacionais efetivamente desenhadas no curso da vida de um dado sujeito são, certamente, o resultado do entrecruzamento das suas próprias estratégias de emprego (construídas na negociação entre as identidades individuais, com toda a sua carga biográfica e os constrangimentos sociais), mas que a estas se combinam as estratégias de preenchimento de postos de trabalho, colocadas em ação pelos empregadores (Castro et al., 1997, p. 13).

A discussão que se coloca é que, mais do que uma responsabilidade individual, a construção da “empregabilidade” é uma responsabilidade compartilhada entre trabalhador, empresa, Estado, sindicato. Ou, como alerta Picanço (1998): “O conceito de empregabilidade não pode se sobrepor à questão do emprego”, o que quer dizer que não se deve procurar encobrir a realidade, desviando o foco da falta de emprego para a falta de qualificação, quando outros fatores bem mais complexos estão em jogo na compreensão e solução desse problema.

Na visão de Leite (1997, p. 64-65), concordar com a tese de que a qualificação garante a “empregabilidade” é aceitar o

falso pressuposto de que o desemprego não é causado por um desequilíbrio entre as dimensões da população economicamente ativa e as ofertas de trabalho no contexto das atuais relações de trabalho e de produção, mas sim por inadequações dessa população às exigências de qualificação colocadas pelo novo paradigma produtivo. Isto implica a suposição de que há oferta de trabalho para toda a população economicamente ativa e que se trata, portanto, de adaptar a demanda de emprego por parte dos trabalhadores às exigências da oferta. Ou seja, parte-se do princípio de que os trabalhadores que estão desempregados encontram-se nessa situação não porque haja falta de emprego, mas porque não se adaptaram às novas exigências de qualificação das empresas ou, em outras palavras, porque não apresentaram o perfil de qualificação exigido pelos novos conceitos de produção.

E conclui:

Apesar de ser um elemento importante para a análise do emprego, a educação não pode resolver problemas que fogem da sua alçada, como o da crescente utilização de uma tecnologia poupadora de mão-de-obra no quadro de um modelo de desenvolvimento baseado em relações de trabalho autoritárias e em relações de produção centradas na busca do lucro e na concentração do capital.

Isso reafirma o nosso entendimento de que a qualificação, como elemento isolado, é insuficiente para garantir o emprego na ausência de crescimento econômico e de políticas públicas voltadas para a criação e garantia de postos de trabalho. Nesse sentido, Alves e Soares (1997, p. 143) argumentam que o aumento da demanda por mão-de-obra com maior nível de escolaridade formal pode estar relacionada ao aumento da oferta de indivíduos mais educados, levando as empresas a valorizarem aquele atributo como um critério de seleção e não necessariamente como uma exigência do processo de modernização produtiva.

O mais grave na situação brasileira é que, se por um lado, a ausência de crescimento econômico e os níveis de emprego atuais não conseguem absorver a totalidade dos trabalhadores que procuram emprego, por outro lado, as carências educacionais são tão gritantes, que dificilmente a maioria dos trabalhadores conseguirá superar estas deficiências e se capacitar para atender às novas exigências do setor produtivo, da era do conhecimento.

O problema do emprego, diz Filgueiras (1998, p. 6), envolve variáveis macro e microeconômicas e de caráter político, estendendo-se para além da educação. Diz ele: “o nível de qualificação dos trabalhadores pode se constituir em importante arma de competitividade e desenvolvimento”, entretanto “isso não se traduz necessariamente, na garantia de bons empregos e elevados rendimentos para a maioria dos trabalhadores”. Isso se apóia na constatação do significativo número de pessoas com comprovada alta escolaridade e especialização que também integra ao fila dos atingidos pelo desemprego. Argumenta que

a não-empregabilidade atinge hoje tanto os menos qualificados quanto os mais qualificados, não se podendo pensar em empregabilidade sem levar em consideração a variável fundamental do problema que é a demanda por trabalho por parte das empresas, bem como as características do capitalismo contemporâneo.

Questiona-se que o novo perfil de trabalhador demandado só poderá ser alcançado mediante não apenas uma profunda renovação do sistema educacional de forma mais ampla e de formação profissional, que o habilite não apenas para a utilização das novas tecnologias, mas que o ajude no desenvolvimento de sua capacidade crítica e de reflexão sobre a sociedade onde se encontra inserido. Junte-se a isso a compreensão do verdadeiro papel do Estado, da revisão das atuais prioridades nacionais para poder estabelecer um novo projeto social de desenvolvimento, onde as questões do crescimento econômico sustentado e do (des)emprego ocupem um lugar privilegiado no planejamento estratégico brasileiro.

A discussão aqui desenvolvida leva-nos a reafirmar a complexidade que reveste a compreensão e, particularmente, a operacionalização dos conceitos aqui apresentados, certamente, configurando espaços abertos a estudos e pesquisas tanto ao nível acadêmico quanto do mundo corporativo.

A segunda parte do estudo, apresentada a seguir, é composta pelo capítulo 5 e contempla as decisões de caráter teórico-metodológicas que guiaram a pesquisa empírica.

CAPITULO 05 - DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO: OBJETIVOS E DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

As considerações feitas no nível teórico evidenciam a emergência de questões complexas e polêmicas que se colocam como resultantes do intenso processo de transformações pelo qual passa o mundo contemporâneo. Os debates que se colocam, verdadeiros desafios em termos de pesquisa, realçam a importância dessa área de estudos.

Dentre os pontos mais polêmicos ressaltam-se aqueles relativos ao fim dos empregos, à perda da centralidade do trabalho como categoria macro-sociologicamente determinante do fato social, além daqueles relacionados à qualificação e empregabilidade do trabalhador. Igualmente, todos eles comportam visões e ângulos de análises diferenciados, não permitindo generalizações, haja vista a diversidade e heterogeneidade que marcam os contextos sociais e produtivos onde estas questões se inserem.

O desemprego e subemprego afiguram-se, entretanto, como o mais grave problema contemporâneo e um dos maiores desafios enfrentados pela humanidade. Trata-se de um problema de causas múltiplas e inter-relacionadas, sem perspectivas claras de solução. A cada dia aumentam as estatísticas daqueles que perderam os seus empregos, dos que trabalham em tempo parcial, por prazo determinado, por projeto, subcontratados, sem garantias trabalhistas, em condições de precariedade crescente. Acrescente-se a tudo isso a dificuldade de reingresso no mercado formal, cada vez mais fechado, e a vulnerabilidade às condições de flexibilização do mercado e das relações de trabalho, o que acarreta maior instabilidade e insegurança no trabalhador, sem contar as perdas em termos de status, habilidades e qualificações adquiridas anteriormente e nem sempre preservadas na ocupação seguinte.

Estudos realizados indicam uma tendência dos deslocamentos do contingente ocupado em setores tradicionais da economia em direção ao setor terciário e aos serviços pessoais, à informalização e às formas alternativas de inserção no mercado de trabalho, como forma de

contrabalançar a consolidação de novas formas de desemprego estrutural (Paiva et.al., 1997, p. 121).

Configura-se, assim, a proposta deste estudo. Analisar o processo de transição da perda do emprego formal para a reinserção no mercado, chamando a atenção para os impactos sofridos com a demissão e os investimentos realizados para fazer frente às novas exigências e configurações do mercado de trabalho.

Buscamos investigar como os indivíduos participantes da pesquisa avaliam os custos psicológicos e sociais da perda do emprego e de que forma estão enfrentando essa transição para a reinserção no mercado: dificuldades enfrentadas, estratégias utilizadas etc. Como estão estruturando as suas qualificações ou, até, se estão ocorrendo re-qualificações, no caso de serem reinseridos em atividades diferentes das realizadas antes. A escolaridade seria um fator importante a assegurar a reinserção?

Considerando a importância que o trabalho assume na formação e desenvolvimento das identidades, verificar, a partir da experiência da perda do emprego formal, a importância que o indivíduo atribui ao trabalho e ao emprego, em sua vida.

Nesse contexto de transformações porque passa o mundo contemporâneo, a análise dos processos de transição torna-se um imperativo, especialmente no mundo do trabalho, no qual esses processos transformadores têm impactado de forma profunda tanto as organizações quanto os indivíduos. E, certamente, o processo de transição de uma situação a outra envolve custos materiais e psicológicos, implicam novas aprendizagens o que demanda, por conseguinte, novas posturas diante do novo.

A amplitude e complexidade do tema demandam uma demarcação clara dos seus limites e eixos de análise. Nesse sentido, estruturamos os objetivos a alcançar no estudo, os quais apresentamos a seguir.

A- OBJETIVOS

Os objetivos deste estudo foram estruturados em dois blocos, em que um objetivo mais geral é complementado por outros mais específicos, interligados e interdependentes.

1 - ANALISAR O PROCESSO DE TRANSIÇÃO DA PERDA DO EMPREGO FORMAL PARA A REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, ENVOLVENDO:

1.1 - identificar os efeitos sociais e psicológicos da perda do emprego e de todo o processo de transição;

1.2 - identificar os 'modos' ou estratégias de enfrentamento da situação;

1.3 - descrever a trajetória ocupacional e investimentos feitos pelos indivíduos no sentido de busca da reinserção no mercado

2 - CARACTERIZAR O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA EMPREGABILIDADE DOS SUJEITOS, TOMANDO A QUALIFICAÇÃO COMO FOCO PRINCIPAL DE ANÁLISE, IMPLICANDO EM:

2.1 - identificar as estratégias que os indivíduos utilizaram ou vêm utilizando para reestruturar as suas qualificações pessoais e relativas ao trabalho

2.2 - identificar se essas estratégias seguem o rumo das atividades desenvolvidas antes ou se há busca de novas perspectivas, em outras direções ou setores.

B. DEFINIÇÃO DE CONCEITOS BÁSICOS DO ESTUDO EMPÍRICO

Na parte referente aos aspectos contextuais, lidamos com conceitos como globalização e reestruturação produtiva para a compreensão do quadro socioeconômico mais amplo no qual os processos individuais de transição se configuram.

No nosso recorte empírico, entretanto, definimos alguns conceitos – chave, haja vista a complexidade e confusão conceitual que marcam a área dos estudos humanos e sociais. Esses conceitos reportam-se aos fenômenos tomados como objeto de investigação e/ou a condições importantes para a compreensão dos processos desenvolvidos na pesquisa.

Como tais termos serão utilizados ao longo do texto, consideramos importante fixar, de forma sintética, o significado que eles assumem no presente trabalho.

Quatro conceitos são fundamentais por definir a condição de participantes do presente investigação:

- **emprego:** contrato formal de trabalho, caracterizado por tempo indeterminado, jornada plena e protegido por leis trabalhistas;
- **desemprego:** a despeito da confusão conceitual existente, para efeito desse estudo, entendemos o desemprego como ausência do emprego formal; perda mediante demissão por qualquer causa;
- **desempregado:** aquela pessoa involuntariamente privada do trabalho (emprego). (Maruani e Reynaud, 1993);

“formas particulares ou atípicas de emprego”: são aquelas que infringem a norma do trabalho sobre contrato por tempo indeterminado. Dois tipos podem ser considerados: a) os que infringem a norma do ponto de vista da duração e da estabilidade do contrato de trabalho: são os contratos por tempo determinado, o interino, os diversos estágios etc; b) os que se distinguem do ponto de vista da norma do tempo de trabalho (jornada): trata-se do trabalho por tempo parcial. (Maruani e Reynaud, 1993).

Dois conceitos são importantes na análise da vivência do episódio do desemprego e do processo de transição. São eles:

- **‘modos’ ou ‘estratégias’ de enfrentamento:** referem-se a comportamentos, atitudes, ações, físicas ou psíquicas, que as pessoas adotam, de forma

consciente ou inconsciente, diante de situações inesperadas, geradoras de realização e / ou ansiedade;

- **custos psicológicos:** referem-se à avaliação dos impactos frente à experiência do desemprego (na auto-imagem, na perda da auto-confiança, do prestígio social e familiar, sentimento de inutilidade, quebra da identidade etc;

Outros conceitos importantes para analisar a transição para a reinserção são os de:

- **empregabilidade:** entendida como a capacidade do indivíduo de manter-se no trabalho, bem como ocupar ou desenvolver outro, em caso de perda do anterior;
- **qualificação:** entendida como o conjunto dos conhecimentos (formais ou tácitos), habilidades e atributos pessoais, construídos ao longo da vida do indivíduo, que o tornem apto a desenvolver determinadas tarefas e funções no mercado de trabalho.

C. DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO: ASPECTOS METODOLÓGICOS

Delimitado o objeto do estudo, estruturados os objetivos a alcançar e definidos alguns conceitos básicos, passamos à apresentação das decisões metodológicas que guiaram o desenvolvimento do estudo, ou seja, a estratégia metodológica adotada, os critérios que nortearam a escolha dos participantes e as dificuldades encontradas. Em seguida, apresentamos os instrumentos e procedimentos utilizados na coleta e na análise dos dados.

1. Estratégia Metodológica

O processo de transição que vivenciamos, resultado das intensas transformações pelas quais passa o mundo contemporâneo, não tem se dado de forma tranqüila e simples. Ele se encontra muitas vezes consubstanciado pelo enfrentamento de situações de incertezas,

conflitos e sofrimento, exigindo um conjunto de esforços, atitudes e disposições individuais e coletivas que deverão, certamente, demandar desses agentes, equilíbrio e muita criatividade.

A natureza desse estudo, cuja tônica é um processo de transição vivenciado pelos sujeitos que dele fizeram parte, levou-nos a decidir por uma estratégia metodológica qualitativa, de caráter exploratório, cujo delineamento básico consiste em um “estudo de casos”. Ou seja, em linhas gerais, a pesquisa tomou um pequeno conjunto de trabalhadores desempregados de dois segmentos produtivos para descrever e analisar os fenômenos escolhidos como objeto. É importante assinalar, entretanto, que não realizar nenhum tipo de estudo comparativo entre esses dois conjuntos de casos aqui estudados, muito embora singularidades ou aspectos mais salientes em cada um tenham sido ressaltados.

Embora não possamos caracterizar a presente pesquisa como um estudo longitudinal, a coleta de dados se estendeu por um período relativamente longo, permitindo acompanhar o que aconteceu com a situação de emprego dos participantes do estudo.

A decisão por esse tipo de abordagem deveu-se, também, ao reconhecimento de que, no Brasil, as pesquisas sobre emprego e desemprego tendem a análises mais quantitativas e realizadas com objetivos muito mais voltados à elaboração de perfis ou de obtenção de taxas etc., deixando de considerar a dimensão subjetiva - os sentimentos, as emoções, expressos nas falas dos sujeitos que estão passando por esse evento de vida. Santos (2000, p. 73) chama a atenção também para esse aspecto e, parafraseando Forrester (1996), afirma que “é preciso pensar que as almas e os corpos dos indivíduos foram camuflados pelas estatísticas cuja preocupação era notadamente com os modos de cálculo”.

Concordamos com Santos que a decisão por utilizar as falas dos sujeitos como dados principais, por mais que se tenha a preocupação de registrar os seus depoimentos da forma mais fiel, não consegue reproduzir, nem terá para o leitor a mesma repercussão que teve para o pesquisador, vivenciador de parte do processo. Afinal, diz ele, citando Laé e Murad,

(1995, p. 167): “Ver e ouvir pertence ao mundo do sensível enquanto a escrita revela o conceitual, tal é a grande ruptura da pesquisa”.

Na fala expressam-se a emoção da vivência e a significação do cotidiano, que exprimem com muito mais força e fidedignidade a realidade vivida por cada um. Um desempregado referiu-se ao evento do desemprego como uma situação que “só sabe quem sente, quem passa por ela”, como reafirmando a impossibilidade da real reprodução daquela experiência por quem quer que fosse, pois ela “é do indivíduo, é do sujeito que experiencia a situação” e só por ele ou por outro em igual condição poderia ser, de fato, compreendida e captada.

É, portanto, considerando essas observações, que procuramos apresentar os depoimentos ouvidos e até o que foi visto, procurando ser o mais fiel possível ao material gravado e transcrito, o que permitiu, na análise feita, inclusive, um diálogo com outros autores de trabalhos realizados, apresentada mais adiante no capítulo dos resultados.

É oportuno lembrar que o foco no indivíduo não exclui, mas ao contrário, impõe, uma reflexão sobre o macro ambiente onde interagem pessoas e organizações. Tratamos, assim, a questão da perda do emprego, inserida num contexto econômico, político e social global, vislumbrando tendências e dados apontados pelo mercado de trabalho.

Ainda como recorte que caracteriza um estudo qualitativo e mais intensivo do que extensivo, após uma visão geral dos resultados, escolhemos três casos representativos de situações bem diferenciadas para descrevê-los de forma integral e mais detalhado. Com a apresentação desses três casos, buscamos recompor a unidade do sujeito que vivenciou a transição, de alguma forma perdida na análise global por eixos temáticos que emergiram do conjunto dos depoimentos.

2. Participantes: Processo de Escolha

Os ‘casos’ estudados obedeceram a uma seleção acidental, dependendo do interesse da pessoa em querer participar do estudo, desde que obedecidos os critérios definidos, que foram:

Ter perdido o emprego de forma involuntária, como função do processo de reestruturação produtiva e organizacional (*downsizing*, reengenharia, privatização, terceirização, enxugamento, cortes, novas tecnologias, redução de custos etc). Desta forma, excluíram-se aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a demissão, seja por solicitação, por processo administrativo, seja por adesão a programas de incentivo à demissão como os PDV's.

Ser originário de segmentos fortemente impactados pelos processos de reestruturação produtiva e organizacional, como o industrial e o de serviços. Conseqüentemente, os segmentos tradicionalmente caracterizados pela alta rotatividade, como o comércio varejista, por exemplo, não integraram o estudo. Assim, no setor serviços, selecionamos o de telecomunicações, contando com o crescente processo de demissão pós privatização e implementação de sofisticadas tecnologias e, no industrial, a indústria química e petroquímica. Este se justifica, também, por ser o estudo realizado na Bahia, onde o Pólo Petroquímico, importante gerador de empregos, hoje convive com uma situação de reduzida mão-de-obra humana, decorrente dos processos e rearranjos a que tem sido submetido o setor industrial, em função dos imperativos de produtividade e competitividade.

A escolarização não poderia deixar de ser considerada. Assim, os sujeitos da pesquisa deveriam preencher os requisitos de escolarização média ou superior, uma vez que, de alguma forma, a escolha dos segmentos produtivos condiciona lidar-se com uma população trabalhadora com escolaridade nestes níveis.

Considerando a crescente inserção da população feminina no mercado de trabalho e a conseqüente importância de considerar o gênero nos estudos dessa natureza, procuramos,

ao compor a amostra de casos, incluir homens e mulheres, condicionando conjuntamente as variáveis setor de trabalho e escolaridade.

Assim, para cada setor de atividade considerado, teríamos 04 homens e 04 mulheres, distribuídos igualmente pela escolaridade correspondente aos níveis médio e superior. O acesso e disponibilidade dos sujeitos, entretanto, e das ocupações dos nossos ‘grupos’ não permitiram que a composição do grupo se concretizasse como prevista. A distância entre o previsto e a efetiva composição do grupo é reproduzida no Quadro 01 abaixo. A ausência de mulheres no grupo dos industriários é debitada à natureza da tarefa desenvolvida, uma vez que a amostra foi composta por pessoal de operação, em que a presença é predominantemente masculina.

			Previsto	Atingido
TELECOMUNICAÇÕES	Nível médio	Homens	02	04
		Mulheres	02	03
	Nível superior	Homens	02	-
		Mulheres	02	01
INDUSTRIAL	Nível médio	Homens	02	03
		Mulheres	02	-
	Nível superior	Homens	02	05
		Mulheres	02	-

Quadro 01. Composição da amostra participante do estudo

3. Instrumentos e Procedimentos de Coleta dos Dados

Num estudo com essa abordagem, é importante registrar o pesquisador, enquanto entrevistador e observador, como sendo, ele próprio, o principal instrumento de coleta de dados. Segundo Bastos (2001, p. 121),

em se tratando de entrevistas semi-estruturadas, nas quais roteiros eram seguidos apenas como base geral, recebe ênfase ainda maior a primazia do próprio pesquisador: suas características, postura e atuação constituem o principal instrumento de instigação do discurso do entrevistado.

Segundo Minayo (1993), a entrevista aberta constitui material privilegiado, no sentido de que se trata de discurso dinâmico, onde ocorrem, simultaneamente, a espontaneidade e o constrangimento, onde o trabalho de elaboração se configura ao mesmo tempo como consequência do inconsciente e contração do discurso. Nesse sentido, silêncios, lacunas, risos, repetições, têm uma significação e não devem ser desconsiderados.

Outros instrumentos utilizados, um roteiro base (Anexo 1) para a primeira entrevista, contatos telefônicos para acompanhamento dos casos e dois questionários (Anexos 2 e 3) com questões abertas e fechadas, aplicados aos participantes no final do estudo.

A coleta dos dados foi feita em três momentos básicos:

No primeiro – envolvendo a amostra global dos entrevistados, demos ênfase ao processo de transição, mais particularmente focalizando os “modos de enfrentamento” da situação de desemprego, os custos sociais e psicológicos envolvidos nesse processo, bem como buscando conhecer a trajetória dos indivíduos, do momento da demissão até o da coleta das informações, quando interessamo-nos por saber: se já haviam sido ou não reabsorvidos pelo mercado de trabalho; se sim, em que modalidade de contrato, tipo de atividade etc.

Para obter essas informações, utilizamos a entrevista semi-estruturada, gravada, na qual o roteiro era utilizado apenas como base geral. Na verdade, o objetivo maior foi levar os sujeitos a falarem livremente da sua experiência. Em alguns momentos a entrevistadora interferia, orientando as informações pertinentes ao atendimento dos objetivos do estudo, procurando explorar ao máximo, sentimentos e emoções vividos na experiência da demissão e, como e quais atitudes, comportamentos e sentimentos também foram sendo assumidos e desenvolvidos, posteriormente, a título de enfrentamento da situação. Também procuramos identificar a trajetória ocupacional e investimentos e ações que essas pessoas estavam fazendo no sentido de busca da reinserção. Em todos os momentos, entretanto, procurou-se preservar a liberdade do entrevistado em relação ao número de informações que ele considerasse interessante prestar.

Em fase intermediária, (durante cerca de um ano), o acompanhamento foi feito através de contatos telefônicos com alguns entrevistados, ou seus conhecidos, para colher informações a respeito do que estava ocorrendo com eles, especialmente no que se referia a questões de trabalho. Se haviam conseguido algum emprego, o que estavam fazendo etc.

No terceiro momento, já na conclusão do estudo, utilizamos a entrevista estruturada, aplicando o questionário (Anexo 2) a todos os participantes, buscando ‘fechar’ a sua trajetória nesse período. Para os dois sujeitos que não haviam realizado, até o momento, nenhum tipo de atividade remunerada, foi utilizada uma outra versão do questionário (Anexo 3). Na verdade, apenas um deles foi entrevistado, pois o outro encontra-se morando com a mãe, no interior do estado e com problemas de saúde. O entrevistado integrou o conjunto dos ‘casos especiais’ de aprofundamento da análise. Os outros dois ‘casos’ contemplaram sujeitos que haviam retornado ao mercado, sendo um que retornou em condições semelhantes ao emprego anterior (carteira assinada, contrato por tempo indeterminado, com benefícios e garantias trabalhistas asseguradas); e o outro, buscou uma nova ocupação, ou seja, aconteceu um redirecionamento da trajetória profissional.

Através do questionário (Anexo 2), buscamos conhecer a percepção dos entrevistados a respeito da sua trajetória até aquele momento, no sentido da reinserção. Para isso, as questões procuravam avaliar o seu ponto de vista a respeito das suas condições de “empregabilidade”, tomando como foco fundamental de análise a questão da qualificação, a sua importância nesse processo de perda e de reconquista do espaço no mercado de trabalho; se retornaram ou não ao mercado formal, que tipo de trabalho estão desenvolvendo e em que condições, se permanecem na mesma área ou se houve migração para outros espaços ocupacionais, o que isso representa em termos de novos desafios etc. Perguntamos, também, a eles, o que diriam a uma pessoa que se encontra empregada e a outra que se encontra em desemprego. Nessas respostas estaria implícita a importância que o indivíduo atribui ao emprego na sua vida, tanto do ponto de vista pessoal quanto profissional.

O questionário (Anexo 3) procurou captar do participante as suas avaliações a respeito do *por quê* ainda não havia conseguido retornar ao mercado de trabalho. A que fatores atribuía o fato, se continuava a procura, as principais justificativas dadas pelas empresas para a negação à ocupação da vaga etc. Buscou-se, também, investigar o que tem feito em relação à sobrevivência pessoal e familiar, se tem contado com ajuda de alguém etc. Enfatizamos a avaliação sobre as suas condições de “empregabilidade” e o papel que a qualificação desempenha nos processos de reinserção ao mercado de trabalho. Por fim, solicitamos ao sujeito que fizesse uma avaliação do mercado de trabalho hoje repetimos as questões do outro questionário sobre e o que ele teria a dizer a uma pessoa que se encontra empregada e a outra que, como ele, encontra-se no desemprego.

Vale lembrar que todo o procedimento de coleta dos dados foi facilitado pela concordância com o uso do gravador, a duração das entrevistas e a receptividade e disponibilidade do entrevistado em colaborar com o estudo. Da nossa parte, houve a preocupação constante de levar o entrevistado a realizar de forma livre, tranqüila e a mais sincera possível, a avaliação da sua experiência de perda e reconquista do espaço no mercado de trabalho, objetivando levá-lo a refletir sobre a importância do trabalho na vida, do ponto de vista do indivíduo e do papel social de trabalhador. Salientamos que todos os contatos, diretos ou indiretos, com os entrevistados, foram realizados, exclusivamente, por nós.

4. Procedimentos na Análise dos Dados

Os dados coletados receberam tratamento predominantemente qualitativo, sendo utilizada a análise de conteúdo (entrevistas e questões abertas).

Bardin (1979, p. 42), define assim a “análise de conteúdo”:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção destas mensagens.

Pertencem, pois, continua Bardin, ao domínio da análise de conteúdo, as iniciativas que, a partir de um conjunto de técnicas parciais, mas complementares, consistam na explicitação e sistematização do conteúdo das mensagens e da expressão deste conteúdo, com o contributo de índices passíveis ou não de quantificação.

O tema, por sua vez, “é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (Bardin, 1979, p. 105).

Assim, considera Minayo, fazer uma análise temática consiste em descobrir os “núcleos de sentido” que compõem uma comunicação cuja “presença” ou “frequência” signifiquem alguma coisa para o objetivo analítico visado. Tradicionalmente, a análise temática se dirige para a contagem de frequência das unidades de significação como definitórias do caráter do discurso. Qualitativamente, a presença de determinados temas denota os valores de referência e os modelos de comportamento presentes no discurso Minayo (1993, p. 203).

Encaramos o desafio de explorar essa experiência de vida entre indivíduos que perderam os seus empregos, procurando conhecer as suas emoções, medos e angústias, os desafios que têm enfrentado na transição para a reintegração ou permanência em estado de falta de emprego. Temos consciência de que o “mundo interior” de cada um é repleto de incongruências e ambigüidades, constituindo universos a serem explorados.

É nessa perspectiva que colocamos os nossos sentidos, tanto ao ouvir quanto ao interpretar e dar forma aos depoimentos dos nossos entrevistados. Procuramos reproduzir com a maior fidelidade possível as suas falas, tanto em respeito aos sentimentos espontânea e confiantemente expressos, quanto objetivando oportunizar ao leitor a maior aproximação possível com as repercussões subjetivas desse evento de vida.

Dois momentos principais podem ser identificados no processo de análise aqui realizado: a pré-análise e a análise propriamente dita.

4.1 - A Pré-análise

Entendemos a transcrição e digitação do material, a leitura e tentativas de compreensão de sistemas de categorização, necessárias ao trabalho interpretativo dos dados.

Identificamos cada entrevistado a partir da utilização de um código (ST1, ST2, ST3, ou seja, Sujeito das telecomunicações 1, Sujeito das telecomunicações 2, Sujeito das telecomunicações 3 ou SI1, SI2, SI3 correspondentes a Sujeito da indústria 1, Sujeito da indústria 2 etc), buscando preservar a identidade dos entrevistados.

Relemos exaustivamente os dados, procurando identificar mais detalhes e informações, salientando e anotando os segmentos de falas considerados relevantes aos objetivos do estudo.

Separamos os segmentos distintos entre si, por relatarem conteúdos ou acontecimentos e experiências diferentes, recebendo cada segmento uma denominação. Da mesma forma, os segmentos que apresentavam o mesmo conteúdo ou relatavam o mesmo acontecimento foram agrupados em uma mesma denominação.

Tentamos elaborar um primeiro sistema de categorias de análise, contemplando categorias essencialmente temáticas, a exemplo de questões referentes a impactos da demissão, qualificação, significado do trabalho etc., elaboradas a partir da primeira leitura intensiva do material transcrito.

4.2 - A Análise

Conseqüente a esse trabalho anterior, fizemos uma tentativa de síntese, envolvendo recortes na releitura dos dados e que permitiriam leitura quantitativa e qualitativa. Assim, pinçamos as informações que poderiam permitir a elaboração de um possível perfil dos entrevistados, contendo dados como: idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de serviço na empresa, motivo alegado na demissão.

Procuramos centrar a análise qualitativa nos objetivos principais do estudo quais sejam: efeitos e impactos sofridos pelo indivíduo com a perda do emprego e estratégias utilizadas para a reinserção no mercado de trabalho. Em momento seguinte, investigamos para esses indivíduos a importância do trabalho e do emprego em suas vidas assim como a sua avaliação sobre a importância da formação escolar e a qualificação no processo de reinserção no mercado.

A partir das categorias construídas, outras subcategorias emergiam, resultado do conjunto de informações colhidas e que viriam a enriquecer e oferecer maiores oportunidades de análise ao estudo proposto.

Finalmente, os estudos realizados com três sujeitos da pesquisa, considerados como ‘casos especiais’, através de todo o conjunto de dados coletados desde a entrevista inicial até a aplicação dos questionários finais.

Isso nos permitiu o acesso a históricos individuais que permitiram a análise das trajetórias, comentadas nos resultados, a seguir apresentados.

CAPÍTULO 06 - DE VENCEDOR A VENCIDO: A BUSCA DA REINTEGRAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, apresentamos os resultados da pesquisa realizada junto aos sujeitos dos dois grupos de participantes do estudo, estruturados a partir dos grandes eixos de análise utilizados, a saber: os efeitos sofridos com a perda do emprego, o significado do trabalho e do emprego para o indivíduo e o papel da qualificação na construção da “empregabilidade”, buscando retratar as trajetórias individuais construídas no processo de transição para a reinserção no mercado de trabalho. Esses resultados obedeceram à seguinte estruturação:

- Em primeiro momento, apresentamos alguns dados que compõem o perfil dos participantes, tecendo alguns comentários a respeito de singularidades mais salientes de cada grupo;
- Num segundo momento, analisamos os efeitos da perda do emprego para o indivíduo que a vivenciou, investigando, também, a quem atribuem as causas do evento e os critérios que foram utilizados para a sua concretização;
- Na seqüência, uma análise referente aos significados e dimensões do emprego para o indivíduo, a partir das metáforas utilizadas nas suas falas, segundo modelo inicialmente proposto por Caldas (2000).

As estratégias e investimentos utilizados no enfrentamento do desemprego e na busca pela sobrevivência individual e familiar constituem-se em outro momento da apresentação dos resultados. Ênfase especial é dada ao papel da qualificação no processo de construção da empregabilidade e da reintegração dos sujeitos no mercado de trabalho, questão a ser tratada no capítulo seguinte.

Ao final deste capítulo, apresentamos um quadro geral, descrevendo as trajetórias individuais, do momento inicial da pesquisa até as estratégias utilizadas pelos participantes no sentido da busca da sobrevivência e do retorno ao mercado de trabalho.

6.1 - PERFIL DOS PARTICIPANTES

Conforme mencionado na metodologia, o estudo envolveu 16 sujeitos, distribuídos igualmente em dois grupos de 08, sendo um composto por desempregados do setor industrial e outro das telecomunicações. Alguns dados se fazem necessários e importantes de serem considerados nas análises e que compõem uma ‘fotografia’ desses personagens. Estes dados encontram-se no Quadro 02 a seguir.

Quadro 02 Características demográficas dos participantes da pesquisa

SETOR/CÓDIGO DO PESQUISADO	SEXO	IDADE	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	TEMPO DE SERVIÇO
TELECOMUNICAÇÕES					
ST1	F	45	SOLT	Média	10 Anos
ST2	M	46	C	Média	26 Anos
ST3	F	34	C	Média	13 Anos
ST4	M	36	C	Média	15 Anos
ST5	F	42	SEP.	Sup.Inc.	10 Anos
ST6	F	39	C	Média	09 Anos
ST7	M	40	C	Média	09 Anos
ST8	M	34	C	Média	10 Anos
INDUSTRIA					
SI1	M	41	C	Superior	18 Anos
SI2	M	51	C	Média	16 Anos
SI3	M	43	C	Superior	07 Anos
SI4	M	44	C	Média Inc	18 Anos
SI5	M	38	C	Média	18 Anos
SI6	M	38	SOLT	Superior	15 Anos
SI7	M	44	C	Sup. Inc	23 Anos
SI8	M	39	C	Média	11 Anos

Fonte: Dados coletados na entrevista inicial

Alguns dados chamam a atenção na composição dos grupos. O das telecomunicações é integrado por 50% de homens e 50% de mulheres, podendo ser considerado como um grupo mais jovem, também com iguais percentuais situados nas faixas de idade entre 34 - 39 e 40 - 46 anos. O grupo é integrado, na sua quase totalidade, por pessoas com nível médio de escolaridade; apenas uma tem nível superior incompleto. Quanto ao tempo de serviço, cinco

delas tinham 09 ou 10 anos, duas entre 13 e 15 e apenas uma, com maior tempo, ou seja, já contava com 26 anos de serviços prestados à empresa.

No grupo dos industriários temos, possivelmente, pela natureza do serviço, 100% de homens, todos eles com idade superior a 38 anos (sete entre 38 e 44 e um com mais de 50 anos). O grupo encontra-se equitativamente dividido quando o assunto é situação escolar: 03 com formação superior, 03 com formação média, e os outros dois, apresentando níveis incompletos superior e médio. Nos extremos, em termos de tempo de serviço, encontramos dois sujeitos: um com tempo inferior a 10 anos e outro com mais de 20. Os demais situam-se na faixa entre 11 e 18 anos de emprego formal.

É importante chamar a atenção para esses dados, uma vez que é possível que se constituam em elementos facilitadores na compreensão tanto a respeito de situações relatadas, quanto dos depoimentos e percepções assumidos pelos sujeitos, e que serão apresentados a seguir.

6.2 - VIVÊNCIA, EFEITOS E EXPLICAÇÕES DA PERDA DO EMPREGO: COM A FALA, OS SUJEITOS DESEMPREGADOS

Coerente com os eixos de análise desenvolvidos e com os objetivos a atingir na pesquisa, passamos à análise dos depoimentos dos sujeitos do estudo, lembrando a nossa preocupação de tentar ser o mais fiel possível na exploração e reprodução das suas falas. Ao final deste capítulo, apresentamos um quadro geral demonstrativo de alguns aspectos representativos dos participantes, a exemplo de como reagiram à notícia da demissão, atribuição das causas do evento da perda do emprego, como se encontravam ao final da pesquisa em termos de inserção produtiva.

Inicialmente, trataremos dos impactos ou efeitos e sentidos com a perda do emprego. Para tanto, tentamos reconstruir o evento, a partir do momento em que receberam a notícia de que estariam sendo demitidos, a primeira reação e a seqüência de eventos cotidianos que vivenciaram na condição de desempregados. Em seguida, os relatos sobre a atribuição das causas da perda do emprego e os critérios, na sua percepção, utilizados para tal.

6.2.1 - A Notícia da Demissão – A primeira Reação

Perguntados sobre qual teria sido a reação primeira à notícia de que estariam perdendo os seus empregos, percebíamos, claramente, em muitos dos entrevistados, um ‘reviver’ daquele momento. Para alguns, isso foi tão forte, que sua voz alterava, a expressão do rosto mudava, até choravam etc. Houve um caso em que tivemos de parar a entrevista por várias vezes, esperar que a entrevistada se refizesse e se colocasse à disposição para continuar, coisa que insistiu em fazer.

No geral, os depoimentos variaram de surpresa ao desespero. Para alguns, entretanto, “o impacto não foi tão grande”, “parece mais uma anestesia” já que “o pior é depois”. Até mesmo entre aqueles para os quais a demissão era um fato já esperado, e/ou até mesmo desejado, o estudo revelou que ela não se dá de forma tão tranqüila. O impacto da realidade, do concreto, em geral, causa um mal estar e isso suscita algum tipo de reação. Houve casos de alguns “precavidos”, ou seja, aqueles sujeitos que, mesmo tendo o emprego, mantinham alguma alternativa de renda. Vejamos alguns depoimentos ilustrativos:

“Cheguei para trabalhar e fui chamada pelo meu chefe, que me deu a notícia. O que eu senti? Senti raiva, muita raiva”, disse ST6, fechando as mãos, cerrando os dentes e fazendo uma expressão que reproduzia o furor, o desespero que a acometeram.

Para SI8, a notícia da demissão “foi um baque”. E continua:

Eu não acreditava que aquilo estivesse acontecendo comigo.[...] É como se tivesse recebido uma anestesia e eu estava caminhando sem saber o que estava acontecendo. Eu me lembro que tava conversando com um colega dizendo que tava saindo e ele disse, e agora? Eu respondi: rapaz, eu tô atônito aqui, nem sei lhe dizer como é que eu tô. Se eu lhe disser que tô tenso, tô nervoso, tô querendo chorar, nem eu sei. Eu ainda não parei pra refletir.

Para esse sujeito, a demissão era algo injusto no seu caso, porque, dizia ele “nunca tive uma falta, uma advertência, uma suspensão, nada”.

Pára por um instante, pensativo, mãos cruzadas sobre a mesa. Depois, parecendo ‘acordar’, ele diz: “Mas o pior é depois, quando você chega em casa. E no dia seguinte, quando você acorda e não sabe o que fazer”.

“Minha primeira reação foi de desespero. Imagine um homem casado, com três filhos e sem um horizonte de trabalho. (SI4).

A primeira reação de ST5, foi de contenção e não expressão de sentimentos diante dos outros, especialmente do chefe. Quando foi chamada à sala do chefe e já imaginando do que se tratava, segundo ela a primeira reação foi: “Eu não vou chorar, pelo menos na frente dele, é uma questão de orgulho”. Essa entrevistada já se considerava bastante insatisfeita no local de trabalho, queixava-se de que a empresa havia mudado muito após a privatização, sentia-se marginalizada em relação a oportunidades de participação em cursos oferecidos etc. Particularmente, sentia-se injustiçada por ter deixado muitas vezes de estar com a família em finais de ano por causa da empresa e nada disso ser considerado “quando ela quer passar o facão”.

Eu diria que a demissão era algo desejável, mas foi inesperada. Explico: Eu já estava naquela situação de insatisfação com tudo que estava ocorrendo e, de certa forma, como cotado para assumir maiores responsabilidades na empresa, no corpo gerencial, a minha situação foi ficando delicada, quer dizer, eu era uma espécie de oposição dentro do quadro gerencial, que também estava passando por enxugamento. Mas aí eu pensava assim: tem três ou quatro aqui que, pelo amor de Deus, até eu sair, esses três ou quatro já se foram, porque pareciam mais primários, como inaceitáveis do ponto de vista gerencial. Mas isso não aconteceu e eu fui demitido. Então, é nesse sentido que eu digo que foi inesperada. (SI1)

O clima que se vivia na empresa, de certa forma colocava todos em suspense. Viviam-se em estado de tensão, porque se sabia que a qualquer hora mais uma lista podia sair. Era um clima horrível. Mas, a gente sempre espera que não aconteça com a gente, quando acontece, é um susto, uma decepção, uma sensação ruim que toma conta. (SI2).

Mais adiante ele diz: “Eu gostaria de me aposentar na empresa, mas não deu, o que vou fazer? Tocar a vida pra frente”.

Para ST7, portador de deficiência física, a surpresa foi ainda maior:

Veja, já estavam ocorrendo demissões, mas eu tenho deficiência física e tinha conhecimento de uma lei, de um artigo, uma lei de discriminação, a lei 82 e alguma coisa, homologada em 1990, que determina que a empresa não pode demitir um deficiente sem colocar no seu lugar outro nas mesmas condições, tanto físicas quanto profissionais, certo? Então, isso me fez de certa forma assegurável um pouco, a gente achava que não ia ser demitido, já que não existia outro motivo, mas não foi o que ocorreu. Realmente me pegou de surpresa.

Já SI7, integrante do grupo dos ‘precavidos’ revela: “Eu não senti muito o impacto porque eu sempre procurei fazer meu lastro. O fato de eu já ter ‘plantado’ alguma coisa amorteceu o impacto”[...] Também nunca achei que a empresa era a minha casa. Mais dia, menos dia, eu ia sair dela, só não pensei que fosse daquele jeito”.

Nem ST1 acreditava que pudesse reagir daquele jeito. Confessa:

No momento eu não senti tanto. Desabafei. Disse a meu chefe que eu era uma profissional, tinha 23 anos de serviço, experiência, que já passei por um monte de coisas e que aquele não era o meu primeiro emprego [...] Aí ele disse: Eu tenho ordem da empresa e eu respondi: Então me dê logo pra eu assinar e ir me embora.

Essa entrevistada revelou mais adiante que já estava de “saco cheio” com “aquele zum zum zum de todo dia, quem sai, quem fica”, que tomou tanta raiva da empresa, que quando precisava passar por perto ou pela frente dela, recusava-se a olhar. O que ficou foi uma imagem muito negativa.

Esses depoimentos revelam que o processo de demissão reveste-se de um caráter negativo e tem um impacto emocional significativo para grande parte das pessoas que o vivencia, sendo particularmente mais traumática quando ela é inesperada, quando o empregado tem “consciência de que não dava motivos para tal”, quando consideram ter sido leais e dedicados ou, em casos específicos, para os que se sentem protegidos por alguma legislação, como são os casos de SI8, ST5 e ST7, este último portador de condições físicas especiais.

Estudos realizados sobre impactos do desemprego geralmente concordam com esses achados, reforçando os efeitos traumáticos e negativos da perda do emprego, especialmente quando acontece nas condições acima especificadas. Caldas (2000), Santos (2000), entre outros.

Caldas (2000, p. 194) refere-se ao despreparo individual como agravante dos efeitos da perda do emprego para o indivíduo e apresenta resultados de pesquisas que ilustram essa afirmação. Segundo ele, é comum as pessoas direcionarem as suas aspirações para o crescimento e manutenção na organização. Apesar do jogo burocrático cotidiano mostrar que os ambientes organizacionais estão se tornando crescentemente instáveis e as carreiras mais curtas, que os cortes, os enxugamentos de pessoal, estão cada vez mais presentes, há uma tendência a pensar que “é natural acontecer, mas com os **outros**”.

Para algumas pessoas, entretanto, a perda do emprego formal pode significar o recomeço de outra experiência, mais significativa até, do ponto de vista da promoção e realização pessoal e profissional, objeto de discussão mais adiante.

Em relação aos dois grupos estudados, pudemos perceber que os industriários caracterizaram-se como mais ‘tranqüilos’ no enfrentamento da notícia da demissão do que os sujeitos das telecomunicações.

Alguns elementos tornam esse grupo singular em relação ao segundo: o fato de ser composto totalmente por homens, (estigmatizados, ainda, pelo fato de que ‘homem não chora’), portadores de melhor escolaridade e com maiores salários, o que permitiria receber indenizações mais significativas. Ademais, é nele que encontramos pessoas que demonstraram ter tido sempre maiores preocupações com o futuro, mantendo em paralelo ao emprego outras possibilidades de renda, tipo táxis, mercadinhos, apicultura etc. Tudo isso, de certa forma, tornava o grupo mais ‘confiante’, tanto em termos de sobrevivência, a curto prazo, quanto de possibilidade de retorno ao mercado de trabalho. Alguns, inclusive, já apresentavam a predisposição para experimentar outras possibilidades de trabalho.

A conjunção desses elementos talvez tenha colaborado na conformação desse perfil mais “tranqüilo”. Já o grupo das telecomunicações, como visto, apresenta uma maior heterogeneidade, particularmente em termos de gênero, escolaridade e, certamente, de nível salarial¹. Além do mais, como veremos adiante, a restrição do mercado na mesma área de atividade constituiu-se em mais um fator de preocupação em relação à reinserção, aliado a outras condições por eles citadas, elementos que reforçam as condições de maior “insegurança”, manifestada pelo grupo.

Alguns desses elementos citados encontram suporte na literatura, a exemplo do “mito da masculinidade”, (Nolasco, 1993), segundo o qual, o ingresso no mercado de trabalho, sobretudo para o homem, é a comprovação da inserção na vida social. Ora, a interrupção desse processo, passa a significar um outro ritual, qual seja o da desinserção social. Hannah Arendt fala da “impossibilidade do direito a ter direito”. Ou seja, sem direitos, sucateado pela sociedade sem direito à participação, ele passa à condição de excluído, no sentido *de* “não pertencimento” a essa sociedade do trabalho. Aliado a isso, sofre o homem, apesar das muitas transformações já vivenciadas pela sociedade, do estigma de que “homem não chora”, “chorar é coisa de mulher”. Nesse sentido, é mais problemático num estudo dessa natureza conseguir

¹ Não foram coletados dados sobre renda, mas sabe-se que os níveis salariais entre os dois grupos são significativamente diferenciados. Isso, inclusive, fica claro, nos depoimentos sobre impactos financeiros.

fazer com que eles expressem ‘realmente’ as suas emoções e sentimentos, principalmente porque essa ‘fraqueza iria se somar ao fracasso’ que já estavam vivendo.

No seu estudo, Santos (2000, p. 97) refere-se a um sentimento de castração, de dor, de sofrimento, caracterizando a demissão como uma “castração simbólica”. Argumenta que, como todo processo de castração além de doloroso, deixa seqüelas e por ser doloroso, deixa traumas, ou pelo menos, “torna-se um trauma no imaginário de cada um”, especialmente se esse ritual se repete para o mesmo indivíduo. A reinserção, diz ele, provoca o alívio daquele sofrimento, mas persistirá o medo da repetição do trauma.

O choro e o descontrole são também relatados pela literatura como sendo algumas das reações mais comuns, especialmente entre as mulheres. Tal como no nosso estudo, Santos (2000) relata que entre seus entrevistados ocorreram alguns casos desse tipo quando um seu entrevistado afirmava que chorar diante do chefe seria demonstração de fraqueza, e isso poderia ser um impeditivo em caso de voltar a trabalhar naquele lugar. Outros diziam que não “iam dar esse gostinho ao chefe”. A partir daí, Santos conclui que, privadas do direito ao emprego, essas pessoas sentem-se igualmente privadas do direito à expressão dos seus sentimentos e emoções, como se chorar fosse acrescentar uma característica ao seu já perfil de perdedor.

Passado o primeiro momento, a aceitação do fato era inevitável, ou seja, era preciso aceitar que estava desempregado e procurar conviver com aquela situação, enquanto buscava a reinserção. Como afirmou um entrevistado (SI8), “o pior é depois, é o dia seguinte”. Assim, continuamos a nossa pesquisa, procurando identificar quais os efeitos considerados mais significativos no cotidiano de uma pessoa desempregada, os quais relatamos a seguir.

6.2.2 - Efeitos da Perda do Emprego

Nos relatos sobre os efeitos da perda do emprego, observamos que os mais citados são aqueles de natureza psicológica e emocional, a exemplo da queda na auto-estima, no auto-respeito, especialmente demonstrada pela sensação dura de ter significado para a empresa apenas um elemento facilmente descartável. Outros efeitos relatados são de natureza comportamental, social/familiar, financeira e profissional. Assim, insegurança, sentimento de

perda de parte da identidade e dignidade, angústia, raiva, tensão, ansiedade, estresse, brigas, desespero, entre tantos outros, são muito comuns nas falas dos sujeitos:

“Senti muita raiva e muita mágoa também por ter me dado tanto`a empresa”, disse ST4.

“Sentimento de ter sido descartável, de não ter valido a pena ter me dedicado durante quase 11 anos à empresa”, confirmou o ST8;

“O sentimento que tenho é de completa invalidez; não a minha, física, mas aquela provocada pelas empresas daqui do nordeste que desenvolveram o serviço e nos abandonaram aqui”, diz ST7.

E esse industrial (SI6) confessa: “Fiquei deprimido, sim, muito deprimido e me senti muito injustiçado. Afinal, são 15 anos naquela rotina, naquele ambiente, os colegas e aí você pensa: E agora? Fazer o que? Recomeçar como?”

“Rapaz, perder o emprego é perder um pouco a sua identidade, a sua dignidade de homem, *de cidadão*” (SI8).

De natureza comportamental, principalmente problemas de estruturação do tempo e desorganização da vida cotidiana puderam ser percebidos, dados que se apresentam coerentes com a pesquisa clássica de Jahoda (1982):

“É triste acordar e não saber pra onde ir; saber que não vai trabalhar naquele dia”, confessa o SI8.

Segunda feira é o pior dia da semana; acordar e ver todo mundo sair pra trabalhar e eu ficar em casa o dia todo. Minha mulher vai trabalhar e eu fico em casa cuidando da casa e da nossa filha. Eu fico muito pra baixo (ST4).

Você fica em casa, as horas vão passando e você não tem uma atividade pra fazer, isso incomoda demais, o tempo parece que não passa ST8.

Desejo de “isolamento”, de ficar só, de não falar com ninguém e até de quase desestruturação familiar. Vejamos o depoimento desse desempregado do setor das telecomunicações:

Me afastei das pessoas, tinha raiva de todo mundo, como se elas tivessem culpa de eu estar assim; me isolei mesmo, não conversava, não atendia telefone e mandava dizer que tinha saído ou que estava dormindo (passei uns dois a três meses assim). Brigava com minha esposa, a gente discutia às vezes por nada, outras vezes era por causa das contas a pagar. Cheguei a pensar em me separar, quase desestruturei a minha família. Ainda bem que a minha mulher é muito compreensiva [...] e eu estou

procurando assimilar o que aconteceu [...] estou voltando a procurar as pessoas [...] (ST4).

A natureza financeira dessas preocupações fica clara, principalmente na referência à queda na qualidade de vida familiar, resultante de mudança de residência, perda de linha telefônica, restrições ao lazer, preocupação em saldar as dívidas dos cartões etc.

Para a mulher que já trabalhou, perder o emprego significa retroceder à conquista de independência financeira e até afetiva, afirma uma entrevistada. E explica: “Era meu primeiro emprego; quando eu casei já trabalhava, tinha a minha independência, meu dinheiro e tudo, mas com a demissão, venho a depender do marido, to morando de favor [...]” (chora) (ST6).

É bom ressaltar que ST6, casada, com uma filha, estava vivendo em estado de tamanho desespero, chegando a confessar já ter pensado em suicídio. O marido trabalhava numa terceirizada, realizando prestação de serviços no Pólo Petroquímico e já estava ameaçado de não renovar o contrato. Já havia alugado o seu apartamento, estava morando num outro, menor, de propriedade da irmã, mas estava seriamente inclinada a ir para o interior, morar com a mãe, tal a desolação e desesperança em que se encontrava de retornar ao mercado.

A preocupação de SI8 com a manutenção familiar e com o novo *status* de desempregado é muito evidente: “Tenho medo, porque tenho mulher e uma filha que dependem de mim. Eu sou o único responsável pela manutenção da nossa família. Sem contar que é muito chato pro homem chegar em casa e dizer pra mulher e os filhos que perdeu o emprego” (SI8).

Claro que o impacto financeiro é grande[...]eu sou sozinho para arcar com as despesas e tenho três filhos[...].O padrão de vida que a gente levava teve que diminuir, o mercado que a gente costumava fazer, por exemplo, se tinha cinco itens, agora reduz para dois ou três. Finais de semana que a gente costumava sair, a gente procura reduzir. Cartões de crédito, procuramos zerar e não comprar mais nada (ST8).

Essa é a maior preocupação, digamos é o que mais pesa porque eu tenho dois filhos e gasto muito com as despesas escolares e de plano de saúde deles. Esse lado é o que pesa mais afirma (SI2).

Nesses discursos, também se percebe, claramente, o posicionamento dos mundos masculino e feminino em relação ao trabalho.

Para a mulher, trabalhar significa a conquista, o sonho da emancipação, passar para uma situação de não dependência; para o homem, trabalhar, ter um emprego, significa a possibilidade de assumir dependentes, no caso, mulher, filhos, família. A perda do emprego e, em alguns casos, a dependência financeira, ou a queda na qualidade de vida da família vai, seguramente, romper com o seu *status* de provedor, definidor da identidade de homem, pai de família.

Em relação à natureza profissional, os maiores efeitos relatados pelos entrevistados referem-se exatamente ao medo em relação ao futuro, à incerteza do reingresso, motivada tanto pelas exigências quanto pela situação de retração que o mercado de trabalho enfrenta atualmente.

“Aí está a maior preocupação. As despesas chegavam, os compromissos vinham, né? E o dinheiro da indenização tava sendo todo tomado pra essas finalidades e não havia perspectiva concreta nenhuma” (SI3).

ST5 e SI8 acreditam que só se reciclando poderão conseguir uma vaga no mercado de trabalho, e desabafam:

Como é que eu, separada, com dois filhos, vou conseguir cobrir tudo que eles precisam e ainda conseguir pensar em mim, ter dinheiro para me reciclar etc. (ST5).

Cada dia que passa fica mais difícil conseguir um emprego com carteira assinada e tudo. Eles não querem contratar, o mercado tá muito fechado e as exigências cada dia ficam maiores, só querem universitários e para prestação de serviço, com um salário que não vale a pena. Tá muito difícil mesmo (SI8).

Esse industriário (SI8), de nível médio, queixava-se que quando começou a trabalhar na indústria, na função de operador, não havia tantas exigências quanto as que se tem hoje. Segundo ele, “hoje se cobra mais do trabalhador e cada vez as empresas oferecem menos”.

Também há aqueles para os quais, como dissemos, superado o impacto inicial, a demissão pode ter tido um significado positivo. No grupo dos industriários, cinco sujeitos (SI1, SI2, SI3, SI4, e SI6), de alguma forma, não comentaram sobre impactos negativos, mas ao contrário, deixavam transparecer algum ganho, pessoal ou até mesmo financeiro, com o processo de demissão. Três deles, chegaram a afirmar que não haviam procurado ainda por outro emprego, mas se encontrassem alguma oferta vantajosa, aceitariam. Quer dizer, o fato de estarem fora do mercado formal parecia não os incomodar tanto. Ressaltaram a liberdade

que estavam sentindo em relação a horários, que não faltavam ‘bicos’ a fazer e que podiam usufruir do convívio com a família, coisa quase proibida nos tempos de fábrica.

Um caso, particularmente chama a atenção, que é o do SI1, que afirma “não interessar mais esse tipo de trabalho [...] formalizado, burocrático”. Ele até desejava a demissão, mas considerou inesperada (já explicado anteriormente). Diz ele em determinado momento de sua fala: “Eu não aceito mais me reduzir a uma função. Isso não me interessa mais”. E, mais adiante, afirma, convicto: “hoje só me interessa aquilo que fizer sentido [...] e é através desse sentido que ando buscando o meu fazer”.

Com a sua empresa em funcionamento, SI3 afirma que, profissionalmente, a transição teve um lado positivo: “Hoje eu acho até que foi bom pra mim ter saído. Aprendi a trabalhar de outra forma. Tô gostando do trabalho que tô desenvolvendo. Hoje eu penso muito mais como empreendedor do que como mero funcionário e a gente aprende a ousar, sei lá, tô tocando o barco [...]”. Esse industrial, após seis meses de desemprego, fundou uma empresa de prestação de serviços na área de projetos elétricos e eletrônicos com um amigo e exatamente a empresa onde trabalhava antes é uma das suas clientes.

Para SI6, engenheiro, a demissão significou “a descoberta de novas potencialidades antes desconhecidas”. Hoje está concorrendo a uma vaga no mestrado de matemática, colocou em prática um desejo que era ser professor e acha que era isso que faltava em sua vida: “um relacionamento mais efetivo com gente do que com máquinas”.

Depois de passar por um período contratado por prestação de serviços numa terceirizada, SI4 retornou à empresa onde tinha inicialmente trabalhado, com contrato formal e todas as garantias trabalhistas legais asseguradas. Na sua avaliação, esse foi o melhor prêmio: ter retornado para aquela empresa, considerada por ele, como um excelente local para trabalhar.

Percebemos, nos depoimentos dos dois grupos, que a experiência da perda do emprego, apesar de não se constituir em algo que se deva, nem de perto chamar de agradável, não apresentou um significado nocivo para todos os sujeitos integrantes dos grupos. Isso é particularmente verificado no grupo dos industriários, no qual a transição se deu de forma menos traumática. Apenas um caso nesse grupo (SI8) de reintegração ao mercado em condições menos favoráveis ao que tinha antes foi declarado.

Já para o grupo das telecomunicações, ao contrário, o evento da perda do emprego apresentou sérios prejuízos pessoais e profissionais à quase totalidade das famílias. Os quatro casos que retornaram ao mercado o fizeram em condições de informalidade. Os demais continuam sem trabalho (remunerado), sendo que um (ST6), passou a apresentar sérios problemas depressivos e de desintegração familiar após o evento. O quadro resumo apresentado ao final do capítulo fornece um panorama geral do universo estudado.

A literatura sobre os impactos da perda do emprego em geral aponta dados semelhantes aos encontrados. Uma revisão da literatura feita por Santos (2000) leva-o a concluir que é consensual entre os autores que a perda do emprego leve o indivíduo a vivenciar fases de “choque, otimismo”, em algum momento, “depressão” em outros, e a “reintegração” ou “permanência no desemprego”.

Caldas (2000, p. 200), entretanto, afirma que a natureza dos efeitos da perda do emprego no indivíduo pode ser a mais variada, a saber: emocional, psicológica, física, comportamental, econômico/financeira, familiar, social, profissional etc. Entretanto, é comum os resultados das pesquisas apontarem os efeitos de ordem emocional e psicológica, a exemplo de angústia, depressão, tensão, ansiedade, perda de auto-estima, insegurança, entre outros.

No entanto, um ponto importante na abordagem de Caldas sobre o impacto da perda do emprego é no sentido de alerta para que não nos deixemos contaminar pela idéia mais difundida nos estudos dessa natureza que é a de enxergar os indivíduos como meras vítimas das organizações e de suas manipulações. Ora, diz ele: “a idéia de um ser humano complexo e ambivalente torna difícil aceitar que as pessoas sejam apenas seres indefesos às circunstâncias externas”. E continua:

Embora nossa dependência em relação ao mundo de organizações seja hoje maior do que seria saudável, parece exagerada a noção do indivíduo-vítima, inteiramente à mercê de organizações inescrupulosas ou descuidadas, sucumbindo a sua sedução e depois dispensado como entulho. Não há dúvida de que a sedução existe, mas só há sedutor onde existe um seduzido, alguém que de uma forma ou de outra seja conivente (Caldas, 2000, p. 226-227).

Os resultados do nosso estudo parecem dialogar com a literatura apresentada, reforçando a pertinência do argumento de Caldas, principalmente porque nos chama a atenção para a nossa

condição de atores na construção dos diversos significados que atribuímos aos eventos que acontecem nas nossas vidas.

Considerando essa singularidade dos sujeitos e aquelas que vêm marcando o mundo do trabalho nas últimas décadas do século passado e invadindo o início desse novo milênio, interessou-nos conhecer a quem esses sujeitos atribuíam as causas da perda do emprego e a avaliação que faziam a respeito dos critérios utilizados para tal, objeto do item seguinte.

6.2.3. - Principais Responsáveis pela Perda do Emprego

Um conjunto de fatores foi levantado pelos participantes como antecedentes da sua perda do emprego. Certamente, alguns desses antecedentes se reportam mais especificamente à condição de cada grupo, enquanto outros são mais gerais. Vejamos as principais causas apontadas pelos sujeitos.

- *A privatização: principal responsável*

Para ST1,

Tudo começou com a privatização, quando a empresa resolveu que tinha de diminuir o pessoal para cortar despesas. E aí veio a sobrecarga de trabalho para os que ficavam. No meu setor tinha umas oito pessoas e só ficaram duas. O trabalho continuou o mesmo, não mudou nada, a cobrança é que piorou. Segundo a colega que ficou, eles agora trabalham com metas e que o pessoal tem que se virar para alcançar essas metas. Começou a terceirizar serviços, contratar estagiários, empreiteiras, que não têm comprometimento com nada que fazem e fazem um monte de besteiras [...] Mas o que eles querem é produtividade, pouca mão-de-obra e barata, sem encargos, e o cliente cada vez mais insatisfeito. A gente vê na televisão a quantidade de queixas na defesa do consumidor, mas eles não estão preocupados com isso não.

“Acho que uma causa foi a privatização, porque trouxe muitas mudanças na área operacional e administrativa da empresa”, afirma ST6.

ST7 viu as expectativas em relação à privatização serem frustradas e assim explica:

Quando chegou a notícia da privatização da empresa, as estimativas iniciais é que nossos anseios, nossas necessidades básicas tanto profissionais quanto pessoais iriam melhorar. O que a gente via pela televisão é que as empresas estatais que foram privatizadas melhoravam a situação dos empregados, a situação financeira da empresa, porque tem um controle mais rígido em todas as fontes e não foi o que aconteceu no sistema de telecomunicações. Logo a partir do momento da privatização, houve um corte substancial na assistência médica, na qualidade e no quantitativo do atendimento médico; houve praticamente um congelamento salarial, porque já vinha sendo praticado pelo governo, a fim de colocar a empresa em competição com o mercado, um ajuste. Com a privatização não deu outra:

começaram justamente a dilapidação do patrimônio da empresa, proprietários particulares achavam que a empresa estava com muito patrimônio e aí começaram a dilacerar. Começaram as vendas de terrenos, casas próximas que a empresa tinha, como forma de segurança, comprar casas laterais às centrais telefônicas, e logo em seguida, criou-se uma demissão voluntária, um certo plano (PDV), mas que não atendia a todo mundo [...] então, a privatização não fez nada daquilo que se esperava, muito pelo contrário.

A decepção e o descrédito marcam também os depoimentos de ST5 e ST2, como associados ao processo de privatização.

Tudo mudou na empresa e para pior. Aliás, antes da privatização, a empresa era um lugar maravilhoso para se trabalhar, como eu disse, até se trabalhava de graça se fosse preciso. Depois da privatização tudo mudou, mudou o perfil da empresa, mudou muito o comportamento das pessoas, não se podia mais confiar em ninguém, nos colegas, entendeu. Você via, claramente que alguns eram privilegiados, tomando cursos [...]e você sentia que tava sendo deixada pra trás, você já sentia que tava sendo deixada de lado, porque você já não interessava mais à empresa, e isso tudo afeta muito, magoa. (ST5)

Para ST2, “foi a privatização, porque ela deu aos donos da empresa o direito de fazer o que quisessem e achassem necessário”.

Mais adiante ele arrisca uma definição: “Privatizar é como classificar, é derrotar o cidadão brasileiro; até hoje eu não vi uma privatização que fosse benéfica pra ninguém (o trabalhador, claro); se tem alguma eu não cheguei ao ponto de ler nem ver”.

Também os dois industriários que se referiam à privatização, não tinham dela a melhor das impressões.

Eu acho assim: o governo quer fazer reformas, que faça, mas não quebre as estruturas do país. O que é que a gente tá vendo acontecer aí com bancos, Coelba, Telebahia e outras? Você sabe do caso da Embasa? E da Dow Química? Quer dizer: quando compram, encontram tudo saneado, o governo dá financiamento etc. É como se você chegasse lá em casa e eu botasse o peru mais gordo e gostoso só pra você comer. É assim que o nosso governo trata os estrangeiros. Bota uma mesa farta, a melhor bebida e devagarinho eles vêm, pisam os jardins da gente e machucam demais a gente, o trabalhador. Tá duro, tá duro mesmo de resolver essa situação e eu não sei se a minha geração, a nossa geração vai ver coisas melhores (SI7).

Nem sempre a privatização é aquilo que se coloca. A minha empresa era sólida, reconhecida internacionalmente, rentável, e desde a privatização, que esse grupo vem [...] promovendo uma verdadeira desordem, uma bagunça. Desfez-se o corpo técnico a conta gotas, demitindo aos poucos, para que se atingisse maiores ganhos, maior lucratividade. Nunca vi tanta inabilidade gerencial. E aí eu pergunto: até que ponto essa realidade tem dado retorno positivo? Pelos dados que tenho, acho que essa lucratividade não tem sido a esperada, ou, pelo menos, essa redução de custos seria, no mínimo, falsa. Considero isso mais uma irracionalidade da administração. É um desperdício de energia, de capacidade, o que está acontecendo no nosso país.

Pessoas mal colocadas, sendo empurradas para essa enxurrada de demissões injustas, apenas pela contabilidade fria de redução de custos (SI6).

A privatização constitui-se na causa mais freqüentemente citada pelos entrevistados, especialmente pelo grupo das telecomunicações, cujo contingente atingido pelas demissões pertencia à empresa estatal que foi privatizada. No grupo dos industriários, apenas dois depoimentos acusavam a privatização como a causadora ou uma das causadoras do processo de perda do emprego. Percebemos nas falas, uma clara crítica à política econômica do Governo e à lógica empresarial que prioriza a redução dos custos, sem preocupação com a responsabilidade social.

- ***O avanço tecnológico***

Dos dois grupos, apenas quatro integrantes (dois de cada) responsabilizaram também o avanço tecnológico pelas demissões na empresa. Percebemos, claramente, nos depoimentos, visões mais pessimistas, enquanto outros acreditam na irreversibilidade do processo, mas na possibilidade de serem criadas novas oportunidades.

São fatores que estão tirando o emprego de pais de família, estão substituindo o homem e acho que isso vai continuar, porque a tecnologia avança muito rápido e, particularmente, na área das telecomunicações, os sistemas operacionais estão praticamente automatizados e acho que vai chegar o dia em que ela (a tecnologia) vai dominar tudo e você vai cruzar os braços (ST4).

Acho que é a tônica das empresas, hoje. Colocam esses tais de micros e toda essa tecnologia e vai demitindo gente e quem fica vai se sobrecarregando (SI7).

Para SI8, o homem é o principal responsável por tudo isso. “Se a gente for olhar bem é o próprio homem que explora outro homem”.

E indignado, SI8 pergunta: “Por que constrói uma máquina dessa pra desempregar tantos?”

Já para ST7,

Avanço tecnológico nós vamos ter sempre, principalmente no setor de computação de dados, de telecomunicações. É uma coisa que vai existir sempre e por melhor que seja, sempre vai haver melhoria, vai haver redução de carga humana naquela tecnologia, mas há ampliação de outras tecnologias. O sistema de telecomunicações vai ser o meio, vai ser o ar em que o ser humano, em que o planeta vive, tudo vai ser via telecomunicações.

- ***Reestruturação da empresa e perda de mercado***

Para ST4, e ST8 uma das causas da demissão “foi a reestruturação da empresa, que pretendia centralizar todo o serviço em Minas Gerais e quem não aceitou ir, foi demitido”.

O argumento da empresa é que estava perdendo mercado e que teve que fazer uma reestruturação interna e começou a cortar pessoal. Pra você ter uma idéia, quando eu comecei, a gente era em torno de 300, quando eu saí, tinha 90, 86 funcionários (SI5)

A gente sabia que a empresa tava perdendo mercado. A gente sabia que as empresas tavam recebendo muita mão-de-obra e que as indústrias pararam de crescer, pararam de absorver mão-de-obra e começaram a demitir, ou ‘cortar as gorduras’, como eles falam (SI2).

A empresa sempre alegou que tava perdendo mercado e que por isso precisava reduzir custos e demitir pessoas (SI7).

SI8 arrisca um discurso político-econômico mais elaborado para justificar a demissão pela empresa a qual, segundo ele, “não teve culpa de nada”.

Desde os planos do governo que a empresa vem perdendo quadros e a gente sentindo os reflexos do que a empresa tava passando [...] Teve também a queda do mercado lá na Coréia e no Japão e a empresa sentiu muito. Ai foi demissão em cima de demissão, férias coletivas, deixou de pagar horas extras, coisa que ela nunca tinha feito [...] acabou com a supervisão, mandou os aposentados embora e tudo isso.

Nos demais depoimentos, as causas apontadas foram redução de custos, questão na justiça, um caso de discriminação por questão de gênero (mulher). Uma entrevistada alegou também a LER, que havia adquirido e que estava fazendo com que ela faltasse muitas vezes ao serviço, teria contribuído para a sua demissão.

Como vimos, os maiores vilões na avaliação dos entrevistados são a privatização, a reestruturação organizacional e o avanço tecnológico, ou a conjunção de dois ou mais desses elementos. Especialmente para o grupo das telecomunicações, a privatização é, certamente o alvo mais apontado. Aparece como a grande responsável pelo ‘desmantelamento’ da empresa, corte de pessoal, terceirização das atividades etc., resultando em sobrecarga para os que ficam e na baixa da qualidade dos serviços prestados.

Mas, como se deram esses processos? Como as empresas faziam chegar aos seus empregados a notícia da perda do emprego? Havia algum tipo de preocupação com a repercussão do fato no indivíduo trabalhador? Essa é a discussão apresentada no tópico a seguir.

6.2.4 - Avaliação Sobre os Critérios Utilizados para a Demissão

Para os trabalhadores das telecomunicações, os critérios utilizados são os mais injustos e cruéis possíveis, na maioria das vezes, não compreendidos pelos empregados. “Às vezes

alegavam transferência de setor, outras vezes, a questão que alguns empregados tinham na justiça etc” disse ST5, sem contar que “a demissão sempre acontecia ao final do expediente, geralmente faltando 10 minutos para o encerramento, o trabalhador era chamado pelo seu chefe e este anunciava que estava sendo demitido”, conclui.

Segundo ST7, “A empresa nunca deu muitas explicações sobre as demissões, apenas alegava que era corte de despesas, desativação da área do CPD, desativação do setor, transferência etc”.

E mais adiante: “Houve casos de pessoas que retiraram a questão da justiça para ter o emprego assegurado e, mesmo assim, foram demitidas”, confessa ST7 e acrescenta: “ A gente nunca conseguia entender os critérios utilizados.”

“Eles não tiveram o mínimo respeito por ninguém [...] Eu mesma tinha saído de férias e no dia que retornei fui chamada e posta na rua”, desabafa ST5

Entre os industriários os critérios da demissão não foram muito questionados, verificando-se na maioria dos entrevistados, um conhecimento dos problemas que as empresas vinham enfrentando, tendo, inclusive, uma delas, preparado seus trabalhadores com antecedência para o desfecho do processo. Talvez por isso, não se percebam grandes mágoas, ressentimentos, nesse grupo, em relação às suas organizações, exceto o caso de SI6, desempregado de uma metalúrgica que foi privatizada, segundo o qual,

E difícil entender os critérios utilizados, é um negócio irracional mesmo, porque em nome do lucro, você sai cometendo barbaridades, inclusive colocando em risco a própria empresa. Desprezam a experiência, a qualificação, o compromisso do empregado, o tempo já investido na empresa, que, como eu disse, é uma área restrita aqui na Bahia e, em nome desses maiores ganhos, maior lucratividade, a tendência foi essa: tirar as pessoas. Na verdade, eles estão sucateando a empresa. Imagine um poço que produzia cinco mil toneladas por mês, hoje produz, como no mês retrasado, noventa e tantas toneladas, quer dizer, mais de 70% aquém do que deveria. Mas tudo por que? Por causa de uma política errada. É isso que tá acontecendo lá na “minha” empresa. Está seriamente ameaçada de fechar as suas portas e isso é uma irresponsabilidade.

É interessante observar que esse entrevistado em diversos momentos se refere à empresa como ‘minha’ empresa. O nível de identificação e o compromisso construídos ao longo dos anos de convivência mantinham muito vivo o sentimento de pertença àquele grupo, assim como o significado que o emprego e a organização tinham na vida desse indivíduo.

Buscando melhor compreender esses impactos e efeitos da perda do emprego para o indivíduo, decidimos por outro recurso, qual seja, explorar as metáforas utilizadas pelos entrevistados na expressão e significação das experiências vividas, o que apresentamos a seguir.

6.3 - O USO DE METÁFORAS PARA COMPREENDER O SIGNIFICADO DO EMPREGO E SUA PERDA PARA OS INDIVÍDUOS

A partir do modelo proposto por Caldas (2000), passamos à apresentação da análise do significado da perda do emprego para os sujeitos da pesquisa, a partir das imagens ou metáforas utilizadas nas suas falas ao se referirem ao trabalho, emprego ou à própria organização.

Esclarecemos que, nos depoimentos dos nossos entrevistados, duas das metáforas propostas por Caldas apareceram com maior frequência: as metáforas de natureza psicológica e, em números menos significativos, referências à dimensão social, concebendo o emprego como a ideologia do sucesso, constituindo-se a demissão em fracasso e o emprego como status e a demissão vista como passagem. Apresentamos, na seqüência, os resultados relativos às referidas dimensões:

6.3.1 - A dimensão psicológica

Como vimos na parte teórica, essa dimensão toma como foco principal o mundo interior do indivíduo, antes e até além do seu papel social. Utilizando metáforas a exemplo da família, do contrato, da identidade, dor, morte, abandono, entre outras, os indivíduos constroem os significados dos relacionamentos existentes entre eles e as organizações. Vejamos os resultados das falas dos nossos entrevistados.

Para ST5, “o trabalho é um acordo, um contrato que eu tenho com a empresa, então, é uma relação de troca, onde eu cumpro a minha parte e a empresa cumpre a dela”.

“Eu mesmo esperava me aposentar lá na empresa, aí veio a demissão. O que é que eu posso fazer? É doloroso, foi muito duro” (SI7).

Percebe-se na fala desses dois sujeitos, a compreensão do trabalho como um contrato, um acordo, no qual as partes teriam obrigações recíprocas. Assume um caráter de contrato mais duradouro e forte no segundo depoimento, passando a idéia de um casamento entre indivíduo e organização, selado pelo “até que a morte (ou a aposentadoria) nos separe”.

Nos depoimentos seguintes, o sentimento mais forte é o de terem sido descartados, ‘usados’ e depois jogados fora pela organização. Interessante que esse sentimento é expresso apenas por desempregados do setor das telecomunicações.

O sentimento de ter sido descartável, de não ter valido a pena ter me dedicado durante quase 11 anos à empresa, defendido ela etc. (ST8).

Fica uma mágoa muito grande, porque você lutou, deu sangue pela empresa, suou a camisa e foi descartado de uma maneira ridícula (ST4).

Eles me liberaram como se eu fosse uma coisa (ST2).

Por muito tempo alimentou-se a compreensão de que em troca da lealdade, compromisso e nível aceitável de desempenho na organização garantiria a permanência do empregado. Sabemos que hoje a realidade é bem diferente. Cada vez mais as organizações querem e exigem essa lealdade, esse compromisso e a qualidade no desempenho. A diferença é que o empregado não dispõe de mais nenhuma garantia de permanência no emprego. Percebemos, nos entrevistados, esse sentimento de unilateralidade na execução do contrato. Ou seja, o descarte, ou o “uso” da pessoa pela empresa, leva junto a idéia de que apenas o empregado tenha sido sincero, leal, injustiçado, tal qual o cônjuge que se sente traído. Segundo Caldas (2000), esse sentimento é geralmente mais forte entre aqueles que trabalharam em estatais, o que nossos depoimentos também parecem reforçar.

Um outro conjunto de metáforas é utilizado, ainda integrando a dimensão psicológica, como vemos a seguir:

Pra mim, o trabalho é a segunda família, é a base, o alicerce pra se manter (ST4).

A (nome da empresa estatal) era uma mãe. Nós éramos felizes e não sabíamos. Agora, essa (a privatizada) realmente foi má mesmo, veio com maldade, fazer maldade com os próprios seres humanos (ST2).

A sensação de estar desempregado é de um sentimento de perda, como se tivesse perdido um familiar, uma mãe, um pai, uma pessoa assim muito importante e perdendo de que forma? (ST8).

Muita dor, é muito doloroso mesmo, só quem passa pra saber (SI7).

Nesses 15 anos, a minha empresa era a minha família. Eu me entreguei de corpo e alma e, na realidade, ela faz parte de mim. Até hoje, fora dela, eu me preocupo com ela, com o que acontece com ela; na realidade, eu a amo, entendeu? (SI6).

O sentimento que a gente tem é de completa invalidez, certo? Não a minha, física, mas a provocada justamente pelas grandes empresas daqui do Nordeste, porque elas implantaram o serviço, a gente desenvolveu muita coisa na área de telecomunicações, a empresa daqui foi pioneira no sistema Telebrás e na implantação de muitos sistemas que hoje a gente utiliza normalmente e as empresas nos abandonaram aqui, elas simplesmente estão indo para o eixo Rio, São Paulo, Minas, sudeste principalmente, e deixaram a mão-de-obra profissional na área de telecomunicações a ver navios (ST7).

Nesses depoimentos, as representações mais presentes são as de família, mãe, ente querido, perda, abandono, dor e invalidez, entre outros, para representar o significado do trabalho e os sentimentos em relação à sua perda.

Mais uma vez, no uso destas metáforas, temos a participação majoritária dos sujeitos das telecomunicações, contando com apenas dois industriários.

Foram utilizadas, ainda, metáforas relacionando o trabalho como elemento fortemente relacionado à identidade e à vida do ser humano, sendo o desemprego associado à morte e à perda dessa identidade e da dignidade.

Eu não sei se é Milton Nascimento ou Gonzaguinha quem diz que trabalhar é estar vivo. Ou seja, é imprescindível o trabalho para o homem [...] quando um homem perde o seu trabalho, perde também a sua dignidade e a identidade, e é por isso que eu defendo que tem que ter trabalho para o homem que quer trabalhar (SI6).

A pior coisa quando falam da sua idade é que parece que você já morreu com 38 anos de idade. É assim (SI8).

Para esse entrevistado, por exemplo, o valor social do trabalho e sua importância sobressaem-se na medida em que permite que o sujeito faça as suas escolhas, significando fonte de satisfação de suas necessidades, de inserção numa categoria social, tendo, conseqüentemente, importância fundamental na construção da identidade.

através do meu trabalho é que eu vou dar sustento à minha família; o trabalho vai determinar o meu salário, o salário que eu ganho é que vai determinar o lugar onde eu vou morar, vai determinar a minha qualidade de vida, se vou morar num conjunto residencial ou numa invasão, certo? O trabalho é que determina muito na vida do ser humano, principalmente o emprego, porque o trabalho em si, ele é genérico, mas o emprego é que vai determinar toda a minha vida, a minha vida com a minha família, a criação dos meus filhos, a relação com os colegas que eles vão ter. Então, o

trabalho é muito significativo, não só no aspecto financeiro, mas, principalmente, no social (ST7).

Em síntese, integrando a dimensão psicológica citada por Caldas (2000), os relatos dos nossos entrevistados caracterizaram-se pelas representações do significado do trabalho e do emprego como contrato, tendo no seu oposto, os sentimentos de descarte e de unilateralidade das partes na sua consecução. As avaliações envolvendo sentimentos de injustiça e de desrespeito por parte da empresa com os empregados são claramente percebidas; o emprego representado com a idéia de família, a base, o alicerce e a demissão como abandono e perda; o emprego como estruturador da identidade pessoal e profissional, tendo no seu oposto a perda da identidade e da dignidade foram citados; um sentimento partilhado pelos grupos também foi de trabalho como vida e a demissão representada pela dor, perda e morte.

Os nossos achados encontram suporte na literatura psicológica e organizacional. É consensual o entendimento de que cada vez mais as organizações (mesmo vituais) ocupam maior espaço em nossas vidas. Nelas passamos boa parte do nosso tempo útil, muitas vezes maior do que em nossa própria casa. Isso, conseqüentemente, alimenta e/ou reforça um envolvimento, comparado e até mesmo igualado às nossas famílias.

A intensidade desse envolvimento pode gerar um significativo sentimento de pertença a ponto de essa relação envolver, simultaneamente, sensações nutrientes e frustrantes, liberalizantes e opressoras, tais quais se observam no sentimento de pertença a uma grande família.

De acordo com Pagés (1987), a organização 'hipermoderna' assume essa figura maternal. Se, de um lado, ela significa amor, fonte de ternura, afeto, proteção, por outro suscita sempre o medo pelo fato de que a sua perda pode ser fonte de angústia para o indivíduo. Quando indivíduo e organização constróem esse tipo de relação, geralmente, o processo de demissão é muito traumático.

É comum nesses relatos, o uso de expressões como desespero, raiva, medo, insegurança, abandono, expressões que podem muito bem estar representando as reações mais comuns à concretude do processo de separação física e psicológica que a perda do emprego, especialmente a involuntária, traz ao indivíduo.

A sensação de ter sido criado, protegido, internalizado valores e conhecimentos pertinentes e úteis à empresa, cria no trabalhador uma espécie de ‘utilidade’, que lhe faz acreditar que seu espaço esteja de certa forma garantido. Entretanto, atendendo a conveniências e decisões da empresa, esta o descarta, gerando no trabalhador a sensação de ‘invalidez’, de abandono, de ter sido entregue à própria sorte.

A despeito da falta de consenso entre o conceito de identidade, temos assumido, ao longo desse estudo, que o trabalho, o emprego, o papel profissional tem uma importância significativa para os indivíduos na construção de significados do mundo e de si mesmos. Por sua vez, a perda desse referencial trará conseqüências à noção de identidade da pessoa e, também à construção ou dissolução desses significados. É significativo o número de adeptos² dessa idéia de efeitos na noção de identidade, até porque é muito comum perguntarmos a uma pessoa “quem” é ela e a resposta vir acompanhada de um indicador referente ao “papel” ou à “organização” da qual ela é ou foi parte. Exemplos: “Eu sou da Universidade Federal da Bahia”, “ele é arquiteto”, “ela é representante de vendas do **laboratório X**”*etc.* Assim, à medida em que construímos o que “somos”, através do que “fazemos”, a perda do emprego, seguramente pode representar um sentimento de “mutilação”, de “dissolução” de aspectos elementares do nosso *eu*, afirma Caldas (2000, p. 235).

Através da ocupação, acredita-se, uma pessoa se inscreve num determinado nível socioeconômico, e num mundo profissional determinado. Ela vai determinar as suas possibilidades de escolhas, suas possibilidades de progresso e satisfação. Assim, a ocupação tem tanto fontes quanto conseqüências importantes “no” e *para* o “eu” Levinson, 1978 *apud* Caldas, 2000, p. 236).

Segundo Caldas, a decisão por ficar ou sair da empresa tem se constituído em interesse de investigação por especialistas. O argumento mais usual para as respostas encontradas é de que exista um misto de inércia e paternalismo a comandar muitas dessas relações entre indivíduos e organizações. Apesar de se constituírem em dimensões reais da vida organizacional, diz Caldas (2000, p. 241), elas não explicitam processos psíquicos que poderiam definir essa relação de dependência que muitos indivíduos estabelecem em relação às organizações. Tanto que, recentemente, tem crescido o interesse em compreender o emprego como um vício e um

² Ver Tannenbaum e Hanna (1985), Dalton (1989), La Farge e Nurick (1993).

fardo, na tentativa de mostrar como a sua perda evoca imagens tão vivas e conflitantes quanto as de vida e morte.

A seguir, exploramos o conjunto de metáforas relativas à dimensão social, conforme modelo de referência.

6.3.2 - A dimensão social

Nesta dimensão, as imagens sobre a perda do emprego refletem a relevância que o indivíduo atribui ao papel social do emprego e da sua perda, determinado principalmente pelo valor atribuído ao seu *status* empregatício.

Uma outra visão é a que encara a perda do emprego como um trânsito entre um *status* social e outro, envolvendo compreender o *status* ou papel social no sentido sociológico e / ou como um rito de passagem.

“Realmente, eu me sinto um fracassado”, diz ST2, assumindo mais adiante, ao falar sobre o significado do emprego que “é uma vitória uma pessoa estar trabalhando”.

SI7 afirma com convicção:

todo dia digo aos meus filhos que estudem para ser os melhores, porque o funil do mercado de trabalho está cada vez mais fino. Está cada dia mais difícil ser alguém nesse mundo de meu Deus, porque os cargos melhores já têm dono, são dos filhos e netos dos políticos, dos filhos e netos dos grandes empresários e não sobra nada, só o resto. Veja o caso da Ford: o que sobrou para os baianos? Só os restos que os grandes não querem.

Conforme descrito no capítulo 04, essas imagens de sucesso e fracasso na vida relacionados ao emprego ou à sua perda, geralmente são evocadas por pessoas que colocam o *status* profissional como principal elemento valorativo de si mesmas ou de como são valorizadas pelos outros. Ou seja, nessas condições, o indivíduo se vê ou é visto como “alguém” em função do nível de sucesso que alcança profissionalmente. Geralmente, imagens de “vitória” e “derrota” aparecem nessas situações. Quer dizer, o simbolismo do *ser alguém*, do *vitorioso* em função de conseguir um destaque ou um lugar privilegiado no mercado de trabalho, povoa a mente dessas pessoas.

O entendimento da perda do emprego como uma “passagem” foi referido apenas por dois entrevistados, ambos integrantes do grupo dos industriários. O primeiro deles diz assim:

“Tenho muita clareza e tranquilidade em encarar o novo momento. [...] Eu saí de um mundo e entrei em outro”. Em outro trecho o entrevistado se coloca como tendo sido positiva essa transição, como oportunidade de conhecer outras opções, de desenvolver algo que para ele tenha mais sentido etc e afirma que, seguramente, “aquela vida de executivo, de formalidade, não me interessa mais” (SI1).

Para o segundo “Eu sempre pensei que a empresa não é nossa casa e que um dia ou outro a gente pode sair [...] partir pra outras coisas [...] faz parte” (SI7).

O rito de passagem é um conceito antropológico clássico, já utilizado pela Sociologia desde a década de 30 por autores da chamada Escola de Chicago e muito útil na compreensão do conceito de carreiras, como afirma Huges 1937, p. 413, *apud* Caldas, 2000, p. 253):

carreira consiste, objetivamente, em uma série de mudanças de status e cargos claramente definidos [...] subjetivamente, uma carreira é uma perspectiva variável pela qual a pessoa vê toda a sua vida e interpreta o sentido de suas várias atribuições, ações e as coisas que lhe aconteceram ...

Bem distante de representar estigma, fracasso, morte, para algumas pessoas o emprego é entendido como um papel social, portanto, a sua perda, pode significar uma “ponte”, um ‘trânsito’ entre um *status* e outro. Isso pode ajudar e muito, na compreensão, pelo indivíduo, da perda do emprego.

A noção de que a empresa não é a sua casa também pode expressar essa compreensão de transitoriedade, de algo não definitivo e pode, certamente, tornar menos traumática a idéia da perda do emprego.

Caldas (2000) adverte para a importância de se atentar para a ambigüidade, como uma característica inerente ao comportamento humano, presente, igualmente, nas suas relações com as organizações, tão bem colocada por Pagés (1987), que mostra a dualidade que a organização representa para o indivíduo. Ao mesmo tempo em que o fascina, pela sua onipotência e onisciência, o temor de perdê-la o angustia.

Assim, segundo Caldas (2000, p. 147), “a transação entre indivíduo e organização funciona através desse par ambivalente: prazer e angústia”.

O reconhecimento da sua ambivalência e aceitação dos seus paradoxos pode ser benéfico ao indivíduo, uma vez que lhe permite conhecer melhor a si mesmo e ao mundo que o rodeia. Também abre novas perspectivas para a compreensão do significado do trabalho e do impacto da sua perda.

O conjunto de metáforas extraído das falas dos nossos entrevistados confirma a utilização desse recurso nas representações feitas pelos sujeitos sobre os seus relacionamentos com as organizações de trabalho. Também aqui, observamos o predomínio das metáforas relacionadas à dimensão psicológica, tanto no que se refere ao trabalho e ao emprego, quanto à sua perda, reafirmando a importância do estudo do significado do trabalho e do emprego para o indivíduo, assim como para as organizações e seus gestores.

Relatadas as experiências vividas com a notícia de demissão, os impactos causados e formas de expressão utilizadas para simbolizar o emprego e o desemprego em suas vidas, passamos, a seguir, às estratégias utilizadas para o enfrentamento da situação da perda, em si mesma, assim como da busca pela sobrevivência e reintegração ao mercado.

6.4 - O MEDO DO DESEMPREGO: AS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E DE BUSCA PELA REINSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Como já referimos, os estudos sobre estratégias de enfrentamento têm privilegiado uma perspectiva micro e, na sua maioria, têm sido desenvolvidos nos contextos organizacionais e de trabalho nos estudos sobre *stress* (tendo como pioneiro Lois Murphy, 1956, 1957, 1960 e 1962); sobre a psicopatologia do trabalho, (Dejours, 1988 e Selligman-Silva, 1994); no nível individual e familiar, sobre problemas de saúde, (Menandro, 1995); em pesquisas de infertilidade (Stanton, 1991); em situações de notícia de privatização, (Palassi, 1998); num estudo sobre o desemprego, a partir de pesquisas realizadas sobre as relações saúde/trabalho (Santos, 2000).

Aqui tratamos dessas estratégias em dois níveis: primeiro, numa dimensão mais psicológica, de reação à situação da perda em si, ou seja, o ‘modo’ como ‘enfrentou’ a notícia da demissão, a reação inicial, seja de maneira consciente (perceptível pelo indivíduo) ou inconsciente (não observável pelo sujeito) (Campos, 1992); em segundo momento, exploramos os esforços feitos no sentido de busca de sobrevivência e de retorno ao mercado. Ou seja, que tipo de investimentos estão sendo ou foram feitos nesse sentido.

A despeito do reconhecimento de que a perda involuntária do emprego tende a apresentar um sentido negativo para a grande maioria dos indivíduos, os estudos sobre as estratégias de enfrentamento mostram-nos que o mundo intrapsíquico dispõe de forças poderosas que tanto podem se constituir em ameaças, quanto de tranquilização, diante dos desafios do mundo cotidiano. (Campos, 1992).

Entendemos, também, que essas reações, as emoções, percepções e significados, são construções decorrentes dos processos de interação e socialização primárias e secundárias dos indivíduos com o seu ambiente. Assim, as estratégias utilizadas pelos indivíduos para o enfrentamento das situações diversas são construídas através dessa convivência e das suas emoções e disposições psicológicas, portanto, poderão variar de um indivíduo para outro, até mesmo quando vivenciam experiências semelhantes, como é o caso da notícia da demissão. Sobre essa questão tratamos a seguir.

6.4.1 - “Estratégias de enfrentamento” da notícia da demissão

Observamos no conjunto dos nossos entrevistados que, de certa maneira, a notícia da demissão já era algo esperado, muito embora, como alguns afirmam “a gente nunca acha que vai chegar a nossa hora”. Nessa afirmação, já percebemos uma certa atitude de negação ou de busca de proteção para enfrentar o evento. É como se fosse acontecer só com “o outro”. É comum, portanto, ouvir relatos sobre “surpresa”, “foi inesperada”, “susto” etc.

A partir dos relatos sobre o significado da notícia da demissão, ou seja, qual foi a primeira reação à notícia de que estavam perdendo os seus empregos, destacamos dois grupos para análise.

O primeiro compreendeu aqueles entrevistados que declararam “ter encarado o problema de frente”, que alegaram que “estavam preparados”, que tinham “consciência do que estava acontecendo”, ou seja, que demonstravam formas mais elaboradas de enfrentamento, encarando de forma consciente e objetiva a situação, como diz Campos (1992); também nesse grupo incluímos “os precavidos”, aqueles que afirmaram que não tinham se chocado muito com a notícia, pois se sentiam “preparados psicológica e financeiramente” para o evento. Nesse caso, incluem-se aquelas pessoas que, ao longo da vida como empregado formal, preocuparam-se em manter sempre alguma alternativa de complementação de renda, ou porque pretendiam, ao aposentarem-se, terem uma atividade própria a exercer. Entretanto, duas pessoas que se referiram ao fato de ter uma fonte de renda alternativa, alegavam ter uma preocupação com a possibilidade também do desemprego.

Assim, nesse grupo, era comum ouvir expressões de desabafo, de falar sobre o clima ruim que a empresa estava passando e que estava sendo um ambiente “insuportável” de se trabalhar, de passar para o chefe que se sentia profissionalmente preparado(a) para enfrentar a situação, que tinha consciência do que estava acontecendo etc. Interessante é que, nesse grupo, apenas um sujeito não tinha outra atividade nem perspectivas fora da empresa; os demais já planejavam abrir negócio próprio ou já tinham outras alternativas de renda.

Como SI7 afirmou: “Eu nunca achei que a empresa fosse a minha casa. Mais dia, menos dia, eu ia sair dela, só não sabia de que jeito”.

ST1 confessa que nem ela imaginava que fosse reagir daquele jeito. “No momento eu não senti tanto. Desabafei.[...] Aí ele disse: Eu tenho ordem da empresa e eu respondi: Então me dê logo pra eu assinar e ir me embora”.

No segundo grupo, ainda seguindo o esquema de Campos (1992), registramos aqueles que, de alguma forma, pareceram utilizar outras formas de enfrentamento, a exemplo de “brincar, fantasiar” com a situação, como ST2 que disse ter usado para os colegas a expressão “chegou minha carta de alforria”, ao comunicar que havia sido demitido. Segundo este entrevistado, essa expressão já era comum no grupo, dado o sentimento de escravidão (a qualquer hora podia ser chamado a trabalhar, mesmo estando de folga) e o estado de tensão em que estavam vivendo na empresa; reconhecia, entretanto, que se tratava de uma brincadeira, “uma forma de

descontrair”, porque a demissão de “liberdade não tem nada, porque a gente se liberta de uma coisa e passa a depender de outras” (ST2).

Para SI5, industrial, o primeiro pensamento que veio foi “agora vou relaxar um pouco e procurar organizar a minha vida”; nesse caso, também, embora utilizando outra forma de expressar o enfrentamento da situação (**relaxar**), o desejo do negócio próprio já era acalentado e ele confessou que já estava construindo um mercadinho quando veio a demissão.

É muito comum entre pessoas que enfrentam eventos estressantes e indesejáveis apelarem para a “negação” da situação, como se pudessem, assim, aliviar ou se visualizasse possibilidade de reversão. Expressões como “não posso acreditar”, “parece um pesadelo”, “não quero pensar nisso agora” etc., são comuns nas falas dos entrevistados.

Seja qual for o significado atribuído, é muito comum ouvir-se dizer que “no momento parece que recebi uma anestesia”, “o pior é depois”, ou “depois é que a gente cai na real”. Isso remete ao dia seguinte, ao reconhecimento da situação de desempregado que, por sua vez evoca sentimentos de desocupação, inutilidade, vagabundagem e outros termos pejorativos que maculam a personalidade e a identidade de ser humano útil, responsável e produtivo. Em seguida, a busca por novo trabalho, por uma ocupação, o desejo da reconstrução, o enfrentamento das dificuldades de naturezas diversas, traçando um novo panorama no cotidiano do trabalhador.

ST6 tinha sido demitida logo na primeira lista da empresa (há cerca de um ano e meio) e ainda se encontrava sem emprego. Afirma que ainda não conseguiu se recuperar

foi um baque muito grande, tive muita raiva, chorei tanto [...] mas depois ficou a expectativa e agora nem a expectativa tem mais, porque já tentei procurar alguma coisa pra fazer, não encontro, hoje só faço chorar e estou muito nervosa, agoniada mesmo, já pensei até em me jogar da janela [...] mas tenho ela (a filha). (choro).

O suicídio tem sido tema de estudos sociológicos desde Durkheim e, mais do que nunca, ele se torna presente nos grandes centros urbanos. Estudiosos como Bourdieu (1993), Gaulejac (1995), Crepet (1990, *apud* SANTOS, 2000) citam casos de suicídio em seus trabalhos. Santos (2000) relata que em pesquisa coordenada em hospital psiquiátrico de Fortaleza, ouviu comentários médicos a respeito de tentativas de suicídio por pacientes fragilizados pelo desemprego e exclusão social.

O isolamento, a decepção, a agressão, atribuir a culpa pela situação aos outros. ST4, o mais jovem do grupo, relatou:

no início parecia um pesadelo. Depois comecei a me sentir decepcionado com as pessoas, passei a achar que elas tinham culpa do meu sofrimento e aí me isolei, não queria falar com ninguém [...] tive momentos de muita raiva, cheguei até a pensar em me separar da minha família. Hoje estou recuperando isso, já procuro os amigos, procuro conversar, procurar juntos por trabalho [...].

A “esperança de dias melhores”, “a fé em Deus”, amenizam o sofrimento e a angústia daqueles que ainda não tinham encontrado trabalho, ou que haviam encontrado, porém em situações de informalidade, a exemplo das prestações de serviços, terceirizados etc. Percebe-se em muitos deles a preocupação em preservar os familiares do seu sofrimento cotidiano. ST7 assim se posicionou:

quando estou com muito baixo astral, eu saio, vou na casa dos meus pais, não deixo transparecer muito isso para não atrapalhar os estudos dos meus filhos.

E SI8:

primeiro parece uma anestesia [...] depois vem o nervoso, a ansiedade, o medo, o tédio, aflição, depressão, sentimento de inutilidade, tudo enfim. [...] Ficar em casa eu não fico não, até para não passar para a mulher e a filha que eu tô deprimido. Beber não bebo, ir para as portas de bar, ou para as casas dos outros eu não vou, também não gosto. Então, saio caminhando, procuro ir na rua, olhar um shopping, só mesmo pra olhar, pra passar o dia, [...] leio jornais, procuro os colegas pra gente trocar idéias e vou enfrentando.

O sentimento de preservação do dinheiro recebido com a indenização, o medo de que ele acabe, na ressalva de que a ida ao shopping é “só mesmo pra olhar”, transparece nesse depoimento. Em todos os entrevistados, exceto naqueles que já tinham algum negócio, percebemos naturalmente essa preocupação em gastar apenas o necessário, com o corte nas despesas, para que “o dinheirinho renda até que encontre algum trabalho”.

O desemprego como um fato a ser enfrentado, as demandas cotidianas chegando e, até mesmo, aumentando, procuramos investigar as estratégias e investimentos que esses sujeitos estavam fazendo e as dificuldades que estavam encontrando na busca da sobrevivência e por um lugar no mercado de trabalho, objeto da discussão a seguir apresentada.

6.4.2 -Estratégias Utilizadas na Busca da Sobrevivência e da Reintegração ao Mercado e as Principais Dificuldades Encontradas

Percebemos nas falas dos entrevistados que o medo de permanecer desempregado aumenta a cada dia que passa, até porque todos demonstravam conhecimento das dificuldades originadas

pela situação atual do mercado de trabalho, das crescentes exigências por qualificação, das restrições à idade, entre outros obstáculos que têm que enfrentar para vencer a situação do desemprego.

As estratégias utilizadas na busca pela sobrevivência e pela reintegração ao mercado de trabalho passam pelos investimentos em cursos de atualização, profissionalizantes, contatos com colegas, ex-chefes, leitura dos classificados dos jornais, entrega de currículos nas empresas, associação a outros colegas demitidos na formação de empresas prestadoras de serviços, negócio próprio, bicos, prestação de serviços até a investimentos em processos de requalificação e reorientação de carreira.

Na busca pela sobrevivência da família vale tudo. Continuar trabalhando na mesma área ou mudar para outra; fazer alguns “bicos” no computador, em casa, tipo digitar trabalhos escolares, digitar currículos, contratos etc; venda de confecções; dirigir táxi; criação de abelhas; mercadinho; barraca de frutas; comércio de produtos de fazenda; telemensagem; fazer doces e caramelos para vender, até a fundação de empresa de consultoria e prestação de serviços na área que trabalhava antes. Dois deles optaram por mudar mesmo de área, como eles disseram: “descobrir novas potencialidades”, (SI6) e “fazer apenas aquilo que realmente tenha sentido e que me dê prazer” (SI1).

SI1, na verdade, diferencia-se bastante do conjunto dos sujeitos entrevistados Essa diferença começa com a visão que tem do significado do trabalho, segundo ele “uma questão de economia subjetiva, de ver o que é que a gente tá se propondo”. Diz ele: “Trabalhar, pra mim, hoje, só faz sentido, se estiver mais ligado àquilo que seja importante, que esteja mais ligado ao desejo mesmo. É uma questão de subjetividade”.

Mais adiante ele complementa:

esse modelo de trabalho que está aí só serve para uma pessoa que tenha uma subjetividade tão capitalista quanto o capitalista mais radical que tem. Só que essa pessoa deveria lembrar que ela não tem dinheiro. Ela entra com o trabalho, com sacrificio desmesurado pra garantir ter que ser consumidor alucinado. Isso pra mim é uma droga, um vício e essa coisa não me interessa nem acho que seja coisa pra ser feita por gente. (SI1)

Após afirmar que está investindo em outras áreas de interesse, a exemplo da música, pensando em iniciar um mestrado e se dizer fascinado pelos estudos da filosofia, da arte, da cultura, ele conclui, dizendo que o modelo de trabalho formal, o trabalho executivo que ele realizava, submetido a horários, aquele trabalho que significa sofrimento não o interessa mais. Nas suas palavras,

esse trabalho como uma outra face do capital não me interessa. Não me interessa fazer mais nada hoje que esteja me levando a me tornar apenas uma função dentro desse modelo desembestado, desesperado. Eu acho que esse modelo foi feito especialmente pra robô (S11).

E sua diferenciação em relação ao grupo vai mais além: portador de escolaridade de nível superior, com trajetória profissional bem sucedida (o único que chegou a cargo gerencial), com bagagem cultural invejável, situação financeira também e sem dependentes. Isso remete ao estudo de Santos (2000), quando, ao se referir ao trabalho como fonte de auto-realização, afirmava que o conceito de trabalho como objeto de auto-realização não está presente em nenhum dos desempregados pais de família, que apenas pela venda da sua força de trabalho conseguia recursos para a sobrevivência dos seus dependentes. Outrossim, é válida a defesa de uma ideologia do trabalho como objeto de auto-realização, de atendimento aos mais superiores desejos do homem, que não se resume ao consumo louco e desenfreado cultivado pelo sistema capitalista. Mas aqui vai uma pergunta, que o próprio entrevistado (S11) responde ao longo do seu depoimento. Ele enfatiza muito o **hoje**. “**Hoje** pra mim isso é fundamental [...] não sei até quando eu vou poder levar isso, mas **por enquanto** ele não me convém”.

Na verdade, os entrevistados buscam pautar as suas estratégias norteadas pelas maiores exigências que o mercado de trabalho faz, atualmente, ao trabalhador, em especial aquelas referentes à qualificação e atualização do capital intelectual e a capacidade de realizar variadas tarefas. Assim, é comum ouvir relatos de busca de qualificação e atualização através de cursos, especialmente de informática, porque é “uma área que muda muito, que evolui muito e você fica logo defasado”, afirma ST5.

Os cursos profissionalizantes também estão sendo procurados, principalmente por aqueles que reconhecem que o seu “capital intelectual” é muito reduzido, específico da área que trabalhou antes e que busca a reintegração mesmo em outra área. É comum ouvir dessas pessoas a avaliação de se sentirem defasadas em relação ao que está acontecendo agora, o

reconhecimento de que se acomodaram à empresa e não buscaram evoluir e, agora, na competição por um lugar no mercado formal, percebem o “*fosso*” que as distanciam das exigências atuais. Isso fica muito claro na fala de ST4:

estou tentando fazer cursos profissionalizantes, mesmo em outra área, lutar pelo mercado de trabalho, porque quando a gente ta trabalhando é uma coisa, é uma visão, mas quando ta desempregado é outra coisa, outra visão, tem que correr atrás, porque senão nada vem a você, se você não buscar uma melhora, não correr atrás, se especializar, estudar, nada vai acontecer, porque o mercado hoje é muito exigente.

É curioso observar nas falas dessas pessoas expressões como “correr atrás”, “se virar”, “lutar”, “batalhar”, “buscar”, dando a idéia do constante movimento que caracteriza a vida do desempregado, ou seja, é como se fosse proibido parar, o que denotaria um estado de desânimo e acomodação. “Se ficar parado é pior, começa a pensar besteira e fazer estágio para a vagabundagem” (SI8).

A flexibilidade em realizar qualquer atividade, outra condição exigida pelo mercado de trabalho, favorece a sobrevivência ao desemprego, proporcionando a alguns a obtenção de alguma renda e de ocupação, conforme afirma SI4:

nunca fiquei parado sem fazer nada. Um bico aqui, outro ali, como eu sou formado na área de eletrônica, sempre tenho alguma coisa pra fazer. Mas o melhor mesmo é ter um trabalho certo e eu consegui, graças a Deus.

Entretanto, mesmo tendo essa versatilidade, o trabalhador pode encontrar barreiras, como é o caso desse entrevistado, deficiente físico, que diz saber fazer de tudo um pouco, mas tem encontrado sérias dificuldades para a reintegração ao mercado, em qualquer modalidade.

Diz ST7:

quando fui demitido pensei em adquirir um táxi, porque achava que seria mais fácil a disputa no mercado, mas não deu certo porque no DETRAN me informaram que tem uma lei que impede que o deficiente físico tenha atividades remuneradas em cima do volante. Comprei um computador de médio porte para fazer trabalhos, mas a concorrência é muito grande e o ganho é realmente muito pouco para a despesa que tem. Entrei para uma cooperativa de transportes urbanos, mas o Banco do Nordeste também atrapalhou nossos planos. Eu tô preocupado com a situação. O fato é que eu sei fazer de tudo um pouco e aceito fazer qualquer coisa, mas ta difícil.

ST3, casada, mãe de dois filhos, afirma-se vítima do preconceito e do destino. Na verdade, tendo adquirido LER e sendo demitida das telecomunicações, fez um curso de massagem anti-estresse, como uma possibilidade alternativa de renda. Divulgou através de panfletos e,

segundo ela, era comum receber a qualquer hora do dia ou da noite, telefonemas “engraçadinhos” e permeados de preconceitos.

Diz ST3 que “no início, meu marido ficou muito chateado, chegou a me acompanhar em alguns atendimentos”, mas isso não podia acontecer sempre. Hoje ele já não liga muito, mas o problema com a LER piorou e ela está quase sem fazer nada (ele também está desempregado e integra o nosso grupo das telecomunicações). Isso remete a uma reflexão sobre a situação que a mulher ainda enfrenta no desempenho de algumas funções profissionais, a despeito de todas as transformações porque tem passado a sociedade, esse tipo de situação ainda se faz presente.

Outras estratégias consideradas importantes e utilizadas pelos entrevistados foram:

- Procurar alguém conhecido que tenha informações sobre algum trabalho também é uma boa estratégia, asseguram. “Ligo para os colegas, procuro saber se tem alguma coisa. Quando sei de algum concurso também informo, porque tem que dar certo para qualquer um” (ST4). A preocupação com o outro, o sentimento de solidariedade entre os desempregados também apareceram em alguns depoimentos, passando a idéia de que ao procurarem se ajudar não enxergam no outro um concorrente. “Se um de nós ficar com a vaga, já ta bom, já é menos um na fila” (SI8).

Segundo Santos (2000, p. 159) essa prática de procura conjunta por trabalho é tanto mais comum, quanto mais próximos estiverem os desempregados do perfil de perdedor. Ao se sentirem desprovidos de melhores condições de “empregabilidade”, esses trabalhadores procuram nos companheiros de infortúnio o apoio na busca por trabalho. Na verdade, essa companhia atua no aspecto psicológico, uma vez que passa a impressão da soma de forças, do reforço das vontades individuais. O mesmo não se verifica, diz esse autor, entre aqueles que têm um perfil mais próximo de vencedores, unidos pelo sentimento de competição. Estes preferem que seus concorrentes não tomem conhecimento da vaga, por dois motivos principais: para não concorrerem e por temerem se expor à vergonha, em caso de insucesso. Já para os trabalhadores menos qualificados, esse insucesso já se tornou quase rotina. Para eles, entretanto, o fundamental é continuar tentando, livrando-se do estigma de vagabundo, preguiçoso ou fracassado; afinal, se estão procurando, se estão “lutando”, “batalhando”, indica que não perderam a luta.

- Buscar outros relacionamentos também pode ser uma boa opção, especialmente quando se quer descortinar novas perspectivas, tentar novas experiências, descobrir potencialidades novas:

comecei a me relacionar com outras pessoas, a ver outras possibilidades que me pareciam interessantes, fora da área anterior”. Mais adiante ele complementa: “mas, se eu não tivesse de verdade possibilidades de estar fazendo outras coisas eu acho que essa travessia ia ser mais complicada (SI1).

procurei saber sobre vagas pra professor substituto na rede pública, consegui uma e estou gostando muito da experiência. Estou tentando o mestrado em matemática, porque eu gosto muito de ensinar e quero descobrir outras capacidades até então desconhecidas (SI6).

Saber utilizar o tempo livre poderá ajudar a amenizar o impacto do desemprego. E esse saber vai depender dos diferentes “capitais” que o indivíduo dispuser (econômico, social, cultural, simbólico etc.) e de seus suportes sociais. Ou seja, quanto maior for o estatuto de substituição e os suportes sociais, menor será o impacto do tempo de não trabalho em sua vida. Assim, fatores como grau de instrução e qualificação, outras rendas que substituam ou amenizem a ausência de salário; o padrão de vida familiar, a ajuda afetiva e financeira da família e/ou amigos, são fatores considerados fundamentais na otimização do tempo de desemprego. Sabe-se, entretanto, que nem todos, podem contar com essas alternativas.

- Enviar currículos para diferentes empresas, utilizando inclusive a internet, tem sido um meio também utilizado. E aí, diz ST8:

eu mandei tanto currículo pra tanta empresa, que quando recebo um telefonema chamando pra entrevista, eu já nem sei onde é, qual é. Só sei que o que eu tenho mais feito na minha vida ultimamente é entrevista, mas, até agora, nada.

- O jornal não foi considerado um instrumento dos mais utilizados, por algumas razões referidas: porque fica caro comprar todo dia; porque não oferece muitas opções. A esse respeito disse SI8:

você pega um jornal pra procurar emprego e o que é que você vê? Pessoas procurando emprego e não o jornal oferecendo emprego.

Ou porque não acreditam nas ofertas:

na maioria das vezes que você vai a um local que está oferecendo vaga ou liga, dizem que não tem mais, que já foi preenchida, ou então que é engano. Aí, você já tá com o dinheiro ‘contadinho’ e ainda fica gastando à toa com transporte e telefone, não dá (ST5).

E ST5 afirma convicta: “Sabe o que resolve? É o QI (quem indica), o famoso pistolão e quem não tem, tá mal.”

O fato é que, apesar de recorrerem a tantas estratégias, nem sempre elas conseguem estar a favor dos trabalhadores, de levá-los ao (re)ingresso ao mercado de trabalho formal. Percebe-se nas falas da maioria dos entrevistados um certo cansaço, um desgaste tanto físico quanto psicológico nessa ‘batalha’ à procura por trabalho, especialmente entre os integrantes do grupo das telecomunicações.

o que eu mais quero é retornar ao mercado de trabalho, de preferência, pra ontem. O importante não é nem o salário assim, mas o importante é eu me manter no mercado de trabalho, não ficar tanto tempo desempregado (ST8).

eu faria qualquer coisa pra voltar a trabalhar. Até se fosse um caso assim de viajar pra entregar uma encomenda, qualquer coisa. Já estou ficando desesperada, sem nenhuma perspectiva (ST6).

Tanto para aquele que está fazendo algum “bico”, quanto para aqueles que já tinham uma alternativa de renda antes do desemprego, a busca por um “emprego de carteira assinada” é o ideal, pois representa a “segurança”, uma certa “estabilidade”.

minha cabeça está concentrada em voltar para o mercado de trabalho, eu não consigo pensar em outra coisa a não ser nisso (S18).

O desejo de retornar ao emprego permanece, segundo Santos (2000) porque aprendemos a pensar assim, principalmente os homens, educados para viver do trabalho e na condição de provedores de suas famílias, embora esse quadro esteja já em profunda mudança.

Sofremos com o desemprego porque aprendemos a ver o trabalho como normatizador, como a principal forma de inserção social. Passa a ser o principal responsável pela impossibilidade de realização dos desejos humanos (de consumo, de realização pessoal, de lugar social...) sobretudo pelos sentimentos negativos que dele decorrem e que compõem uma ‘síndrome’ Santos, (2000, p. 298) que atinge no mundo cerca de um bilhão de pessoas.

Apenas dois dos integrantes do grupo afirmaram não ter vontade de retornar ao mercado formal, de se sentir submisso a horários, burocracias. Na visão de SI1, “aquela rotina formalizada e doentia”. E mais adiante ele afirma: “Aquele mundo não me interessa mais”. Para SI5:

Só se for uma proposta muito boa, se não, prefiro assistência técnica, prestação de serviço, alguma coisa que me deixe mais livre, ou então o trabalho autônomo.

Para outros, o mais importante é estar fazendo o que gosta, é exercer a sua ‘função’; é estar engajado e ser respeitado naquilo que faz.

Assim pensa SI4:

Acho que o mais importante no trabalho é fazer aquilo que se gosta. Eu mesmo não tava nem com o financeiro tão ruim, mas eu me sentia deprimido porque não conseguia trabalhar do jeito que eu queria e gosto de fazer. Depois que voltei para a minha função tudo é diferente.

Já para ST5, trabalhar na terceirizada não é problema:

eu nunca me importei de trabalhar pra terceiro. Tem gente que não gosta, eu não me importo. Meu sonho é trabalhar, ser meu patrão ou empregado não faz diferença, contanto que eu seja respeitada, que faça o que gosto, ta tudo bem.

Apesar de saberem que o mercado de trabalho está escasso, que os salários pagos atualmente estão quase sempre em patamares inferiores aos recebidos antes; e, mesmo no caso daqueles que afirmam que os ganhos com os ‘bicos’ e as suas fontes alternativas chegam até a igualar ou até superar o salário recebido anteriormente quando empregado, permanece nos entrevistados o desejo de retornar ao mercado formal de trabalho. Interessante é que dos dezesseis entrevistados, quatorze referiram-se aos benefícios assegurados pelo emprego formal em especial, a assistência médica que tinham. Percebe-se, então, a importância para o trabalhador desse ‘salário indireto’ no conjunto dos seus rendimentos. Um deles chegou a comentar que voltaria para trabalhar na mesma empresa só pela cesta básica e pela assistência médica, porque o que ganhava ‘aqui fora’ não dava para pagar um plano de saúde para a família, equivalente ao que tinha antes.

Procuramos detectar nas falas dos entrevistados em quais pontos estariam sendo encontradas as maiores dificuldades para esse (re)ingresso e os depoimentos revelaram que a idade e a escolaridade/qualificação³ constituíam-se nos maiores obstáculos. Alguns casos referiam-se à extinção da função, especificidade do conhecimento adquirido durante o tempo que permaneceu na empresa e, um caso, privilegiado para o contexto atual, de um entrevistado (SI1) que recusava algumas ofertas porque estava “fazendo as suas escolhas”.

³ Sobre a questão da qualificação trataremos no capítulo seguinte

Lembramos que dos 16 entrevistados do nosso estudo, 15 situaram-se na faixa etária entre 30 a 46 anos e, apenas um, estava acima dos 50 anos. No que se refere ao nível de escolaridade formal, tivemos 10 portadores de nível médio e 6 de nível superior, sendo que destes, 03 não haviam completado o curso. Talvez esses indicadores possam contribuir na explicação da baixa taxa de retorno ao mercado, especialmente verificada no grupo dos trabalhadores das telecomunicações (no qual apenas 01 tinha nível superior incompleto e os demais, com nível médio de escolaridade).

Nesse grupo, das telecomunicações, encontramos, realmente, o maior desalento e desesperança, como eles mesmos declararam nesses excertos de falas:

não é comodismo não, mas na minha idade [...] ninguém mais vai dar emprego a mim nem a meus colegas nessa faixa de idade” (ST2, 46 anos, nível médio).

a partir dos 30 anos a idade já dificulta [...] (ST4, 36 anos, nível médio).

Outro problema é a idade” (ST5, 42 anos, nível superior incompleto).

Já no grupo de industriários, três pessoas referiram-se à idade como fator dificultador do reingresso.

Idade? Uma pessoa com 38 anos hoje parece que já tem 100. Eu tenho enfrentado isso” (SI8, 39 anos, nível médio).

Um problema que pega é a idade”, (SI7, 44 anos, portador de nível de escolaridade superior incompleto).

Para SI2,

eles se referem à idade sem levar em consideração a experiência que esse sujeito tem. É assim: passou dos 30 tá velho demais para o mercado. (SI2 tem 51 anos e nível médio de escolaridade).

Entre os demais, os comentários feitos situavam-se no plano das condições e relações trabalhistas que hoje permeiam o mundo do trabalho, a exemplo de extinção de funções, terceirização, a concorrência entre as empresas prestadoras de serviços e os contratos temporários.

Estudos realizados sobre a importância da idade nas condições de reinserção no mercado formal, a exemplo do estudo de Cardoso (2000, p. 121) com trabalhadores formais empregados no setor de material de transportes paulista, em 1989, “os trabalhadores mais

maduros (30 a 49 anos) correm sempre maior risco de perda do emprego do que os mais velhos e essas chances são constantes no tempo [...]”.

Não raro o protesto contra as novas exigências do mercado de trabalho que transformam os “mais velhos” e os “sem instrução” em verdadeiras sucatas humanas assumiam uma feição de discurso contra o governo. No caso de ST2, continuando o seu desabafo, comparou os trabalhadores aos políticos:

Meus senhores quando sai de um emprego, é um prefeito, é um deputado, é um senador, qualquer coisa dessa assim, ele já tem carta marcada para outra empresa, isso aí não resta dúvida entendeu? Quando sai de um emprego desse já sai aposentado; agora o pobre coitado assalariado, ele luta durante 35 anos de trabalho mais até a idade que tem que completar,, entendeu, quando se aposenta já é quase na hora de morrer, como vai acontecer com muitos e muitos colegas meus que quando chegou a se aposentar não levou três meses morreu e é como acontece por aí a fora [...].

Aqueles que se julgam mais ‘politizados’ arriscam uma análise de momentos distintos da política brasileira, tentando encontrar justificativas para o desemprego.

esse governo que ta aí, aliás, acho que começou a piorar desde Collor, quando prendeu o dinheiro da gente e ainda congelou os salários. Depois o mercado foi ficando fechado, as empresas se queixando de queda do mercado, e com esse que ta aí, a coisa piorou mais ainda. Nunca vi tanta gente perdendo seus empregos, tanta empresa falindo, só quem ganha é os bancos, a gente vê no jornal falando (SI8).

Na sua fala, observa-se uma preocupação em isentar a empresa onde trabalhava das responsabilidades pelos cortes de pessoal. Em determinado momento SI8 assume:

Era uma empresa maravilhosa, pagava bem, tinha boas condições de trabalho, bom sistema de transportes e de segurança, ela se preocupava com o trabalhador, dava cesta básica, boa assistência médica. Mas essas mudanças que esse nosso governo impôs aí foram mudanças duras, bruscas, então, o nosso povo não tava preparado pra coisas tão rápidas. Então houve o choque entre trabalhador e empresa e também a queda do mercado lá na Coréia e Japão e a empresa sentiu muito. Aí foi demissão em cima de demissão, férias coletivas, deixou de pagar horas extras, coisa que ela nunca tinha feito [...].

Santos (2000, p. 169), a partir das observações realizadas com os desempregados, conclui que “quanto mais duradoura a crise de desemprego, maior é a tendência a isentar o poder público da culpa e a dividi-la consigo”. Argumenta que o sentimento de perdedor é introjetado de tal forma que o desânimo com a possibilidade de reingresso no mercado faz remeter a crise a outros fatores além da política do governo, como o destino, a falta de sorte, Deus quer assim até assumir, ele próprio, parcela ou total culpa pelo desemprego que tanto o angustia.

Esse comportamento encontra justificativa na literatura sobre a teoria da atribuição, segundo a qual as nossas reações e decisões em relação às pessoas ou aos eventos dependem das explicações e dos significados que a eles atribuímos. Fritz Heider (1958), considerado por muitos como o criador da teoria da atribuição, analisou a “psicologia do senso comum”, na qual as pessoas explicam os eventos cotidianos, e concluiu que as pessoas tendem a atribuir o comportamento de alguém a causas “internas” (por exemplo, a disposição da pessoa) ou a causas externas (por exemplo, alguma coisa na situação da pessoa). Por exemplo, uma professora pode especular se o aproveitamento insuficiente de uma criança é decorrente da falta de motivação e de capacidade (uma “atribuição de disposição”) ou de circunstâncias físicas e sociais (uma “atribuição situacional”). (Mayers, 2000, p. 42).

Aqueles que tinham menos tempo de desemprego, faziam discursos mais revoltados, com a empresa ou com a política do governo. Entretanto, para os que já estavam nessa situação há cerca de um ano, a postura de certa desesperança é evidente e os motivos quase sempre encontrados passam pela questão do “não atendimento às exigências da empresa e do mercado de trabalho”. Essas exigências da empresa e do mercado via de regra, passavam pela idade (mais de 30 anos) e pela qualificação.

Ora, procurar por emprego envolve um conjunto de ‘saberes’. Como diz Roques (1995, *apud* Santos 2000, p. 185) “saber procurar emprego é fundamental. A performance em encontrar trabalho está ligada à competência em saber procurar”. Isso remete à questão do discurso da “empregabilidade”, tão usual e tão questionado nos nossos dias, objeto da discussão apresentada no capítulo a seguir.

Obedecendo à estruturação dessa parte do estudo, apresentamos a seguir o quadro geral dos entrevistados, o qual esboça alguns aspectos da trajetória dos sujeitos, a partir da reação apresentada no momento da demissão até as estratégias de enfrentamento utilizadas na busca da sobrevivência e do retorno ao mercado de trabalho.

**QUADRO GERAL DOS ENTREVISTADOS - DA DEMISSÃO ÀS
ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO**

SUJEITOS	PRIMEIRA REAÇÃO À DEMISSÃO	CAUSAS ATRIBUÍDAS	ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO
ST1	Desabafo	Privatização	Fez curso de telefonista e montou uma telemensagem (que era uma idéia antiga); não estava procurando emprego no momento
ST2	Sem saber o que fazer	Privatização	Comprou uma barraca e vende frutas e verduras; não estava procurando emprego pois acha que aos 46 anos não terá oportunidade no mercado
ST3	Raiva. Custou a acreditar no que estava acontecendo	Preconceito, discriminação	Fez curso de massagem e atende em domicílio. Envio de currículo e contato com pessoas
ST4	Surpresa e isolamento, parecia um pesadelo	Reestruturação da empresa e mudança do setor para outro estado	Envio de currículo, tentou fazer cursos profissionalizantes, contatos com pessoas, ajuda financeira da mulher
ST5	Não sentiu muito na hora	Não explicavam o porquê; cada caso era uma conversa diferente	Procurar outras empresas, contatos com pessoas, colegas, jornais. Gostaria de fazer cursos, mas estão muito caros, ajuda financeira da mãe
ST6	Raiva, muita raiva, expectativa e depois depressão	Privatização	Procura por emprego, contatos, faz balas, doces para vender
ST7	Surpresa	Privatização	Contatos, envio de currículos, aluguel de um apartamento, 'bicos' e o dinheiro da indenização. Tem encontrado muitas barreiras também por ser portador de condições físicas especiais.
ST8	Susto	Transferência do serviço para outra unidade	Envio de currículo, contatos pessoais, busca através de jornais e ajuda da família
SI1	Surpresa, muito embora já desejasse sair.	Era uma espécie de 'oposição' dentro da empresa e enxugamento do quadro gerencial	Relacionamento com outras pessoas, procura por outras oportunidades fora da área anterior (música, proteção ambiental etc). Expectativa de realização de mestrado
SI2	Sem raiva nem surpresa	Reestruturação e perda de mercado da empresas e extinção da função	No momento inicial não procurou emprego; Sempre teve um táxi como forma de ganhar algum dinheiro extra, hoje tem dois, uma rocinha no interior e cultiva abelhas
SI3	No momento o impacto não foi grande	Corte de despesas	Procura por amigos e ex chefes e depois, com um amigo, criou uma empresa de consultoria na área de projetos e manutenção elétrica (terceira)

SI4	Surpresa	Por causa de um equívoco na venda de um equipamento a uma empresa onde um amigo trabalhava	Procurou montar um negócio próprio, mas continuou em contatos com amigos da mesma empresa e de outras e voltou como terceirizado para a empresa onde trabalhou primeiro
SI5	Achou uma coisa boa. Já estava preparado pra isso	Perda de mercado e reestruturação da empresa	Tentou um barzinho, não deu certo; pensou em construir um mercadinho, mas com o fim do casamento, o mercado ficou com a mulher. Não está procurando emprego, pois quer se firmar como autônomo
SI6	Surpresa, ficou muito deprimido inicialmente	Corte de despesas, decorrentes da má administração, após privatização	Correr atrás do tempo perdido, principalmente em termos de qualificação para o mercado; fez concursos, enviou currículos; assumiu a substituição de um colega numa escola da rede estadual; está fazendo curso complementar de licenciatura em matemática e pretende realizar o mestrado em educação
SI7	Foi duro, é algo doloroso, ninguém quer perder o emprego.	Perda de mercado e redução de custos	Tem procurado pessoas conhecidas, mandado currículo, mas considera que a idade tem dificultado. Investiu parte da indenização em táxis, tem enviado currículos, passou a ajudar a mulher que trabalhava como corretora de imóveis. Fez curso de informática e de Concreto de Alto Desempenho (engenharia)
SI8	Não acreditava no que estava acontecendo; parece que tinha recebido uma anestesia; o pior é depois	Perda de mercado e novas tecnologias	Tomou curso e comprou um computador, procurou pessoas conhecidas, visitava empresas e colegas para se manter informado

A seguir, continuando a apresentação dos resultados da pesquisa, apresentamos o capítulo 07, que trata da discussão sobre a construção da “empregabilidade”, tomando como foco a questão da qualificação.

CAPÍTULO 07 - O PAPEL DA QUALIFICAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA EMPREGABILIDADE DOS SUJEITOS

Como já explorado no capítulo teórico, os desafios para fazer frente à competitividade, qualidade e produtividade, têm levado as empresas a buscar um tipo “novo” de trabalhador, com maior escolaridade e múltiplas habilidades, capaz de enfrentar e dar conta das mais variadas situações vivenciadas pelos contextos de trabalho. Isso quer dizer que as competências profissionais exigidas estão indo além daquelas do trabalhador do padrão taylorista/fordista, acreditando-se que hoje, tão ou mais importante do que “saber fazer”¹, o trabalho, está o *saber ser* trabalhador, o “saber conviver” com a equipe de trabalho e chefias e, sobretudo, o “saber aprender” permanentemente para fazer frente à competitividade e incertezas postas pelo mercado.

Considerado como um conceito chave no nosso estudo, a qualificação constituiu-se em objeto de avaliação pelos entrevistados no que se refere principalmente ao papel a ela atribuído na construção da “empregabilidade” do trabalhador; esse papel foi mensurado a partir das percepções dos sujeitos sobre a importância atribuída à qualificação no movimento de busca pelo retorno ao mercado de trabalho. Para captar esses posicionamentos, perguntamos sobre os maiores obstáculos que estavam encontrando para o reingresso ao mercado formal e a qualificação, seguramente, foi um deles, especialmente registrado pelo grupo das telecomunicações.

Lembramos que, dos 16 entrevistados do nosso estudo, 10 são portadores de nível médio e 6 de nível superior, sendo que destes, 03 não haviam completado o curso. Talvez esses indicadores possam contribuir na explicação da baixa taxa de retorno ao mercado, especialmente verificada no grupo dos trabalhadores das telecomunicações (no qual apenas 01 tinha nível superior incompleto e os demais, com nível médio de escolaridade).

Nesse grupo, encontramos, realmente, a maior preocupação com a questão da qualificação e o reforço da importância do seu papel no movimento de retorno ao mercado, o qual segundo eles, “exige” cada vez mais.

¹ Aprendizagens requeridas pelo novo paradigma produtivo conforme indica o relatório da Unesco editado em 1998.

Percebemos, nos depoimentos, a insegurança, a incerteza e o ‘medo’ de não conseguir uma oportunidade de trabalho, pela ausência dessa variável nos seus repertórios pessoais.

“Você tem que provar que é qualificado”. (ST7, nível médio).

Com certeza, o mercado hoje exige nível universitário, cursos de línguas e outros também e discrimina quem não tem. Eu ando com muito medo. Especialmente quem é da área de informática, onde tudo é muito rápido, se você não tiver se reciclando, ou mesmo na ativa, fica logo desatualizado. Eu me sinto assim, com certeza já desatualizada (ST5, nível superior incompleto).

Com certeza a qualificação é muito importante. O mercado está exigindo cada vez mais. Eu mesmo tenho me sentido muito desatualizado nas entrevistas que estou fazendo [...] estão pedindo inglês e tanta coisa que não aprendi quando tava trabalhando. É preciso reciclar, se qualificar sempre. (Eu mesmo comecei a fazer inglês, mas minha filha nasceu e eu tive que dar maior assistência em casa; também já chegava cansado do trabalho e não tinha vontade de sair novamente e o curso foi ficando para trás). Hoje eu me arrependo de não ter insistido, porque agora mesmo não pude ocupar uma vaga no trabalho do meu cunhado porque precisava de inglês.(ST8, nível médio)

Já para ST7, “a qualificação não garante espaço, mas a pessoa qualificada tem mais chance de conquistar esse espaço, porque onde ela vá tem 10 esperando aquela vaga e o mais qualificado sempre é preferido”.

Estudos e pesquisas realizados por diversos autores, a exemplo de Paiva (1997), e Castro et. al. (1997), confirmam a crescente exigência por um perfil de trabalhador, o qual possua, além de maior escolaridade, outros atributos pessoais, a exemplo de criatividade, responsabilidade, sociabilidade, facilidade de comunicação etc. características que vão muito além das possibilidades oferecidas pela educação básica. Segundo Paiva (1977, p. 122), “é possível dizer que a revolução educacional e da comunicação das últimas décadas propiciou uma elevação da qualificação média da população que é de essencial importância não só para a produção mas para o consumo diferenciado e para enfrentar as fortes mudanças introduzidas no dia-a-dia das pessoas”

Esses depoimentos encontram ressonância nas falas dos três entrevistados, apresentadas a seguir:

Para SI8, está havendo uma exigência excessiva de qualificação em relação à tarefa a ser desempenhada, o que, na sua visão, leva à subutilização do trabalhador, vez que, nem sempre esses requisitos exigidos são utilizados na prática de trabalho:

qualquer empresa quer essa qualificação[...] antes não precisava ser habilitado pra trabalhar com empilhadeira, hoje precisa [...] operador de processo hoje precisa de inglês [...] até almoxarifado eles querem inglês e informática [...]” E diz com ar de ressentimento: “Às vezes você não usa nada disso [...] Eu tenho enfrentado isso. (SI8, nível médio).

Esse trabalhador concorda com o excesso de mão-de-obra qualificada no mercado e com a sua subutilização. Assim ele se posiciona: “o que existe é excesso de mão de obra qualificada disputando uma vaga no mercado. Eu mesmo fui levar o meu currículo para disputar uma vaga num estacionamento e você precisava ver o nível do pessoal que estava concorrendo comigo. Tem muito potencial humano sendo subutilizado” (SI6, nível superior).

A mesma posição é assumida por ST1, quando diz que “Hoje só querem universitários, mesmo para atendimento, só querem universitários” (ST1, nível médio).

A esse respeito, pesquisa realizada em 1998² objetivando investigar as características do trabalhador do futuro, ou seja, o que é necessário para obter e manter um emprego no século 21, revelou: no item **personalidade**, 43% dos entrevistados apontaram a flexibilidade como a característica mais importante; 42% consideraram a idoneidade, ou seja, ser honesto e ético; ser criativo e usar a intuição, foram considerados como características importantes por 38% e 35% dos entrevistados, respectivamente; a capacidade analítica de resolver problemas foi indicada por 33% dos pesquisados enquanto que a inovação, estabilidade emocional e confiança empataram em 32%.

Em relação à **formação**, 46% dos entrevistados consideraram que ‘nunca parar de aprender’ é a mais importante. Essa mesma característica é colocada entre as cinco mais importantes por 79% dos entrevistados. O domínio da língua inglesa, por 64% e cultura geral, por 60%, são considerados essenciais ao trabalhador. Outro atributo necessário é que o trabalhador tenha “uma visão clara do que espera de si mesmo” (39%).

² Essa pesquisa foi realizada pelo Projeto Aprendiz e a CPM Market Research, em setembro e outubro de 1998, contando com a assessoria do professor José Pastore, da USP. Foram entrevistados 178 profissionais, como formadores de opinião (jornalistas, publicitários, editores), especialistas em recursos humanos e empresários. Os questionários aplicados cobriam as áreas “personalidade”, “formação”, “habilidades” e “atitudes”.

Capacidade de trabalhar em equipe foi a **habilidade** citada por 90% dos entrevistados e 46% a ela atribuíram o primeiro lugar; saber administrar o tempo, compreender o todo de forma integrada e saber ouvir também são considerados muito importantes, tendo alcançado 62%, 61% e 59%, respectivamente; também é importante estar aberto a negociações (42%) e ser mais generalista (40%). A participação em trabalhos voluntários foi valorizada por 27% dos entrevistados.

Entre as **atitudes**, os entrevistados consideraram que mais importante do que ter todas as informações, é saber gerenciá-las; também é esperado que o trabalhador do futuro procure investir sempre na carreira e que saiba aproveitar todas as oportunidades de aprendizagem.

Essas exigências, como vimos no estudo teórico, estão associadas, entre outros motivos, às mudanças que vêm ocorrendo na natureza do trabalho, com a introdução de novas tecnologias que têm tornado o trabalho mais abstrato, mais intelectualizado, demandando, em consequência, mão-de-obra mais qualificada.

Resultados do estudo realizado por Freire e Bastos (2000) concluem que uma das alterações sofridas pela CBO – Classificação Brasileira de Ocupações - decorrem das ocupações criadas em consequência de novos conhecimentos introduzidos no trabalho. São ocupações normalmente ligadas à indústria e que refletem a introdução de dispositivos mecânicos (máquinas – ferramentas) ou eletrônicos. Como exemplos citam os grupos de base dos Técnicos de Controle de Produção e Operação e dos Operadores de Máquinas-Ferramentas com Comando Numérico, além das ocupações Analistas de Suporte de Sistemas e Tecnólogos em Processos de Produção e Usinagem, todas essas alterações em grupos já existentes. De maneira geral, essas novas ocupações refletem a exigência de melhor qualificação para o trabalho. Ressaltam que o processo de especialização e desdobramento de novas ocupações ocorre principalmente no setor industrial e, provavelmente, em decorrência de mudanças tecnológicas nos processos de trabalho.

Também Cardoso (2000, p. 120) argumenta que os novos postos de trabalho no Brasil estariam demarcados por exigências de qualificação comparáveis ao mundo desenvolvido, já que as consequências produzidas pela reestruturação produtiva aqui seriam as mesmas de lá, ou seja:

os postos de trabalho sobreviventes na indústria estariam a requerer habilidades novas, relacionadas com as novas tecnologias digitais e com processos de trabalho mais complexos, baseados em tarefas em equipe, enriquecidas e/ou de ciclo mais largo do que as ocupações típicas da organização parcelar do trabalho, demandando por isso mesmo trabalhadores de qualificação elevada; e os setores de apoio à atividade produtiva, também cada vez mais submetidos à competição, estariam dando espaço apenas a trabalhadores de alta produtividade, isto é, mais qualificados e capazes de adaptação a ambientes mutantes de trabalho.

Aqueles que se sentem mais reféns dessa política injusta que favorece quem sabe ou quem tem mais, são os mais afetados pelo sentimento de culpa, de arrependimento por não ter ‘conseguido’ estudar, e passam a reproduzir a concepção do perdedor como um vagabundo, ou alguém que não se esforçou para tal e não como uma vítima. Isso fica claro nesses depoimentos:

estão exigindo conhecimentos que eu não adquiri durante o tempo que passei trabalhando [...] chegava em casa cansado e não tinha coragem pra fazer mais nada (ST8, nível médio).

quando a gente tá trabalhando, principalmente se for numa estatal, a gente se acomoda, acha que tá seguro e se esquece de se aperfeiçoar, de continuar a estudar. Sai do trabalho e acha que tá cansado demais pra enfrentar um curso de inglês, de informática ou mesmo cursinho pra vestibular. Acha caro, e a gente “arranja” uma série de dificuldades e não faz nada. Muitas vezes é porque não quer perder a hora da novela ou o fim de semana pra estudar e aí o que é que dá. A empresa privatizou, é gente e mais gente indo pra rua e sem encontrar colocação, porque não se qualificou (ST5, nível superior incompleto).

Se eu tivesse um nível superior o mercado tava mais aberto, até mesmo pra eu partir pra outra área (ST4, nível médio).

Nesses depoimentos, percebemos claramente, como o trabalhador já começa a assumir a culpa pelo seu estado de desempregado, (ou porque não quis ou não pode estudar). Isso tem um efeito psicológico muito grande, pois a introjeção da condição de perdedor, de derrotado, de sucateado, pode levá-lo mais facilmente ao desalento.

No seu estudo, Santos (2000) relata que é exatamente nesse grupo que estão aqueles que precisaram começar a trabalhar mais cedo, alguns deles concluíram o segundo grau quando já estavam trabalhando e não continuaram os estudos. Também são esses que estão sendo mais afetados pela onda de flexibilização e do desemprego tecnológico.

A especificidade do trabalho desempenhado também foi referida por alguns entrevistados como fator dificultador do reingresso no mercado de trabalho. Esse é o caso, por exemplo, do

pessoal que trabalhava nos sistemas operacionais da empresa de telecomunicações, cujas qualificações são mais específicas do setor.

Essa dificuldade aumenta se considerarmos a inexistência de outras empresas que atuam nessa área aqui em Salvador ou no próprio estado. Para alguns, inclusive, aquele tinha sido o primeiro emprego. Como afirma esse entrevistado:

além da questão da escolaridade e da idade, a dificuldade maior é que na minha área, na parte de sistemas operacionais, talvez eu encontre trabalho em Minas, Rio, São Paulo, porque aqui na Bahia não tem. Todas as grandes empresas que operam o trabalho que eu faço saíram e estão se concentrando no Sul e Sudeste (ST4, nível médio).

Esse depoimento encontra reforço na fala de ST5, que deixa passar um sentimento de solidariedade aos colegas;

no meu caso, não, eu trabalhava em teleatendimento, mas para os colegas que trabalhavam nos sistemas operacionais vai ser muito difícil conseguir emprego aqui na mesma área, porque foi tudo pro sul.

Percebemos um discurso um pouco diferenciado dessa mesma questão quando se trata de alguém que apresenta um suporte social maior, especialmente de “capital intelectual”, em que o medo do enfrentamento de outras situações não se faz tão presente, mas, ao contrário, faz visualizar novas oportunidades, e mudar de área pode ser uma coisa gratificante.

É o que aconteceu com SI6 (nível superior), quando assume:

os conhecimentos adquiridos na minha empresa realmente são restritos à área da metalurgia e o mercado, na Bahia, também é restrito nessa área. Mas isso, no meu entender, não é o maior dificultador, não. Você pode optar por buscar outras perspectivas, além da sua experiência profissional e descobrir novas potencialidades. É o que pretendo fazer e, nesse aspecto, acho até que foi positiva a mudança.

Cansado da natureza do trabalho que realizava como empregado na indústria, SI1 já desejava mudar de atividade e a demissão “veio a facilitar as coisas”.

Mudar de área, conviver com outras pessoas, foram consideradas por SI1 (nível superior) como

muito estimulante, poder descobrir outros fazeres, mais próximos dos deveres, mais diretamente ligados às possibilidades de criação, mais ligados também a poder fazer aquilo que se acredite. Tenho contatos com pessoas ligadas também à Proteção Ambiental [...] que acho que faz mais sentido e progressivamente venho me

enfrentando também nessas atividades. Acho que estou fazendo uma boa transição para outras oportunidades.

Cardoso (2000, p. 120) afirma:

[...] a escolaridade formal tem efeito residual sobre o risco da perda do emprego [...] contribui pouco, também, para explicar por que certos indivíduos permanecem mais tempo do que outros fora do setor formal. Nesse caso específico, a direção do efeito é a esperada: quanto maior a escolaridade, menor o tempo de “exclusão” a cada vínculo, por comparação aos menos escolarizados. Isso sugere, diz ele, que as empresas adotam critérios de seleção que levam em conta a educação formal, seja para demitir, seja para contratar. Entretanto, a seleção ocorre numa dimensão muito menos intensa [...] num ambiente de reestruturação produtiva.

Outra possibilidade relatada por Cardoso (2000, p. 118) a respeito dos mais qualificados é que esses terão exigências mais intensas em relação ao novo posto de trabalho formal. Segundo ele, “qualquer nova ocupação que represente perda de status, por exemplo, será rechaçada enquanto isso for possível, dadas as necessidades de sobrevivência do trabalhador”.

SI2, de certa forma, exemplifica esse achado de Cardoso: “Se aparecer algum convite, a depender do retorno financeiro, eu posso até aceitar, mas por enquanto isso não me preocupa”

No entanto, esses outros entrevistados não pensam dessa forma. Para eles, a realidade tem mostrado que

[...] as pessoas estão se sujeitando a fazer qualquer coisa, quer dizer, o cara que é operador de computador, trabalhou com sistemas operacionais, quer dizer, um cargo de tamanha responsabilidade, ser taxista, instalar telefone pra ganhar 300 reais, quer dizer, já tá numa situação assim, de aceitar qualquer coisa [...] tá ocorrendo uma regressão. O cara ficou lá, trabalhou vários anos numa área e a tendência natural seria ele melhorar, mas tá ocorrendo o contrário, as pessoas tão tentando agarrar as oportunidades que o mercado tá oferecendo, quer dizer, emprego inferior [...] não é digno do que ele fazia, mas é o que tá ocorrendo (ST4).

Se eu achar algum emprego, com certeza eu não vou achar pra ganhar o que eu ganhava antes, de hipótese nenhuma, porque eles estão tirando uma pessoa que ganhava 600, 700 reais e colocando outra por 200, 300 reais. Isso pode até ser justo pra eles, mas não para a nação, eu não concordo (ST2).

As falas desses entrevistados mostram outro aspecto da realidade do mercado de trabalho, hoje, fruto do grande contingente de desempregados e das exigências das empresas, que Santos (2000) denomina de “leilão invertido”. (grifo nosso).

Segundo esse autor, a condição de desempregado, certamente, leva o trabalhador a se submeter a esse leilão, até para se despir do estigma de “perdedor”, ou seja, para se caracterizar como “vencedor”, ele se vende por menos do que merece.³

Segundo Santos (2000), as empresas são informadas por instituições de pesquisas e os *media*, que influenciam tanto os empresários nas suas estratégias de escolha do seu pessoal, quanto os trabalhadores, atualizando-os das possibilidades que surgem e desaparecem para quem se desemprega. De posse dessas informações, o capital passa a exigir trabalhadores com melhores perfis, valorizando o emprego que oferecem. Por sua vez, o trabalhador, desesperado por conseguir uma vaga no mercado, tende a supervalorizar aquele posto e, por conseqüência, a subestimar a sua capacidade. Isso faz com que alguns, no momento da seleção cheguem a propor um rebaixamento do salário a fim de ficar com a vaga. Esse leilão, às avessas, ou invertido, muito comum nos setores da construção civil e no subsetor de serviços, ocorre principalmente naquelas funções em que os candidatos apresentam como perfil: baixa escolaridade e qualificação profissional, possuem dependentes, ocupam lugar de chefia na família e não tem “estatuto de substituição”.

SI6 constata:

“Tem muita gente qualificada disputando uma vaga no mercado de trabalho”.

Com base na pesquisa de Emprego e Desemprego – PED - contemplando o período de 1996-1998 e abrangendo 32.755 pessoas, realizada na Região Metropolitana de Salvador (RMS), Azevedo (1999) registra uma crescente exigência do mercado de trabalho por maiores níveis de escolaridade, com um aumento dos trabalhadores com segundo e terceiro graus e, conseqüentemente, uma menor proporção dos trabalhadores ocupados sem escolaridade ou com apenas o primeiro grau para todos os segmentos ocupacionais.

Também apoiado nos dados da PED, Santana (1999) esclarece que, embora se saiba que houve um aprofundamento do desemprego na RMS, com diminuição significativa na proporção de pessoas ocupadas entre os dois períodos em que a pesquisa foi realizada, essa diminuição não se deu de forma igual para todos os segmentos, sendo mais acentuada para os

³ Uma análise mais aprofundada sobre esse assunto é feita por Santos (2000).

trabalhadores com menos anos de estudos. Confirma, então, esse autor, a correlação entre os níveis de escolarização da força de trabalho e a sua capacidade de manter-se ocupada.

Indica, ainda, essa pesquisa, que os assalariados com carteira assinada apresentaram uma perda maior nos seus rendimentos (cerca de um quarto do salário), enquanto os trabalhadores por conta própria praticamente mantiveram os seus rendimentos médios.

Alguns entrevistados do nosso estudo depõem favoravelmente a essa afirmação, como podemos ver nesses três:

[...] não adianta eu me matar, perder a minha liberdade, ficar escravo do serviço pra ganhar o mesmo que tô ganhando hoje, que é quase a mesma coisa que eu ganhava na empresa [...] (SI2).

Hoje eu tô com os meus táxis e ajudando minha mulher na imobiliária e ganho mais ou menos a mesma coisa que ganhava antes, o que eu sinto mais falta é do plano de saúde (SI7).

Eu voltei pra trabalhar, mas é numa empresa terceirizada [...] o salário, nem se compara, as condições também [...] (SI8).

No nosso estudo observamos, na maioria dos relatos dos entrevistados, que o evento da perda do emprego constitui-se num evento nocivo, vez que boa parte não retorna a um emprego formal; nesse caso, permanecem na informalidade ou aceitando uma relação de trabalho precário, como é o caso do trabalho terceirizado, sujeito às flutuações cíclicas de perda ou recontrato, sem benefícios trabalhistas legais, sem nenhum tipo de proteção ao trabalhador.

Segundo ST1, “hoje em dia, você só encontra emprego em terceirizadas, só que não é vantagem em termos de salários. Garantia a gente não tem mesmo. Tá muito difícil as empresas contratarem”.

ST2 diz: “estou vivendo com a barraca e algum trocadinho que ainda ficou [...]

E ST5 diz: “Estou fazendo prestação de serviço na secretaria de uma instituição de ensino superior, mas não sei até quando”.

Para SI1, entretanto, a experiência com a informalidade parecia positiva.

Tive a oportunidade de vivenciar outras coisas dentro do campo habitual da Engenharia. Não foi difícil trabalhar sem vínculo empregatício, o que me pareceu bastante interessante, essa experiência de não ter vínculo com ninguém e se virar sozinho.

Mais adiante ST1 afirma:

Apareceram algumas ofertas, mas eu não quero [...] É a partir das coisas que me interessam que eu estou procurando algum fazer.

Observamos, assim, que o retorno ao mercado formal é mais provável para uns do que para outros, ou seja, a condição de “empregabilidade” estaria definindo a situação de cada um, estaria definindo o caminho da reinserção.

Isso nos remete à reflexão de Castro et al (1997, p. 13), sobre as características do mercado de trabalho atual, onde chamam a atenção para a importância que a trajetória ocupacional adquire, neste momento, para que se possa compreender as chances de “empregabilidade” que o indivíduo possui. Para esses autores, essa preocupação não se trata de um “individualismo ingênuo” que imagina que as chances de “empregabilidade” são exclusivamente resultado da sua luta em formar um capital profissional para, com base nele, negociar as suas condições de reinserção no mercado de trabalho. Algumas pesquisas, porém, comprovam que “trajetórias progressas determinam fortemente trajetórias futuras”. Desse modo, acreditam que “as trajetórias ocupacionais efetivamente desenhadas no curso da vida de um dado sujeito são, certamente, o resultado do entrecruzamento das suas próprias estratégias de emprego” combinadas às estratégias de preenchimento de postos de trabalho colocados à disposição pelos empregadores.

Os dados aqui apresentados levam-nos a acreditar que não apenas se verificou uma redução do número de empregos, mas fica muito clara a mudança no seu perfil, demonstrada pelas exigências ao trabalhador de habilidades básicas e outros requisitos que enfatizam a importância da qualificação para a inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Isso reforça a importância cada vez maior da educação formal que, associada a outros fatores, expressam novas demandas para o sistema educacional.

Com isso não queremos aqui atribuir apenas à educação a resolução dos problemas de enfrentamento do desemprego, bem como não pode ficar restrita ao trabalhador a tarefa solitária de cuidar da sua “empregabilidade”.

Como afirma Casali (1997, p. 13), a construção da “empregabilidade” não se afigura como um desafio lançado ao indivíduo isoladamente, mas se constitui num desafio coletivo, em que governo, empresa, sindicatos e outros agentes da sociedade organizada têm um papel fundamental.

Segundo Hirata (1997) é injusto transferir para o indivíduo a responsabilidade pela construção da sua “empregabilidade”, como se o acesso ou não ao emprego dependesse da sua estrita vontade, da sua formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e meso econômicas contribuem de forma decisiva para essa definir essa situação.

A literatura acadêmica, os resultados de alguns estudos apontados, e, principalmente, as falas dos desempregados nos reafirmam que essa é uma tarefa de responsabilidade múltipla.

Do ponto de vista do governo, a responsabilidade de proteção e fomento ao emprego, bem como a implementação de programas de formação e requalificação profissional visando contribuir para a ampliação do repertório de competências do trabalhador, aumentando as suas chances de ingresso, fixação e reintegração no mercado de trabalho.

Do ponto de vista da empresa, a responsabilidade de investir na capacitação profissional, assim como incentivar o desenvolvimento de um ambiente de aprendizagem, desenvolvendo ações onde o potencial dos indivíduos seja estimulado para que os seus desempenhos sejam possíveis naquela empresa ou em outros contextos de trabalho.

Do ponto de vista individual, cabe ao trabalhador a responsabilidade de procurar descobrir novas motivações e novas possibilidades de trabalho, desenvolvendo uma postura atenta e aberta para as mudanças e as novas situações de aprendizagem, através de novos conhecimentos e habilidades que possam assegurar a sua sobrevivência mesmo fora do mercado formal de trabalho. Afinal, as mudanças (inclusive no emprego) constituem-se na maior certeza que temos nos dias atuais.

Apesar dos participantes do nosso estudo admitirem a importância da qualificação e se referirem a ela para justificar a dificuldade de inserção e de reinserção no mercado de trabalho, observamos que poucos investimentos pessoais são feitos em ações dessa natureza. Chama a atenção, especialmente no grupo das telecomunicações, o predomínio de

escolaridade de nível médio e as maiores dificuldades de retorno ao mercado, haja visto que apenas um dos participantes da pesquisa conseguiu ser contratado formalmente e por tempo indeterminado. Os demais permanecem desempregados, ou no mercado informal, realizando ‘bicos’ e trabalhos temporários. Para os industriários, as dificuldades não parecem ser tão grandes. Todos se encontram, de alguma forma engajados, seja como autônomos, seja no mercado formal, conforme mostra o quadro 03 a seguir.

QUADRO 03 - IMPORTÂNCIA E AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO EMPREENDIDAS PELOS SUJEITOS DA PESQUISA

SUJEITO S/ ESCOLARIDADE	AÇÕES PARA AMPLIAR A QUALIFICAÇÃO	IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO	ONDE ESTÁ ATUALMENTE
ST1 (NM)	Fez curso de telefonista e montou uma telemensagem (que era uma idéia antiga);	Cada dia fica mais importante fazer cursos, atualizar os conhecimentos	Acabou com a telemensagem (estava dando prejuízo) e está à procura de trabalho
ST2 (NM)	Não estava fazendo nenhum tipo de investimento em Qualificação até porque acha que aos 46 anos não terá oportunidade no mercado	Acha que é muito importante estudar, ter mais conhecimentos, para vencer no mercado de trabalho	Continua com a barraca de frutas e verduras
ST3 (NM)	Fez curso de massagem e atende em domicílio.	Não se posicionou	Continua com a mesma atividade e procurando emprego
ST4 (NM)	Tentou fazer cursos profissionalizantes, mas acha que está tudo muito caro.	Acha que a pessoa deve correr atrás sempre de qualificação, pois o mercado está muito exigente. A escolaridade pesa muito na hora de conseguir emprego	Está “tomando conta” de uma barraca de um amigo. Continua buscando emprego
ST5 (NSI)	Procura se atualizar lendo jornais, revistas e vendo TV. Gostaria de fazer cursos, mas alega que estão muito caros.	Considera que o mercado está exigindo cursos de línguas, maior escolaridade, cursos etc. E isso conta muito.	Está fazendo prestação de serviços na secretaria de uma instituição de ensino superior da rede estadual, com contrato temporário.
ST6 (NM)	Não estava fazendo nenhum tipo de investimento nesse sentido	Acha que o mercado tá difícil mesmo, até para quem tem qualificação e acha que o mais importante é o pistolão.	Foi morar com a mãe no interior.

ST7 (NM)	Também não tem feito investimentos em qualificação	Hoje tem que se comprovar que é qualificado e essa qualificação não se mostra no seu conhecimento, ou na sua experiência, tem que ser comprovado com o currículo, atestados, certificados etc. Está cada vez sendo mais exigida pelo mercado	Continua sem emprego, fazendo os 'bicos' quando surgem de eletricista, mecânico, encanador, etc, mas que não pode comprovar pois não tem certificados formais desses conhecimentos; e recebe o aluguel do apartamento e mora no da sogra.
ST8 (NM)	Não tem investido em ações de qualificação	A qualificação cada vez mais é requerida pelo mercado de trabalho	Está trabalhando numa construtora com carteira assinada por tempo indeterminado
SI1 (NS)	Tem participado de encontros, grupos de estudos e seminários, inclusive fora da área anterior (música, proteção ambiental etc). Concluiu curso de Especialização e está realizando mestrado profissional.	Não se posicionou a respeito, apesar de suas ações deixarem transparecer a importância atribuída às ações de qualificação	Participa de um grupo de consultoria na área de Proteção Ambiental
SI2 (NM)	Não tem investido em ações de qualificação	Não se posicionou a respeito	Voltou ao mercado com contrato formal numa empresa de produtos medicinais
SI3 (NS)	Não tem investido em ações de qualificação	Considera que a qualificação é muito importante na hora de decidir quem fica com a vaga	Mantém a empresa de consultoria e considera positivo ter desenvolvido essa habilidade de empreendedor
SI4 (NMI)	Não tem investido em ações de qualificação	Acha a qualificação muito importante, muito embora na hora de 'botar a mão na massa', o que conta mesmo é a experiência prática (Ele diz que faz o trabalho do engenheiro e ganha como técnico), mas recomenda a busca permanente do aperfeiçoamento como estratégia de melhorar a empregabilidade	Retornou à empresa anterior e foi contratado formalmente, por tempo indeterminado.
SI5 (NM)	Não tem investido em ações de qualificação Sente-se preparado, entretanto, em Termos dos conhecimentos necessários à função que exercia antes, até porque a empresa se preocupava muito com a qualificação dos seus empregados	Não faz idéia das exigências atuais do mercado, porque não buscou e, portanto, não foi chamado para nenhum tipo de seleção etc.	Hoje vende produtos de fazenda, fornece a casas comerciais e restaurantes e considera isso mais saudável do que o que fazia antes, na fábrica. Faz o seu próprio horário e os ganhos são satisfatórios

SI6 (NS)	Tem procurado correr atrás do tempo perdido, principalmente em termos de qualificação para o mercado; assumiu a substituição de um colega numa escola da rede estadual; está fazendo curso complementar de licenciatura em matemática e pretende realizar o mestrado em educação	A qualificação é fundamental para concorrer ao mercado de trabalho; acha que tem muita gente qualificada disponível, o que aumentam as exigências das empresas, levando à também grande subutilização desses potenciais pelas mesmas.	Continua como professor substituto da rede estadual, com contrato temporário; está estudando e visualizando a possibilidade de seleção para o mestrado em educação, carreira que pretende dar continuidade, pelo prazer que a atividade proporciona
SI7 (NSI)	Fez curso de informática e de Concreto de Alto Desempenho (engenharia)	As empresas não estão dando importância à experiência da pessoa. Vão, principalmente pela idade e pela qualificação. A coisa ta difícil e eu digo sempre aos meus filhos para estudarem muito e procurar ser os melhores, para concorrer nesse mundo cruel. Antigamente você se formava em médico, e ia exercer a profissão. Hoje, não. Você não pode parar de estudar senão se desatualiza logo e perde o lugar.	Junto com a mulher, criou uma imobiliária e, hoje, trabalha como autônomo e mantém os táxis, como diz ele: “hoje o governo demite e eu emprego gente”
SI8 (NM)	Fez curso básico de informática e comprou um computador.	O mercado está exigindo muita qualificação, até para trabalhos que não precisam daqueles conhecimentos na prática. Curso de inglês, de informática e outros mais. Quanto mais tiver, melhor e sempre de nível superior; ninguém quer mais uma pessoa de nível médio ou que esteja fazendo, só quer de nível superior ou mais.	Retornou ao mercado com carteira assinada, através de uma empresa de prestação de serviços.

Fonte: Dados coletados na entrevista inicial e no final da pesquisa-outubro/2002

No capítulo seguinte, são apresentadas análises de três trajetórias representativas de situações – chave objeto do estudo, quais sejam: um caso de retorno ao emprego formal, outro característico de processo de requalificação e, por último, uma situação de permanência em estado de desemprego.

Esses sujeitos, integrantes do grupo pesquisado, foram entrevistados no início do estudo, passaram pelo mesmo processo de acompanhamento que os demais, entretanto, ao final do estudo, participaram de mais um momento de entrevista, complementando informações que permitiram uma maior profundidade de análise de cada caso particular.

CAPÍTULO 08 - ANÁLISE DE TRÊS TRAJETÓRIAS INDIVIDUAIS EM RELAÇÃO AO PROCESSO DE INSERÇÃO PRODUTIVA: Da Demissão ao Retorno ao Emprego Formal, à Requalificação e Permanência no Desemprego

Neste capítulo apresentamos uma análise de três casos, dentre os participantes do estudo, escolhidos por apresentarem, ao final da pesquisa, situações particulares e centrais ao objeto pesquisado. Um caso de retorno ao emprego com contrato formal, outro de inserção em atividade diferente da exercida anteriormente, caracterizado como um caso de requalificação, e o terceiro, de um sujeito que continuava desempregado, sem perspectiva de reinserção. Vale salientar, que outras situações semelhantes a esta existiam ao final da pesquisa, mas, repetindo o critério de escolha inicial, a participação ficava a critério do interesse e disponibilidade do entrevistado.

Embora as falas/depoimentos de todos os participantes tenham sido a base da apresentação dos resultados, nos capítulos anteriores, o recorte utilizado não permite uma visão mais integral e completa de cada caso *per si*. Esse é o objetivo central do presente capítulo – trazer três casos com trajetórias distintas, recompor a história singular de cada um nas mesmas dimensões de análise relevantes para o problema objeto deste trabalho.

A análise dos casos obedecerá à seguinte estruturação: inicialmente, uma descrição das características pessoais e profissionais do entrevistado, que aqui assumirá um nome fictício, a saber: o caso 01 refere-se ao sujeito da indústria 4 (SI4), que assumirá o nome de João; o caso 02, sujeito da indústria 6 (SI6), chamar-se-á Maurício e, por fim, o caso 03, protagonizado pelo sujeito das telecomunicações 7 (ST7), que receberá o nome de Pedro; em seguida, os relatos sobre a demissão, envolvendo o contexto, impactos sofridos e significados atribuídos ao evento pelos sujeitos; as estratégias de enfrentamento utilizadas na busca da sobrevivência e da reinserção no mercado formal, constituem o segmento seguinte da análise; como se encontravam em termos de inserção produtiva ao final da pesquisa, considerando outubro de 2002 como o encerramento do processo de coleta e atualização desses dados finais; e, finalmente, uma síntese de cada caso apresentado.

8.1. DEMISSÃO E RETORNO AO MERCADO FORMAL: o sentimento de vitória

João tem 46 anos, é casado, tem três filhos. Formado em mecânica, pela Escola Técnica Federal da Bahia, começou o curso superior de Matemática, mas não se identificou com o curso e logo o abandonou. Trabalhou na indústria petroquímica durante cerca de 18 anos, antes de acontecer a demissão.

Na empresa petroquímica, exercia a função de Especialista em Inspeção de Equipamentos, quando foi demitido. Apesar de estarem ocorrendo demissões em massa na empresa, João considera que não foi esse o seu caso. Para ele, a demissão foi duplamente traumática, tanto por ser a primeira vez que vivenciava essa experiência, quanto pelo motivo que ele supõe ter sido a causa da perda do emprego. Ele afirma que gostava muito da empresa onde trabalhava, ganhava bem e tinha o respeito e a confiança do grupo no seu trabalho. Não raro, era considerado como um empregado muito competente.

Sobre o motivo, afirma que foi convidado por um amigo que trabalhava em outra empresa (X) do mesmo ramo que a sua, para dar algumas explicações sobre um equipamento que estavam querendo comprar. Como entendia do assunto, afinal era essa a sua função, compareceu à empresa, deu as explicações solicitadas e deu o caso por encerrado.

Alguns dias depois, entretanto, foi chamado pela Diretoria da empresa onde trabalhava que lhe fez várias perguntas acerca do equipamento, fez elogios à sua competência, ao tempo que já tinha de bons serviços prestados à empresa, etc. e, como ele estava sem entender nada, perguntaram-lhe sobre a ida à empresa X para uma entrevista e ele confirmou que havia atendido a uma solicitação de um amigo que trabalhava lá (relatou o ocorrido). Só então ficou sabendo que o equipamento que a empresa X havia comprado era da empresa onde ele trabalhava e que tinha sido vendido por um preço bem inferior ao preço real e começaram a achar que ele havia “facilitado” as coisas, algo que ia frontalmente de encontro aos seus princípios.

Não foi confirmada tal suposição, mas o “clima” não era mais o mesmo e a demissão foi anunciada, “felizmente sem justa causa”, comenta João.

Perguntado sobre a reação à perda do emprego e sobre os seus efeitos, João afirma: “a demissão realmente me pegou de surpresa”. Embora existisse entre ele e a empresa, um forte vínculo, como ele mesmo relata posteriormente, não se pode dizer, utilizando a linguagem metafórica, de acordo com o proposto por Caldas (2000) que esse vínculo significasse algo como a própria família, mãe ou a própria vida. Talvez pudéssemos associar a perda do emprego de João a uma quebra de contrato, por decisão unilateral, visto que não se tratava de uma demissão esperada.

Como ele mesmo afirma: “os primeiros 15, 20 dias foram muito difíceis, muito difíceis, especialmente para explicar em casa porque havia saído da empresa onde já tinha tanto tempo de trabalho”. O problema maior não era o financeiro, mas o impacto psicológico que o evento desencadeou. Afinal, amigos, filhos, esposa, parentes, todos queriam saber os motivos que o levaram à perda do emprego.

João afirmou que “nunca ficou parado”, ou seja, esteve sempre em busca de alguma atividade. Inicialmente, tentou montar um negócio próprio, em sociedade com um amigo, um atacado de cereais, mas não era o que ele queria fazer. Aceitou por insistência do amigo, mas, passados os primeiros meses, perceberam que não daria certo e o negócio foi desfeito.

O contato com os amigos de empresa e de outros lugares era mantido, e apareceram alguns contratos de prestação de serviços como terceirizado em algumas empresas do mesmo setor e nessa condição, passou cerca de um ano. E aí ele faz uma avaliação da condição do empregado terceirizado:

quando você é terceirizado numa empresa que você não conhece, onde as pessoas não conhecem direito o seu trabalho, ou, às vezes, até reconhece, mas as pessoas lhe olham com certa desconfiança, como uma peça descartável. Isso é verdade, acontece e me deixava muito magoado [...] eu sabia que meu trabalho era perfeito, mas ficava ali dois meses, um mês em outro lugar [...] não podia dar continuidade ao meu trabalho, nem podia fazer o que eu realmente gostava de fazer. E aí eu me sentia deprimido [...]. A parte financeira até que não estava ruim, mas eu não conseguia trabalhar do jeito que eu queria e gosto; era isso que eu sentia .

O depoimento de João deixa claro o significado que o trabalho tem na sua vida. A sua fala revela que, para ele, a importância do trabalho não se resume aos ganhos financeiros apenas, mas à satisfação de realizar um trabalho desafiante e prazeroso, aliado às condições “seguras” de engajamento organizacional, de pertencimento ao grupo, são aspectos que fazem a diferença.

Depois desse período, ainda na condição de terceirizado, retornou à empresa onde havia trabalhado e de onde havia sido demitido, aí permanecendo por mais um ano. Foi para lá através de um amigo, gerente na empresa. Para ele, só o fato de ter retornado para aquele ambiente, para aquele grupo já o gratificava. Nas suas palavras:

“Eu não me incomodava se eu tava terceirizado ou não. Tinha dias que me esquecia do tempo e da minha condição de terceirizado. Às vezes, tava lá, em reunião com a diretoria, discutindo, dando opinião e isso era o que importava pra mim”.

O vínculo com a empresa seria fortalecido e o resgate da auto-estima seria conquistado um ano depois, com a contratação tão esperada.

O retorno ao mercado formal de trabalho e, especialmente, para a mesma empresa, foi considerado como muito gratificante. Considera que, apesar das condições salariais não serem muito melhores, são compensados pelos benefícios, pelo ambiente de trabalho, melhores condições de trabalho, maiores oportunidades de crescimento e de qualificação, sem contar que o trabalho, em si mesmo, é mais motivador e desafiador.

Retornou na função de Técnico de Projetos, cujas atividades têm semelhança com o que fazia antes, assim, os seus conhecimentos anteriormente adquiridos seriam plenamente utilizados e complementados, quando necessário, por algum tipo de treinamento que a empresa sempre procura oferecer.

Questionado sobre a natureza das tarefas que desempenha, ele diz: “Eu fui contratado como nível médio, a minha formação é de nível médio, mas a atividade que eu exerço é própria de um engenheiro, como eles mesmos dizem”.

E explica:¹

hoje em dia tá tudo muito misturado. Eu faço projetos, eu faço inspeção de equipamentos, eu faço manutenção, tudo, só que a função é de segundo grau, mas o que eu faço não é, entendeu? É como se eu fosse um engenheiro, inclusive eu estou no lugar de um engenheiro, entendeu? Eu participo de reuniões com gerentes, diretores, todos os dias e ninguém me acha por isso, porque sempre estou em

¹ Essa justificativa deve-se ao fato de nós termos nos referido à dificuldade de falar com ele no horário de trabalho.

reuniões, sempre ajudo a decidir as coisas, controlo tudo lá. Agora mesmo estou de férias, mas não posso sair de férias, entendeu como é? Ou seja, eu dou parecer técnico sobre coisas de engenharia, o que eu digo eles aceitam [...] ninguém contradiz, confiam muito no que eu digo, eles me chamam sempre e eu me sinto muito bem com isso.

Percebemos no seu discurso a importância do conhecimento prático, como ele mesmo se refere na primeira entrevista. Reconhece a importância da qualificação, do “aprender sempre”, mas “o que conta na hora de botar a mão na massa é a experiência, é o conhecimento prático”, afirma João.

O aprendizado conquistado na convivência com outras pessoas e outros ambientes e relações, portanto, o conhecimento de outras culturas foi considerado como um fato positivo nessa transição da perda do emprego para a reinserção.

Perguntado sobre o que teria a dizer, hoje, a uma pessoa que está empregada, ele responde:

“Diria que o mar não tá pra peixe. Que ela deve procurar melhorar a convivência com as pessoas, aprofundar os conhecimentos e procurar manter o emprego que tem. Só ‘pular’ pra outro, se tiver muita segurança”.

E a outra, desempregada, ele diria:

não teria muitas palavras consoladoras, não, mas como sou otimista, diria que ela procure se inteirar mais sobre o seu trabalho, que invista em aperfeiçoamento sempre e a buscar com confiança. E, se encontrar alguma coisa, mesmo que não seja em sua área de interesse, aceite. Toda oportunidade é válida.

Em síntese, esse caso relata a experiência de um profissional que, após ser surpreendido pela perda de um emprego considerado por ele estável, vivencia toda uma transição até o retorno ao mercado formal, marcada por experiência em trabalhos instáveis, incluindo o trabalho autônomo e terceirizados.

O desejo de retornar ao emprego formal, com carteira assinada e garantias trabalhistas legais sempre foi o objetivo maior de João, decepcionado que foi com o processo vivido na demissão, por ele considerado como um “terrível mal entendido”, que viria a ser resgatado com o retorno para a mesma empresa.

Enfim, João considera-se muito satisfeito com o trabalho atual, afirmou que gostaria muito de permanecer na empresa por muito tempo, mas reconhece que a “estabilidade” que ele acreditava existir antes, hoje não mais existe naquela empresa e em nenhuma outra.

Ressalta o caráter desafiador e motivador do trabalho que realiza, aliado à autonomia, participação nas decisões, ao reconhecimento e integração no grupo, como fortes fatores de reforço ao vínculo que mantém com a empresa e a cada vez maior identidade que tem com o trabalho que realiza.

A avaliação que faz da experiência vivida é de que “tudo na vida tem um lado positivo e um negativo”. Afirma ter aprendido bastante com a experiência, hoje até considerada por ele como positiva, pois “mostrou muita coisa que existe e, às vezes, a gente precisa viver para saber avaliar”. E a experiência do desemprego, diz ele, é, de fato, desesperadora. É preciso muita coragem, otimismo, paciência, fé em Deus e apoio, muito apoio, para superar.

Chama a atenção para a necessidade do aprendizado permanente e enfatiza o conhecimento prático na conquista do espaço no mercado de trabalho.

8.2. DA DEMISSÃO PARA A DESCOBERTA DE NOVAS POTENCIALIDADES – um caso de requalificação

Maurício tem 40 anos, é solteiro, formado em Engenharia Mecânica, pela Escola Politécnica da Universidade Federal da Bahia. Iniciou a sua trajetória profissional como estagiário, numa empresa industrial, na área de metalurgia. Ao concluir o curso, foi contratado formalmente por essa mesma empresa, onde permaneceu durante quinze anos, até a demissão.

Considera-se privilegiado em termos profissionais, por ter se formado e conseguido permanecer na empresa, onde, segundo ele, passou por várias áreas de trabalho, o que resultou em um processo amplo de aprendizagem sobre o processo industrial. Nas suas palavras:

aprendi coisas que na escola não se aprende, especialmente em termos de convivência com outras pessoas, profissionais, superiores, subordinados. Não parece, mas essa foi uma das maiores dificuldades que enfrentei, principalmente porque sou [ou era] uma pessoa muito tímida [...] mas hoje eu já me considero um pouco “cara de pau”.

Como empregado formal, trabalhou na área de planejamento, durante três anos; em manutenção, permaneceu cerca de um ano; acompanhou a construção dos filtros transpostos de uma represa e depois passou para a área de processos, onde permaneceu até a saída da empresa.

Trabalhava na área de processos metalúrgicos quando foi demitido. Para ele, a demissão foi uma surpresa e, na sua opinião, injusta. Segundo ele, desde a privatização, ocorrida alguns anos atrás, a administração vinha sendo muito mal feita, nas suas palavras, ‘uma bagunça, uma verdadeira desordem’. Toda a empresa vinha sofrendo com isso, diz Maurício

inclusive na questão da produtividade, da segurança, porque, em nome da lucratividade, do corte de despesas, começaram a demitir pessoas. Assim, o corpo técnico foi sendo desfeito, a manutenção e a segurança foram terceirizadas, o que considero uma total falta de visão administrativa.

Para eles, [a diretoria] não importava a experiência, o compromisso e a história da empresa, o que importava era somente maiores lucros, complementa.

A notícia da demissão, considerada inicialmente como injusta, chegando de surpresa e causando certa depressão, foi, paulatinamente dando lugar a uma sensação de liberdade, de visualização de novos horizontes, permitindo-lhe enxergar ‘o lado positivo do evento’. Segundo Maurício, nos quinze anos de empresa, nunca havia sido contemplado com uma oportunidade de fazer um curso fora, que visasse ao desenvolvimento pessoal e profissional. E afirma:

“Agora que estou desempregado, sinto que parei no tempo, nesse aspecto. Sinto, então, a necessidade de correr atrás do tempo perdido, até porque o mercado exige isso”.

Pensando dessa forma, assegura que esse foi um aspecto positivo da demissão: “acordá-lo para a realidade daqui de fora.”. Outro aspecto considerado positivo é ter

a tranquilidade de acordar pela manhã e não encontrar os problemas corriqueiros que encontrava no dia a dia [e não eram poucos], às vezes, como gerente, porque muitas vezes nós substituíamos os gerentes nos finais de semana, os problemas administrativos que não podíamos interferir, riscos imensos de um acidente com grandes proporções, envolvendo vidas humanas, quer dizer, muitas vezes eu me sentia muito assustado com isso.

Apesar de tudo isso, percebemos em sua fala um forte vínculo com essa empresa, à qual continua a se referir como “minha” empresa.

Mesmo tendo saído da empresa, acompanha as notícias a seu respeito, principalmente através de ex-colegas e, ao que parece, os acontecimentos não têm sido os melhores. As demissões continuam a acontecer, alguns casos de acidente de trabalho, “graças a Deus sem vítimas humanas”, diz aliviado.

Em seguida faz um comentário com ar de muita preocupação.

Vendo o que mudou de quando eu estava lá e como está agora, fico ao mesmo tempo, preocupado e aliviado. Preocupado, porque vejo uma empresa, cujo poço produzia cinco mil toneladas por mês, no mês retrasado [informação passada por um colega] produziu noventa e tantas toneladas, quer dizer, mais de 70% aquém do que deveria.[...] está seriamente ameaçada de fechar, de fechar as suas portas. É uma tristeza, porque ela representa [ou representava] um grande potencial pra cidade onde ela está inserida.

A sensação de alívio que diz sentir vem em decorrência principalmente de ‘estar de fora’ no momento em que a empresa ‘está sendo sucateada.’

Ele diz:

na medida em que uma empresa vai sucateando, o risco de acidente é muito maior, até de morrer gente. Imagine uma empresa de alto risco, que trabalha com energia, com voltagens altíssimas, correntes elétricas, tensões. No momento em que você vai dispensando pessoas e contratando gente menos qualificada, o risco de acidente vai aumentar. Então, é isso que está acontecendo na ‘minha’ empresa. Nesse sentido que eu digo que estou aliviado, quando vejo que estou fora disso, dos problemas do dia a dia, da falta de materiais, falta de condições de trabalho, gente insatisfeita, mas me sinto muito triste por tudo isso estar acontecendo.

Sobre o motivo, afirma que foi decisão da diretoria para reduzir custos, resultado da privatização da empresa, que teve a má sorte de ser administrada por um grupo incompetente.

Outros engenheiros já haviam sido demitidos quando Maurício e o outro colega, com o qual fazia “dobradinha”, foram chamados e demitidos também.

Então, expressando raiva e preocupação afirma:

imagine uma empresa elétrica, que representa 30% do consumo de energia em Salvador, não ter um engenheiro eletricista. Até mesmo para fazer a segurança do próprio funcionário, não tem. Isso é um absurdo, é uma irresponsabilidade. No caso

de um acidente mais grave, toda a diretoria deve ser enquadrada. Eles são uns loucos.

Perguntado sobre a reação à perda do emprego e sobre os seus efeitos, Maurício diz:

a demissão realmente me pegou de surpresa. Olha, falando sinceramente, eu me senti, a princípio, muito deprimido. Não acreditei no que estava acontecendo comigo, embora eu ache que, de certa forma inconscientemente, eu estivesse já me preparando pra isso. [...] só depois mesmo, com a cabeça mais fria, mais tranqüila, pude ir analisando os ‘prós e contras’ e procurei ver o lado positivo da situação.

E foi fazendo essa análise que ele diz ter despertado para a esperança de “descobrir em mim capacidades até então desconhecidas”. Sentiu, então, a necessidade e o desejo de fazer coisas novas, fora da área de trabalho anterior, ampliando as suas perspectivas profissionais.

Mais tarde, ele afirma, quase num suspiro: “A sensação de desemprego é horrível”.

Estava na hora, portanto, de romper o vínculo com a ‘sua’ empresa. Questionado sobre esse laço tão forte, ele assim se posiciona:

eu continuo chamando de ‘minha’ empresa porque nesses quinze anos a minha empresa era a minha família. Eu me entreguei de corpo e alma e na realidade ela faz parte de mim. Até hoje, fora dela, eu me preocupo com ela, com o que acontece com ela. Na realidade, eu a amo, entendeu? [forte emoção toma conta do entrevistado].

Esse depoimento encontra suporte na literatura organizacional, particularmente no estudo de Caldas (2000), quando se refere ao uso das metáforas para dar significado ao relacionamento indivíduo x trabalho x organização. A metáfora da família é considerada uma das mais fortes imagens à qual o indivíduo associa o significado do emprego (trabalho) em sua vida. A sua perda, portanto, representa um enorme sofrimento para o sujeito, um rompimento que alia dor, sensação de abandono e frustração.

Instantes depois Maurício reafirma: “eu gosto da **minha** empresa, dos colegas que ficaram lá e isso não se consegue medir estatisticamente”.

A importância do seu trabalho é também resgatada por Maurício nesse momento, justificando a ‘injustiça’ da demissão. Segundo ele, tudo que um funcionário pode fazer pela empresa ele fez.

Viajei para representar a empresa, doeí todo o meu conhecimento e energia, eu tinha certeza da minha capacidade e da confiança que depositavam em mim, [...] por isso

acho injusto ter sido demitido [e mais outros colegas] apenas pela contabilidade fria de redução de custos.

Aqui, também transparece, nessa unilateralidade de esforços, lealdade e de cumprimento do dever, a idéia da quebra de um contrato, que se manteria a partir do equilíbrio entre as partes no cumprimento dos seus compromissos uma com a outra. Nesse caso, a injustiça a que ele se refere seria o ‘desprezo’ por parte da organização pelos esforços por ele empreendidos ao longo dos anos dedicados ao trabalho e aos objetivos organizacionais.

Maurício afirma não ter passado por dificuldades financeiras. A indenização recebida com o processo de demissão mais o Fundo de Garantia, poderiam lhe assegurar algum tempo sem trabalho remunerado, afinal é solteiro, mora em apartamento próprio, não tem dependentes, mas também não podia ficar parado. Poderia utilizar o tempo “correndo” atrás de cursos e concursos. Poderia pensar em investir em qualificação e foi o que procurou de imediato fazer. Inscreveu-se na Universidade Federal da Bahia - UFBA para fazer o curso de licenciatura, visto que tem o bacharelado e pretende ingressar na carreira docente, ‘um antigo sonho’, diz ele. Além disso, pretende fazer o mestrado em Matemática, o que lhe possibilitaria ensinar em curso superior. Ele afirma: “mesmo que consiga emprego em alguma outra área, a minha expectativa é de continuar ensinando”.

Como vimos, a idéia de movimento expressa por Santos (2000) também se faz presente no depoimento desse sujeito que insiste em afirmar que ‘está correndo atrás’, não está ‘parado’. Começou a enviar currículos para empresas, inscreveu-se em alguns concursos, chegando a realizar o do Banco do Brasil e o de uma empresa da Secretaria de Energia da Bahia. Foi chamado para uma seleção numa empresa de estacionamentos, onde foi informado que o seu currículo estava entre os dez melhores recebidos pela empresa. Assumiu a substituição de um professor da rede pública estadual e, posteriormente, foi contratado como professor substituto na mesma escola, onde permanece até o momento atual. Aprovado na seleção da UFBA, encontra-se cursando a licenciatura. Permanece o projeto de fazer o mestrado em matemática.

O trabalho tem uma importância fundamental para ele e, mais uma vez, falando metaforicamente, recorre a Milton Nascimento e Gonzaguinha para afirmar que “trabalhar é estar vivo”. Ou seja, é imprescindível para o homem. Nas suas palavras:

É triste um homem estar dependendo dos outros, parentes, amigos. Ele realmente perde a sua identidade, sua dignidade. Eu acho que tem que ter trabalho pra todo

mundo. Tem que ter trabalho pro homem que quer trabalhar. Eu tenho consciência disso e, por isso mesmo é que digo que jamais cruzarei os braços.

Associa a sua condição à de outros, quando faz a seguinte comparação:

Eu dispunha de algum recurso e pude me dedicar à busca de cursos e concursos. Agora, imagine um homem sem trabalho e sem recurso. É triste. Eu não gostaria de estar no lugar dessa pessoa.[...] Preciso encontrar um trabalho no máximo daqui a um ano, senão vai ser muito difícil, porque assim se perde a segurança, a condição de homem social.

E, finalizando esse seu depoimento, ele enfatiza:

“um homem sem trabalho e sem recursos é um homem desesperado e um homem desesperado não é um homem, só Deus sabe o que ele pode fazer”.

O retorno ao mercado de trabalho se deu por meio de seleção, com contrato por tempo determinado.

Atualmente Maurício exerce a função de Professor Nível III na Rede Pública Estadual. A sua expectativa é de que haja concurso público para que seja efetivado. Considera que, apesar das condições salariais serem “ridículas”, “é uma vergonha a situação salarial e de valorização do professor no nosso país”, são compensados pelos prazeres e compensações que a atividade em si proporciona. A própria natureza do trabalho torna-o mais motivador, desafiante, menos rotineiro, de certa forma ‘força’ o profissional a estar sempre buscando oportunidades de crescimento e de qualificação.

Sentiu a necessidade de realizar alguns cursos de atualização e aperfeiçoamento na área de metodologias e técnicas de ensino, assim como tem procurado ler bastante sobre relações humanas e interpessoais, o que considera fundamental na relação cotidiana com os alunos, principalmente.

Perguntado sobre a escolha que faria, caso pudesse optar por continuar onde está ou retornar à empresa anterior, respondeu que, sem sombra de dúvidas, permaneceria onde está, apenas gostaria de melhorar o seu nível. O seu desejo é alcançar a instituição de ensino superior na condição de docente.

Ele faz a seguinte avaliação da sua relação com as condições de trabalho atuais:

- “Financeiramente, ridículo, afinal o salário de professor mal dá para manter a sobrevivência e viver não é só comer, é lazer, é cultura etc.;
- Filosófica e espiritualmente, estou bem, materialmente, não;
- A autonomia que o trabalho proporciona é muito positiva;
- A relação de subordinação é melhor agora, quando se lida com pares”.

Considera, então que houve saldo positivo nisso tudo. Segundo ele, no início não enxergava nada disso. Hoje acha que sim. O aprendizado, resultado da convivência com outras pessoas e outros ambientes e relações, o despertar para outros fazeres, a descoberta de novas potencialidades.

“Eu vivia acomodado, com medo de demissão e agora enfrento novos desafios, sem medos. Isso foi fundamental”.

Perguntado sobre o que teria a dizer, hoje, a uma pessoa que está empregada, ele responde:

“Diria pra não se acomodar no emprego, fugir da rotina e procurar se qualificar. O emprego tradicional está sumindo e a tendência, ao que parece, é desaparecer”.

E a outra, desempregada, ele diria:

“Pra não desistir, continuar insistindo, usar a criatividade. Toda pessoa tem dons e Deus nos dá habilidades que até nós duvidamos e com a necessidade e a crise a gente descobre o quanto é forte”.

Diferente do caso nº 01, esse relata a experiência de um profissional que, após ser surpreendido pela perda de um emprego considerado por ele estável, vivencia toda uma transição caracterizada pela busca de novas oportunidades, descobertas, desmistificando a demissão como um processo sempre negativo, mas ao contrário, mostrando como a experiência desse evento desencadeou uma série de mudanças consideradas positivas ao indivíduo.

Reflete sobre a condição de estabilidade que supostamente acreditamos haver quando na condição de empregados e alerta que o resultado disso pode ser um profissional acomodado, sem perspectiva e, o pior, completamente desorientado e despreparado para enfrentar as situações difíceis que estão aí, especialmente a concorrência no mercado de trabalho.

Maurício considera-se muito satisfeito com o trabalho atual, afirmou que gostaria muito de permanecer na mesma atividade que realiza atualmente, só que em condições melhores, no sentido salarial, de benefícios e de valorização profissional.

Ressalta o caráter desafiador e motivador do trabalho que realiza, aliado à autonomia, à natureza da relação de subordinação e ao intercâmbio diário com o aluno como fortes fatores de reforço à identidade que vem desenvolvendo com o trabalho docente.

A avaliação que faz da experiência vivida é de ter acumulado algumas aprendizagens importantes, especialmente a “descoberta de potencialidades antes desconhecidas”. A experiência do desemprego, diz ele, é, de fato, deprimente e desesperadora, mas como tudo na vida, é preciso enfrentar, ter garra, ‘correr atrás’ e não se deixar abater.

Alerta para a necessidade de não se acomodar, de buscar o aprendizado permanente e o desenvolvimento da criatividade para descortinar novos horizontes.

8.3. DA DEMISSÃO PARA A DESESPERANÇA: a permanência em estado de desemprego

Pedro tem 42 anos, é casado, tem dois filhos, formado em química analítica, nível médio. Iniciou a sua trajetória profissional em 1980, num banco privado, numa cidade do interior do Estado da Bahia, trabalhando na área de teleprocessamento de dados. Daí foi transferido, em 1986, para a empresa estatal de telecomunicações, em Salvador, onde iniciou trabalhando no desenvolvimento de equipamentos que objetivavam a melhoria do teletransporte de dados dessa empresa. Aí permaneceu até ser demitido, há cerca de dois anos e meio.

Tudo ia muito bem na estatal, quando em 1997 houve a privatização da empresa. A partir daí, mudanças principalmente nas áreas operacionais e administrativas começaram a ocorrer.

Segundo ele, as expectativas em relação ao processo de privatização, naquela época, eram de melhoria para a organização, que ganharia agilidade, qualidade nos serviços, controle mais rígido dos gastos e que isso melhoraria a situação financeira da empresa e, conseqüentemente, a vida e as necessidades pessoais e profissionais dos empregados também tenderiam a melhorar. “Era isso que se ouvia na televisão, nos jornais etc, que tratavam do assunto”, complementa.

Não foi o que aconteceu no sistema de comunicações. Segundo Pedro:

logo a partir do momento da privatização, houve um corte substancial na qualidade e na quantidade do atendimento médico, um congelamento salarial, segundo eles para ajustar a empresa ao nível de competitividade no mercado. Aí teve início o processo de dilapidação do patrimônio da empresa, com a venda de terrenos, casas laterais às centrais telefônicas que eram compradas exatamente como forma de segurança; criou-se o programa de demissão voluntária – o famoso PDV, ao qual alguns aderiram, especialmente os que já se encontravam próximos à aposentadoria, outros não.

A preocupação com a demissão não estava presente na vida de Pedro. Primeiro, porque considerava seu serviço bastante específico, especializado e fundamental à empresa e, segundo, pelas suas condições físicas, ele se sentia legalmente protegido. Ele explica, inclusive, porque a sua demissão foi motivo de muita surpresa.

Eu mesmo não me preocupei com isso e não me preocupava com demissão, pois sou portador de deficiência física e tinha conhecimento de uma lei, um artigo, uma lei de discriminação, homologada em 1990, que determina que a empresa não pode demitir um deficiente físico sem colocar outro no lugar, nas mesmas condições físicas e profissionais, certo? Isso me fez sentir que não seria demitido, até porque não havia outro motivo, a exemplo de questão na justiça com a empresa

Nada disso, entretanto, garantiu a sua exclusão do processo de cortes de pessoal. Interrogado sobre os motivos que ele acredita que tenham levado à perda do emprego ele diz:

na verdade, a gente nunca encontrava um critério claro que explicasse as demissões que estavam ocorrendo. Saíam pessoas que tinham problemas internos com a gerência, outras sem problema nenhum, outros porque estavam com processo na justiça com a empresa, movido pelo sindicato (esse era o critério básico que acreditávamos), entretanto pessoas que retiravam o processo também eram demitidas, outras que permaneciam com o processo, também permaneciam na empresa, enfim, não se sabe ao certo, até hoje, o que determinava essas demissões.

Isso aumentava a insegurança e a incerteza, que passaram a fazer parte do dia a dia dos funcionários, e o clima em que se vivia na empresa era de total tensão. Quando uma pessoa era chamada pela gerência, já se esperava qual seria a notícia.

Os processos de demissão se davam, assim, de forma inesperada. Podia acontecer, “de você ir pra casa no final do expediente e no dia seguinte, ao chegar, já encontrar o seu nome na lista. Era, realmente, uma situação horrível”.

A inquietação maior de Pedro apareceu quando começou a veicular na empresa a notícia de que a área de processamento de dados iria ser transferida para o triângulo Rio - São Paulo - Minas, ou seja, todo o setor operacional sairia do nordeste. Isso se concretizou e tanto ele, quanto os seus colegas se viram, como ele mesmo diz ‘abandonados’. Eles que tinham sido responsáveis pelo

desenvolvimento de muita coisa na área de telecomunicações, afinal a empresa [estatal] foi a pioneira no desenvolvimento desses sistemas que hoje se utiliza normalmente e somos assim descartados no momento em que a empresa desarticula todo o sistema operacional daqui do nordeste.

Mais uma vez, as metáforas são utilizadas para dar significados aos eventos relativos ao emprego e ao desemprego. No caso de Pedro, a sensação de estabilidade dá lugar ao ‘abandono, ao ‘descarte’, como se tratasse de ‘coisas’ que já não atendem mais às necessidades para as quais foram criadas. A lealdade, o compromisso, voltam a ser questionados no contrato estabelecido entre as partes, em que apenas o trabalhador parece ter cumprido a sua parte e a empresa, num gesto arbitrário e unilateral, estivesse a descumprir o que havia sido acordado.

Mais adiante, o entrevistado fala de “invalidez”, referindo-se à completa impotência que toma conta de si, diante da situação vivenciada e das (im)possibilidades de sua reversão.

Assim se expressa a respeito do impacto da notícia da sua demissão:

“Não adianta você dizer a alguém o que significa ser demitido do emprego, involuntariamente. Não adianta dizer, a pessoa tem que vivenciar mesmo, para saber o que significa”.

Ele vai mais além ao se referir ao estado de desempregado, quando afirma:

o sentimento que a gente tem é de completa invalidez, não a minha, física, mas a provocada pelas grandes empresas daqui do nordeste, porque elas implantaram o

serviço que a gente desenvolveu e depois se mudam, alegando corte de despesa, necessidade de desativação da área aqui no estado e fica tudo por isso mesmo.

Considera que a origem disso tudo está na privatização da estatal, na terceirização crescente dos serviços, o que redundou em diminuição da qualidade dos serviços prestados, falta de preocupação com o cliente².

Refere-se, também, à união das empresas como um fator redutor da mão-de-obra e ilustra com o exemplo da própria empresa onde trabalhava.

Antigamente a [nome da empresa] era um grupo composto por dezesseis empresas em capitais. Hoje, essas empresas foram compradas por um grupo e se transformou em uma apenas. Isso quer dizer que deixou de existir dezesseis computadores, dezesseis funcionários na área de processamento de dados, dezesseis departamentos de recursos humanos, não há necessidade de dezesseis departamentos financeiros, quer dizer, tudo se tornou um, e está aí o resultado.

Para Pedro, avaliar a condição de desempregado envolve alguns fatores-chave que são muito importantes na hora dessa avaliação, por exemplo, a condição de pai de família e a falta de planejamento de uma alternativa de renda:

O impacto realmente é muito grande, especialmente quando se é pai de família, entendeu, com uma responsabilidade grande. Só não é maior quando você já tem algo planejado, em termos até de aplicação do dinheiro que vai receber e do mercado para você ser reabsorvido.

Outro fator de peso é a avaliação do mercado no qual a pessoa desempregada está inserida, ou seja, da existência de possibilidades de trabalho, dentro da ocupação antes desempenhada e a partir da qual acumulou capital profissional. Nesse sentido, Pedro queixa-se da especificidade do trabalho que desempenhava e da inexistência de empresas dessa área no nosso estado. Nas suas palavras,

“Pra tudo que me preparei não ta tendo campo aqui. Estou há sete meses desempregado e ainda não visualizei nenhuma possibilidade”.

Assim que soube da transferência do setor onde trabalhava, Pedro começou a pensar no que poderia fazer quando saísse da empresa, podendo ser na mesma área ou fora dela, mas precisava garantir a sobrevivência da família. Afinal, a sua esposa também havia sido

² A empresa é considerada campeã de processos na defesa do consumidor.

demitida da mesma empresa, onde trabalhava no teleatendimento e também estava desempregada e com LER.

Diz ele:

“Inicialmente, pensei em pegar o meu Fundo de Garantia, vou comprar um táxi, afinal, poderia fazer o meu horário, é uma atividade mais fácil de disputar no mercado, e vou levando enquanto espero conseguir alguma coisa”.

A idéia, entretanto, não deu certo. Dirigindo-se ao DETRAN para renovar sua carteira de habilitação, ficou sabendo que precisava

trocar de carro, pois ele tinha que ser automático, câmbio automático, direção adaptada e, para complicar mais, afirmaram que eu não poderia ser taxista porque uma nova lei do trânsito impede que um deficiente tenha atividades remuneradas sob o volante.

Frustrada essa possibilidade, outras alternativas precisavam ser pensadas. Como domina bem a área de processamento de dados, pensou em comprar um computador de médio porte para fazer prestação de serviços na área. Assim o fez, mas alega que a concorrência já está grande aí também e os ganhos são tão pequenos que não justificam o investimento.

Em seguida, entrou para uma cooperativa de transportes urbanos, tudo planejado, documentação pronta, mas [...] “o banco do Nordeste também atrapalhou os nossos planos e não deu certo”.

Até aí, transcorridos sete meses, “a gente vê as coisas não dando certo e a preocupação começa a aumentar”, comenta.

Até esse período Pedro não podia dizer que estivesse passando por dificuldades financeiras. Como é extremamente preocupado com dívidas, procurou o colégio dos filhos, negociou e quitou toda a anuidade, porque, segundo ele,

pelo menos as escolas já estavam asseguradas naquele ano, e as crianças não iriam enfrentar esse problema. Até porque, a educação deles é prioridade aqui em casa, sempre investi 40% dos meus recursos na educação deles. Aliás, a alimentação, a educação e o plano de saúde são prioridade.

O tempo foi passando e as frustrações pela busca por emprego foram se acumulando. Pedro se diz conhecedor de “tudo um pouco”: mecânica, encanador, eletricista, telecomunicações, podendo atender solicitações de serviços nessas áreas, mas a dificuldade maior que tem encontrado é a “comprovação” desses saberes. Nas suas palavras:

não adianta você dizer que sabe fazer, você precisa comprovar, com diploma, atestado, certificado ou qualquer coisa, mas tem que estar provado que você sabe. Chego numa oficina mecânica e digo que entendo de mecânica e quero trabalhar. Aí vem logo a pergunta: você tem certificado? Traga o seu currículo e aí dificulta.

Ele mesmo chama a atenção para a importância da qualificação,

de estudar, fazer cursos e, principalmente, se documentar em relação a todos eles, porque muitas vezes a gente faz cursos na empresa, cursos de manutenção de equipamentos, por exemplo, cada equipamento novo que chega tem que se feito uma atualização para operar com ele, e a gente não se preocupa em pedir um atestado daqueles cursos, esquecendo que “lá fora”, a gente tem que apresentar essa qualificação.

Em contato posterior, (aliás, como foi feito com os demais participantes do estudo), Pedro deixava transparecer, claramente, que as dificuldades de reinserção estariam associadas à idade (acima de 25 anos) e, também, às suas condições físicas especiais (vale esclarecer que ele ‘perdeu’ as duas pernas e sua locomoção é feita através do uso de muletas).

Ainda desempregado, procuramos saber de Pedro se ele teve oportunidade de recusar alguma oferta de trabalho, e por que. Obtivemos a seguinte resposta:

“recusei algumas oportunidades, sim, e sempre por questões salariais. Na minha área não obtive nenhuma oferta, o mercado está muito restrito”.

As oportunidades, a exemplo de digitador, operador de computador, etc., foram recusadas porque o salário oferecido era insignificante, algo em torno de duzentos e trezentos reais, o que, segundo ele, iria influenciar no cálculo médio da aposentadoria, vez que o salário que recebia antes era de cerca de R\$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais).

“Pra você ter uma idéia, dos colegas que foram demitidos comigo, só um conseguiu. Os outros estão fazendo ‘o que encontram’.

Isso remete ao estudo de Santos (2000), ao falar do “leilão invertido”, significando dizer que o trabalhador, para se libertar do estigma de “perdedor”, aceita fazer qualquer trabalho e a qualquer preço, ou seja, para se caracterizar como “vencedor”, aceita “vender-se” por menos do que merece.

Decorridos 26 meses desde a demissão, Pedro se diz ‘sem esperança’ de retornar, especialmente na área de processamento de dados. Ele acha que esgotou todas as possibilidades de busca por emprego, como afirma:

“busquei jornais, *internet*, enviei currículos, me associei a *sites* de emprego, participei de três concursos públicos, fiz várias entrevistas e ainda não fui contemplado”

Perguntado sobre as justificativas mais frequentes dadas pelas empresas para a não absorção, ele afirma “não dão respostas, ou, no caso dos concursos, permanece no cadastro de reservas”.

Mais uma vez perguntamos a que fatores ele atribuía as causas de ainda não ter conseguido retornar ao mercado de trabalho e a resposta veio instantaneamente:

retração do mercado de trabalho, qualificação, especialmente a qualificação formal, idade e preconceito pela condição física especial da qual sou portador [...] as empresas estão preferindo jovens e recém-formados ou estudantes universitários (cita o Bradesco como exemplo) muito mais do que um que seja mais velho mas que tenha experiência.

Procuramos saber, então, como tem ficado a questão da sobrevivência da família, ou seja, quais as fontes de manutenção da família, ao que ele responde:

estou morando com a minha sogra e é ela quem paga o aluguel e o condomínio. Isso significa em torno de 30% das despesas atuais. Tenho dois imóveis alugados, faço pequenos ‘bicos’ em mecânica, telefonia etc., atendendo em domicílio; minha mulher conseguiu um trabalho há cinco meses, ganhando pouco, mas, de qualquer forma, está ocupada e ganhando experiência como balconista. Estamos levando a vida.

Interessante que, na primeira entrevista, ao perguntarmos sobre a importância do trabalho e do emprego na vida, Pedro respondeu com convicção que

o trabalho, para uns, é um ‘mal necessário’, para outros, atividade digna. Eu digo o seguinte: é através do trabalho que eu vou dar a sustentação para a minha família, o meu trabalho é que vai determinar onde eu vou morar, onde eu vou morar vai

determinar a qualidade de vida e de relacionamento que os meus filhos vão ter, se numa invasão ou num conjunto residencial, enfim, o trabalho determina muito da vida do ser humano, principalmente o emprego, porque o trabalho em si, ele é genérico, mas é o emprego, o salário que se recebe, que vai determinar toda a sua vida.

Agora, após passar por toda essa experiência de desemprego e encontrando-se em estado de ‘desesperança’, de reingresso ao mercado formal de trabalho, refizemos a mesma pergunta e a resposta foi:

até pouco tempo atrás tinha muita importância. Eu poderia ter me aposentado em 1995, mas não quis, acreditando na proteção que julgava ter e também porque eu gostava e queria trabalhar. O trabalho era tudo pra mim. Hoje eu já não penso assim, porque quando você gosta e acredita numa coisa e perde a esperança, você já não vê com os mesmos olhos de antigamente.

Apesar de tudo Pedro acha que, a partir dessa experiência, conseguiu obter alguns aprendizados que gostaria de transmitir aos filhos:

aprendi muito através das decepções, a não apostar muito, a não acreditar nas empresas. Digo sempre aos meus filhos que mesmo tendo conhecimento e se considere importante para o seu trabalho, a empresa dispensa e não tem consideração. Digo que não deixem de viver em função do emprego, que não deixem de lado a sua família, porque o empregado será sempre uma peça substituível a qualquer momento.

Perguntado sobre o que teria a dizer, hoje, a uma pessoa que está empregada, ele responde:

“Como digo a todos. Meu amigo, você tá se consumindo com o seu emprego, porque você tá empregado. Dê graças a Deus porque só quando a gente tá desempregado é que a gente sente o valor do emprego”

E a outra, desempregada, ele diria:

“O ser humano tem a capacidade de atribuir aos outros sempre as suas infelicidades. Eu diria que tenha fé em Deus e corra atrás na busca”.

Finalizando, percebemos que, bastante diferente dos casos de no. 01 e 02, esse relata a experiência de um profissional que, após ser surpreendido pela perda de um emprego considerado por ele estável, vivencia toda uma transição caracterizada por buscas frustradas de novas oportunidades de trabalho, chegando a um estágio de ”desesperança”, e desalento em relação à reinserção no mercado formal de trabalho.

Concorda com o entrevistado do caso 02 no que se refere aos efeitos negativos decorrentes da crença na suposta condição de estabilidade que temos quando na condição de empregados. Declara-se descrente em relação à lealdade da empresa em relação ao empregado, afirmando a sua condição de substituível e de “descartável”. Conseqüentemente, essa falsa crença de estabilidade e lealdade pode resultar em um profissional acomodado, sem visão de futuro e, o pior, completamente desnortado e despreparado para enfrentar as situações difíceis que estão aí, especialmente a concorrência no mercado de trabalho.

Pedro diz-se bastante insatisfeito com a situação que está vivendo, deixando transparecer na sua fala, especialmente na entrevista final, um sentimento de decepção em relação ao mundo do trabalho e ao governo, ao preconceito que ainda se faz presente na nossa sociedade, à precarização do trabalho e à incerteza em relação ao futuro.

Nas avaliações que faz da experiência vivida, percebemos o tom amargo até no relato daquilo que considera aprendizagem adquirida. Termos como “aprender através de decepções”, “não acreditar nas empresas”, “você não é insubstituível”, até admitir a mudança que teve em sua vida a importância do trabalho e do emprego, retratam o que ele mesmo confirma ao final, que o desemprego é algo deprimente e desesperador e que “não adianta explicar a ninguém, porque só vai entender quem passa pela experiência”.

Alerta, entretanto, para a necessidade de não se acomodar, de buscar o aprendizado permanente, de ‘estar de olho’ no que está acontecendo e não confiar muito no presente, mas procurar estar sempre em sintonia com outras possibilidades.

CAPÍTULO 09 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste último capítulo são apresentadas as principais conclusões que chegamos com a pesquisa em torno das questões que nos propusemos investigar, assim como as recomendações que julgamos pertinentes como decorrência do presente estudo.

Consideramos que a apresentação desse capítulo devesse obedecer à estrutura geral do trabalho desenvolvido, tomando como referência os objetivos propostos a alcançar. Assim, estruturamos esse capítulo final em duas partes, referentes aos dois principais objetivos da pesquisa.

Finalmente, uma terceira parte, na qual arrolamos algumas reflexões sobre o estudo realizado e possíveis indicações de futuros estudos a serem desenvolvidos acerca do tema em questão.

É fato que crescentemente o tema do desemprego vai deixando de assumir o caráter de “tabu” ou de algo que não deva ser encarado, para dar lugar ao interesse pelos estudos tanto na área acadêmica, quanto no contexto empresarial. Afinal, as estatísticas e a observação do senso comum mostram crescer a cada dia o índice de exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho. E isso, por si só, já justifica o interesse crescente sobre o tema. No nosso caso, o motivo maior foi analisar os impactos que os processos de demissão causam nos indivíduos e como eles “enfrentam” a situação do desemprego em busca da sobrevivência e da reintegração ao mercado de trabalho, tendo como foco de análise a qualificação e sua importância como definidor dos processos de inclusão e exclusão no mercado de trabalho.

Como vimos, no desenvolvimento do estudo dois objetivos mais gerais, seguidos por outros específicos foram formulados e perseguidos, a saber:

O primeiro objetivo, “analisar o processo de transição da perda do emprego formal para a reinserção no mercado de trabalho”, envolveu identificar os impactos sociais e psicológicos da perda do emprego e de todo o processo de transição vivido; identificar as ‘estratégias de enfrentamento’ da situação e os investimentos feitos pelos indivíduos no sentido da busca da reinserção no mercado de trabalho.

O segundo objetivo, “caracterizar o processo de construção da empregabilidade dos sujeitos, tomando a qualificação como foco principal de análise”, implicou em identificar as estratégias que os indivíduos utilizaram ou vêm utilizando para reestruturar as suas qualificações pessoais e relativas ao trabalho e se essas estratégias seguem o rumo das atividades desenvolvidas antes ou se há busca de novas perspectivas, em outras direções ou setores.

Vale dizer que as conclusões a seguir apresentadas decorrem das reflexões feitas em relação às transformações que a sociedade como um todo tem vivenciado nos últimos anos e seus impactos no chamado ‘mundo do trabalho’, em particular nas questões referentes ao emprego e ao desemprego que tem atingido a classe trabalhadora.

1- A ANÁLISE DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO DA PERDA DO EMPREGO FORMAL PARA A REINSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

As reflexões sobre as transformações que a sociedade contemporânea tem vivenciado, especialmente a partir do último quartel do século passado, vêm permeadas de indagações e muita incerteza a respeito do futuro do trabalho e do emprego e, parafraseando Antunes, 1995, suas implicações sobre a “classe que vive-do-trabalho”.

Constatamos que em relação ao trabalho, o debate atual sobre a globalização e seus efeitos sustenta-se sob fundamentos divergentes quanto às perspectivas do emprego, permitindo encontrar algumas posições contraditórias, que vão do otimismo ao pessimismo, havendo, também, aqueles que assumem uma posição intermediária.

A despeito, entretanto, das posições assumidas, há uma tendência a concordar que, realmente, o mundo do trabalho tem sofrido significativas modificações, as quais, de alguma forma, impactam, por exemplo, a estrutura dos empregos, as relações de trabalho e as próprias formas de organizar e gerir o trabalho. Entretanto, há carência de definições mais claras quanto aos fatores determinantes deste quadro, algo crucial quando pensamos na elaboração de políticas e definição de medidas para lidar com as conseqüências destas transformações.

Claro que as mudanças não se constituem em fenômeno recente. A história mostra que em todos os três grandes setores da atividade econômica foram vivenciadas situações

semelhantes, em que a introdução de novos ‘modelos’ e equipamentos tecnológicos tem reduzido a relação homem/hora/produção. Primeiro foi a agricultura, que, com a introdução gradual de maquinário, passa a perder posição relativa para a indústria que ocupava cada vez maior contingente de trabalhadores. Da mesma forma que o setor industrial absorvia os dispensados da agricultura, o setor de serviços via aumentar as suas necessidades de trabalhadores em decorrência da complexidade da economia humana, e vai elevando, gradualmente, a sua participação na divisão das ocupações.

Entretanto, de forma similar ao que ocorreu na indústria e na agricultura, também no setor de serviços há a tendência à estabilização ou à queda na participação da mão-de-obra ocupada, mantendo-se, entretanto, o incremento da produtividade. Vários são os autores, a exemplo de Teixeira (1993); Henderson (1995 *apud* Freire e Bastos, 2000), Alban (1999), que concordam que já existe uma tendência crescente à aceitação de que a tecnologia hoje disponível aponta para considerável redução das necessidades de contratação de mão-de-obra por unidade de investimento.

Os resultados obtidos no nosso estudo reforçam a complexidade que reveste o evento da perda do emprego, especialmente em se tratando das reações individuais. Como vimos, os impactos da demissão afetam a todos, de forma geral, variando, individualmente, no nível de intensidade, especialmente aqueles impactos relacionados à dimensão psicológica e emocional dos sujeitos. Vale dizer que isso é verdadeiro, mesmo entre aqueles que, de alguma forma, se sentiam preparados ou que já esperavam a notícia, ou até para aqueles que confessavam estar insatisfeitos com a empresa, ou que já sentisse o desejo de sair ou mudar de atividade.

A perda do emprego, entretanto, mesmo que para um número menos significativo de casos, pode significar a abertura de novas perspectivas, o desenvolvimento de novas habilidades e, assim, assumir um caráter positivo para esses indivíduos.

A incorporação ao estudo do significado subjetivo do trabalho revelou-nos a dimensão da importância que o trabalho e o emprego assumem na vida das pessoas, reafirmada nas representações que fazem a partir da experiência de sua perda.

As imagens metafóricas utilizadas, em sua maioria integrantes da dimensão psicológica, segundo o modelo proposto por Caldas (2000), enfatizam a centralidade do trabalho e do emprego, como definidor de identidades e do processo de inserção social dos indivíduos.

É muito forte a evocação de imagens relacionadas à dor, ao abandono, ao desespero e à perda da identidade e, até, à própria vida, quando o assunto é a perda do emprego para os sujeitos em geral e, especialmente, quando se trata de pessoas responsáveis pela manutenção familiar.

O que percebemos é que, em geral, a literatura a respeito do assunto tende a tratar a perda do emprego, o processo de demissão, como sendo algo que se reveste sempre de um caráter negativo para o indivíduo, vez que afeta não apenas a sua individualidade, mas toda a situação de inserção social e familiar dos sujeitos. Os nossos achados são congruentes, entretanto, com os pontos de vista de alguns teóricos, a exemplo de Caldas (2000), Robbins (1998), Bowditch e Buono (1992), entre tantos outros, que acreditam que as pessoas percebem a realidade de formas diferentes, a depender de suas expectativas, valores e experiências, até mesmo a depender da sua situação profissional, constituindo cada indivíduo uma singularidade, única e multidimensional e, nesse sentido, as suas reações aos eventos também seriam diferenciadas.

O processo de transição da perda do emprego para a reinserção no mercado foi (ou está sendo, ainda, para alguns) vivido de forma mais ou menos semelhante a todo sujeito desempregado. A sensação de desocupação e de ociosidade, aliada à forte pressão pela sobrevivência, levam esses sujeitos, em geral, à imediata busca pelo retorno à atividade produtiva, sendo utilizados com maior frequência, os métodos do envio de currículos e contatos com amigos.

Em relação ao tipo de atividade a ser desempenhada, tudo ou quase tudo é permitido quando o assunto é assegurar a sobrevivência pessoal e familiar. Dessa forma, buscar outras alternativas de trabalho fora da área anterior, aceitar a ajuda financeira de familiares e amigos, realizar pequenos serviços pessoais em domicílio, têm sido os rumos que os excluídos do mercado formal, em geral, por dificuldades as mais diversas de reinserção, vêm tomado. Ou seja, ganham força as atividades alternativas ditas “não formais” e o trabalho precário, em que as únicas certezas de que dispõe o trabalhador são a insegurança e a instabilidade.

Esses dados são congruentes com o aporte teórico, a exemplo da tendência apontada por Paiva (1997), de a população desempregada seguir os rumos da economia informal, sendo por meio

dessas formas alternativas de inserção no mercado de trabalho que a população economicamente ativa busca contrabalançar a consolidação de novas formas de desemprego estrutural. Vale dizer que, nessas condições, nem sempre são preservadas as habilidades e qualificações anteriormente adquiridas.

A análise dos dois grupos investigados revelou-nos que, para o grupo das telecomunicações, o evento da perda do emprego, realmente revestiu-se de um caráter mais negativo, em relação aos industriários. Na tentativa de compreensão desse resultado, decidimos verificar em quais aspectos os dois grupos mais se diferenciam ou se aproximam, e arriscar algumas explicações.

Reverendo o perfil dos grupos, constatamos que o grupo das telecomunicações apresenta-se heterogêneo em relação ao gênero, situa-se numa faixa etária entre 34 e 46 anos de idade e com nível de escolaridade média na quase totalidade (apenas um integrante do grupo chegou ao nível superior, mas não o completou). O tempo médio de serviço era de 09 a 15 anos, sendo que um deles já estava com 26 anos de serviço na empresa.

O grupo dos industriários é composto por pessoas do sexo masculino, situa-se em faixa etária não muito diferenciada, variando de 38 a 44 anos de idade (apenas um deles estava com 51 anos), o nível de escolaridade encontra-se equilibrado no grupo, contando com 03 com nível superior completo e um incompleto, o mesmo acontecendo com aqueles com nível médio de escolaridade, onde 03 deles concluíram e 01 não. O tempo médio de serviço era de 15 a 18 anos, tendo, entretanto, nos extremos, 01 com 07 anos e outro com 23 anos de serviço.

Retomando os resultados em termos de estratégias de enfrentamento utilizadas pelos dois grupos, percebemos no grupo das telecomunicações uma ação mais “tímida” nesse sentido. Essas estratégias resumiram-se, como vimos, a contatos com amigos, envio de currículos, busca de ajuda financeira na família, tentativas de realização de cursos profissionalizantes ou de aperfeiçoamento, tentativas essas frustradas pelos preços altos.

No grupo dos industriários, entretanto, percebemos que essas estratégias se diferenciam em relação ao grupo anterior. Destacam-se, dentre outras, a busca por amigos, o envio de currículos, investimento em negócios próprios, a exemplo de empresas de consultoria, imobiliária, barzinho, táxis, comercialização de produtos de fazenda. Notamos, também,

nesse grupo, uma preocupação maior com a realização de investimentos em qualificação, justificada tanto pela exigências do mercado, quanto pelo interesse em ‘mudar’ de área.

Apesar de não termos realizado nenhuma análise a respeito da variável renda, sabemos que as condições salariais diferem significativamente entre os dois grupos. Nesse sentido, chamamos a atenção para o fato de que as indenizações dos industriários foram muito superiores àquelas recebidas pelo grupo das telecomunicações, (comentários feitos pelos entrevistados) o que permitiu àquele grupo uma “folga” maior em termos de tempo para procura de outro emprego, bem como a possibilidade de realizar investimentos.

Quando tentamos compreender a diferença no nível de dificuldades enfrentadas pelos participantes da pesquisa quanto à sua reinserção no mercado de trabalho, algumas variáveis se revelaram mais importantes.

A escolaridade está entre os fatores que mais têm dificultado aos sujeitos a reinserção no mercado formal, conforme os seus próprios relatos. Isso nos leva a concluir que as pessoas tendem a incorporar o discurso oficial tão difundido de que a variável qualificação seria a grande barreira encontrada pelo trabalhador para retornar ao mercado de trabalho formal.

Essa acomodação, aliada às especificidades do trabalho desempenhado anteriormente e à inexistência de outras empresas do mesmo ramo no estado, constituem fortes fatores restritivos ao reingresso. Daí, a perda do emprego e o processo de transição repercutirem no indivíduo com tamanha violência. É claro que ele encontra-se em estado de desvantagem para competir no mercado e, nessas condições, resta ao trabalhador “fazer o que aparece”, e o caminho é sempre o “bico”, o trabalho temporário, ou seja, o mercado informal e precário.

A idade foi considerada como outro importante fator dificultador do reingresso. Sabemos que retornar ao mercado formal, especialmente na condição de “meia-idade”, tem um sentido muito positivo para o trabalhador, considerado o contexto atual de insegurança e instabilidade que, em geral, desfavorece a transição profissional.

Esses achados dialogam com um estudo realizado por Laplante (1997, *apud* Kilimnik, 2000) segundo o qual, para os trabalhadores de 40 anos ou mais que vivenciaram um longo período de estabilidade de emprego, a necessidade de se aperfeiçoar e reciclar não se torna tão

evidente. As mudanças tecnológicas e os avanços no mundo do trabalho vêm forçando esses profissionais a reverem a sua orientação profissional ou a manterem-se atualizados, vez que, no dia a dia do trabalho, ou numa situação de reinserção vão competir com jovens recém-formados, o que demanda uma motivação à reaprendizagem. Aí, esses profissionais enfrentam um grande desafio, pelo fato de que os programas de aperfeiçoamento em geral não são adaptados para esse tipo de trabalhador.

Os dados reafirmam, portanto, a importância da história de cada um, a sua bagagem cultural, o capital profissional acumulado, atributos pessoais, a exemplo da iniciativa, criatividade, rede de relacionamentos e outras características tão demandadas hoje do trabalhador, no processo de reinserção no mercado de trabalho. E, claro, também aí, as pessoas se diferenciam substancialmente. E se é verdade que a performance em encontrar trabalho está ligada à “competência” em saber procurar, preocupa-nos ainda mais a situação do trabalhador brasileiro, de cuja “empregabilidade” se encontra, via de regra, tão carente.

Dessa forma, nos estudos dessa natureza, há que privilegiar o cuidado com as generalizações, com as características contextuais e as variáveis individuais, as quais, interligadas, consubstanciam realidades diferenciadas e estas, por sua vez, demandam tratamentos e óticas igualmente diferenciados. Assim sendo, as estratégias de enfrentamento de cada situação tendem a ser singulares, coerentes com cada história de vida.

2 - O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA EMPREGABILIDADE DOS SUJEITOS, TOMANDO A QUALIFICAÇÃO COMO FOCO PRINCIPAL DE ANÁLISE

Apesar dos depoimentos dos nossos entrevistados deixarem clara a importância atribuída à qualificação no processo de reinserção no mercado de trabalho, percebemos que muito poucos estavam fazendo algum tipo de investimento neste sentido em busca da melhoria das condições de “empregabilidade”. Isso reforça o ponto de vista de alguns autores a respeito de que, em geral, a confiança no emprego formal leva as pessoas a não se interessarem por investir em oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, salvo se essas iniciativas partirem das empresas onde trabalham ou que sejam restritas ao seu campo de atuação. Nesse sentido, torna-se difícil para os inseridos visualizarem a necessidade desses

investimentos, tornando-se mais fácil “esconderem-se” atrás de uma suposta dificuldade para esquivarem-se do investimento.

A afirmação de que a qualificação é importante, sim, mas não garante a inserção nem a reinserção, vem desmistificar a falsa crença de que os trabalhadores estão fora do mercado porque não apresentam ou não apresentaram o perfil requerido pelas empresas, ou, como dito por Leite (1997), estão em desacordo com o perfil de qualificação exigido pelos novos conceitos de produção. Esse pressuposto falso e simplista desconsidera, por exemplo, que o desemprego pode ser causado por um desequilíbrio entre as dimensões da população economicamente ativa e as ofertas de trabalho no contexto das atuais relações de trabalho. Ou, que o problema do emprego esteja situado na utilização de uma tecnologia crescentemente poupadora de mão-de-obra, enfim, que o problema do emprego e do desemprego ultrapasse as fronteiras da educação e se situe num conjunto de variáveis macro e microeconômicas e de caráter político.

As justificativas para a crescente exigência de qualificação se diferenciaram, também, entre os sujeitos, indo da necessidade de maior conhecimento para atender às exigências do mercado, até o entendimento de que o mercado exige, porque é conhecedor da oferta de mão-de-obra qualificada existente, o que, conseqüentemente, faz aumentar as exigências em termos do perfil do trabalhador, até mesmo para atividades que não demandem aquele nível de qualificação. Dessa forma, as empresas estão conseguindo recrutar os melhores potenciais, muitas vezes subutilizando-os e oferecendo uma recompensa salarial aquém do que seria considerado justo e adequado.

O retorno ao mercado formal, com carteira assinada e garantias legais e trabalhistas, portanto, não assegura salários iguais ou melhores do que os anteriores, embora, em geral, as pessoas se sintam mais satisfeitas com o conteúdo do trabalho que realizam, sintam-se mais seguras (autoconfiantes) e realizadas profissionalmente.

Isso nos leva a crer que, tanto a subutilização do potencial do trabalhador, por um lado, e até mesmo a sua superutilização, mascarada pelo conceito de multifuncionalidade, constituem estratégias, utilizadas pelas empresas para pagar menos e conseguir melhores resultados, o que se torna cada vez mais viável num contexto de desemprego e de retração do mercado.

Também aqui, percebemos diferenças significativas entre os dois grupos em termos de posicionamentos em relação à qualificação e investimentos dessa natureza realizados em prol da “melhoria da empregabilidade”.

Mais uma vez, é no grupo dos industriários que se percebem as maiores preocupações e investimentos nesse sentido, assim como estão nesse grupo os casos considerados como “bem sucedidos” após a perda do emprego anterior, a exemplo do “empreendedor” que não mais deseja se submeter à condição de empregado; daquele sujeito que descobriu na perda do emprego, a possibilidade de visualizar novas oportunidades, mais “motivadoras”, “desafiantes” e “prazerosas”, desejando permanecer na atividade atual e, para isso, vem investindo em cursos, participação de grupos de estudos, preparando-se para concorrer ao mestrado; há, também, aquele que se dizia cansado da atividade burocrática, desgastante e rotineira e que hoje, já tendo concluído curso de especialização, realiza mestrado profissional e participa de um grupo de consultoria em Gestão Ambiental, algo que considera ter “muito mais sentido”.

O diálogo com a literatura mostra-nos que, no contexto das transformações por que tem passado o mundo do trabalho, ganha ênfase a demanda por um novo perfil de trabalhador, que atenda aos desafios impostos pelas novas características que o trabalho vem assumindo, a saber: mais criativo, mais abstrato, demandando raciocínio lógico e rapidez nas tomadas de decisão nos contextos organizacionais. Isso implica em dizer que não basta ao trabalhador ter o “conhecimento do como fazer o trabalho”, mas envolve um repertório maior de atitudes, habilidades e conhecimentos que lhe permitam ‘fazer e conhecer’ todo o processo produtivo, o que apenas a qualificação para o trabalho já não atende.

Nesse cenário, assume relevância o conceito de “competência”, como envolvendo esse conjunto de atitudes, habilidades e conhecimentos, que extrapolam a qualificação para o trabalho e o aprendizado na escola formal. Isso quer dizer que para atender a esse perfil, os indivíduos necessitam de formação mais abrangente, polivalente e passível de fácil reprofissionalização.

O atendimento a essas demandas, entretanto, por depender da formação geral e não de treinamentos específicos, abre o espectro dentro do qual deve ser pensado hoje qualquer nível de ensino. Isso é coerente com a afirmação de Paiva (1997) de que é possível dizer que a

revolução educacional e da comunicação das últimas décadas propiciou uma elevação da qualificação média da população. Essa elevação da qualificação, entretanto, é de essencial importância não só para a produção, mas para o consumo diferenciado e para enfrentar as fortes mudanças introduzidas no dia-a-dia das pessoas.

Essas mudanças no mundo da produção, vão repercutir sob forte pressão sobre a força de trabalho que cresceu e se educou numa fase anterior a esta, o que faz emergir um novo trabalhador manual e um novo intelectual, reintegrados em múltiplas e complicadas misturas.

A questão do emprego e do desemprego, portanto, não pode situar-se numa relação direta e unilateral com as condições de escolaridade e qualificação profissional. Os achados indicam que, no mundo atual, com as rápidas e crescentes inovações tecnológicas e avanço do conhecimento, na “era do conhecimento” como afirmam muitos estudiosos, as melhores oportunidades tendem a privilegiar aqueles que possuam um maior repertório intelectual, mas não apenas isso. O mundo atual requer criatividade, equilíbrio emocional, comportamento ético, rapidez nas decisões, cultura geral, boa comunicação e, muito importante uma rede de relacionamentos capaz de manter o indivíduo em permanente atuação nos círculos dos negócios.

E aqui, retomamos o ponto de vista de Filgueiras (1998, p. 6), quando diz que “o nível de qualificação dos trabalhadores pode se constituir em importante arma de competitividade e desenvolvimento”, entretanto “isso não se traduz necessariamente, na garantia de bons empregos e elevados rendimentos para a maioria dos trabalhadores”. O que se observa atualmente, segundo este autor, é que a fila dos desempregados é composta, também, de pessoas com comprovada alta escolaridade e especialização, ou seja, a não-empregabilidade atinge, indiscriminadamente, a todos.

A partir dessa constatação, Filgueiras (1998, p. 6), argumenta que o problema do emprego estende-se para além da educação, envolvendo variáveis macro e microeconômicas e de caráter político. Por sua vez, pensar em “empregabilidade” implica considerar a variável fundamental do problema que é a “demanda por trabalho por parte das empresas, bem como as características do capitalismo contemporâneo”.

Mais uma vez, concluímos sobre a impossibilidade de fazer generalizações quando o assunto é o mundo do trabalho, os comportamentos dos sujeitos e as escolhas que fazem, baseados que são em variáveis múltiplas decorrentes dos seus valores, crenças e pressupostos, aliados ao contexto social, econômico e político em que se inserem. A esse respeito, assume relevância a afirmação de Castro et al. (1997), de que as trajetórias ocupacionais desenhadas no curso da vida de um dado sujeito são, certamente, o resultado do entrecruzamento das suas próprias estratégias de emprego (construídas na negociação entre as identidades individuais, com toda sua carga biográfica e os constrangimentos sociais), combinadas às estratégias de preenchimento de postos de trabalho, colocadas em ação pelos empregadores.

Assim, a construção da “empregabilidade”, deve ser uma responsabilidade não apenas do indivíduo, mas deve envolver a participação dos empresários, do Estado, através de suas diversas instituições, dos trabalhadores e dos sindicatos.

3 – EXAMINANDO O PRÓPRIO PROCESSO DE PESQUISA: EM BUSCA DE RECOMENDAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.

Analisar a problemática do desemprego comporta, como tivemos oportunidade de ver, múltiplas possibilidades de recortes e níveis de análise. Certamente a compreensão deste complexo problema atual requer o esforço conjugado de diversos campos disciplinares, algo que se torna evidente quando vimos uma literatura vasta que emerge da economia, da administração, da psicologia, da educação, da sociologia, entre outros.

A natureza multidimensional deste problema leva a que, inevitavelmente, qualquer recorte de pesquisa traga uma contribuição apenas parcial para o entendimento da totalidade que o constitui. Neste sentido, vale destacar, neste momento de conclusão do nosso trabalho, a consciência de que o estudo aqui relatado consiste em um recorte muito particular do problema do emprego. Um recorte que se deve a interesses e limites pessoais e do contexto institucional em que o trabalho de tese se insere. Refletir sobre tais limites assim como apontar as possíveis contribuições deste trabalho é, neste momento, o ponto de partida para a reflexão final sobre passos futuros na investigação do tema.

Certamente que diante do mesmo desafio – estudar as relações entre desemprego e estratégias pessoais de qualificação para reinserção no mercado de trabalho – poderiam ser desenhadas inúmeras pesquisas diferentes quanto aos seus conceitos estruturadores e às decisões metodológicas para investigação. Claramente, optamos por um estudo de natureza intensiva, atentando para como casos singulares de pessoas que viveram a experiência de desemprego, lidaram com ela e construíram trajetórias próprias de reinserção.

Se isso se nos afigura como uma contribuição importante para esse domínio de investigação, temos que reconhecer que há limites sobretudo na generalidade com que os resultados aqui expostos podem ser considerados. Essa generalidade vem dos elementos constantes que pudemos observar ao longo dos diversos estudos de casos, dentro dos dois grupos estudados. No entanto, mais do que buscar regularidades (elas existem e pudemos perceber isso claramente) nos interessava identificar singularidades. Revelar que a aparente similaridade entre os casos participantes da pesquisa escondiam diferenças muito importantes no tocante a várias dimensões exploradas ao longo da pesquisa.

Há, no recorte adotado, no entanto, um limite que surgiu mais de dificuldades conjunturais que nos leva sempre a realizar algo aquém daquilo planejado e desejado. Interessante seria que o estudo pudesse se caracterizar, mais claramente, como possuindo um recorte longitudinal. Embora tenhamos acompanhado a trajetória dos sujeitos ao longo do período de execução desta tese, esse acompanhamento poderia ter sido mais constante além de mais aprofundado. Essa, naturalmente, consiste na primeira recomendação oriunda do presente trabalho - a necessidade de que novos estudos possam acompanhar esse processo de forma mais minuciosa e desde o momento da ocorrência do desemprego.

Todos sabemos como somos hábeis em reconstruir as nossas experiências passadas a partir do momento atual em que nos localizamos. Toda a vivência e os impactos do desemprego foram descritos em um ponto do tempo mais ou menos distante da ocorrência do evento. Evidente que esse fato em nada retira a importância dos relatos aqui discutidos. No entanto, um recorte longitudinal poderia acrescentar elementos adicionais, inclusive sobre as estratégias pessoais de significação e resignificação da experiência.

Um recorte mais longitudinal poderia, especialmente, fornecer dados mais ricos sobre as estratégias de qualificação utilizadas pelos sujeitos e sobre as dificuldades/barreiras encontradas nesse caminho, quando a pessoa se encontra na situação de desempregado.

A escolha dos dois grupos investigados na presente pesquisa deveu-se, em grande medida, à acessibilidade ao fenômeno. A escolha dos dois setores era justificável pela força com que vivenciavam o processo de reestruturação que geravam impactos importantes para a realidade baiana. Como não poderia deixar de ser, a escolha dos sujeitos ficou condicionada à disponibilidade em participar de uma pesquisa que tocava em processo cercado de tantas dificuldades de ordem pessoal. Novos estudos poderão, naturalmente, ampliar o foco, analisando trabalhadores de outros segmentos ou mesmo novos trabalhadores dos segmentos estudados. Acreditamos que o número de casos estudados ainda é muito reduzido para encontrar tanto a margem de variabilidade quanto as consistências e regularidades existentes ao longo das dimensões de análise utilizadas.

Os estudos posteriores deverão, também, aprofundar a análise de duas variáveis que, embora críticas, não puderam ser trabalhadas no presente estudo da forma inicialmente prevista. A primeira diz respeito à faixa etária. Os participantes da pesquisa, na sua quase totalidade, estavam entre os 35 e 40 anos, faixa que potencializa as dificuldades envolvidas no processo de reinserção no mercado formal. Embora esse seja um contingente importante de se investigar – exatamente por essa dificuldade – a inclusão de trabalhadores de diferentes faixas etárias poderia ampliar a compreensão de todo o processo aqui investigado. A segunda refere-se à escolaridade cuja predominância na nossa amostra foi de profissionais de nível médio – algo que também, em princípio, parece ser um fator restritivo à sua reinserção. Novamente aqui, reconhecemos a importância de se estudar esse segmento, mas a ampliação de casos – tanto para o nível superior quanto para o nível básico – poderá levantar novos elementos importantes para a compreensão do nosso problema de pesquisa. Os casos de profissionais de nível superior que participaram do presente estudo dão elementos iniciais de que a vivência da transição e as condições para a sua reinserção são efetivamente diferenciadas. Infelizmente esse número não nos permite tomar tais pistas como tendências mais sistemáticas.

Vale destacar que a investigação do papel da qualificação no processo de reinserção poderia ser mais sofisticada, não se limitando aos relatos verbais dos próprios sujeitos. De alguma forma, o conceito de qualificação terminou ficando restrito ao próprio conceito leigo do

entrevistado – no geral, qualificação vista como sinônimo de escolaridade e de cursos complementares. Estudos posteriores poderão se deter com mais atenção sobre essa questão, explorando, por exemplo, experiências concretas de qualificação e como elas se articulam com os projetos de reinserção no mercado de trabalho.

Finalmente, uma das regularidades encontradas no presente estudo – algo dominante para a maioria dos casos – foi a da precarização do trabalho após a experiência de desemprego. Apesar de todos os esforços pessoais e da mobilização de suas redes de suporte social, ficou evidente que existem barreiras de ordem maior que limitam os movimentos dos sujeitos. Isso nos impõe a necessidade de refletir sobre o problema do desemprego e da empregabilidade de forma a incluir esses fatores e como eles interagem com o nível micro ou individual de atuação. Articular esses dois planos de análise parece ser um dos grandes desafios que se colocam para a nossa área de investigação.

BIBLIOGRAFIA

AZEVEDO, J. S. G. Programas de Qualidade: Alguns Impactos sobre o Trabalho em Pequenas e Micro empresas da Bahia. In: CARLEIAL, L. M. da F. e VALE, R. (orgs). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: HUCITEC-ABET, 1997. .p. 189-214.

_____. Mudanças no padrão de ocupação na RMS. In **Análise & Dados**, Salvador, v. 8, n. 4, março 1999.

ALBAN, M. **Crescimento sem emprego – o desenvolvimento capitalista e sua crise contemporânea à luz das revoluções tecnológicas**. Salvador, Casa da Qualidade, 1999.

ALVES, E. L. G. e SOARES, F. V. Ocupação e escolaridade: tendências recentes na grande São Paulo. In: ALVES, E. L.G. (org.) **Modernização Produtiva das relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas**. Petrópolis, Vozes, Brasília, DF: IPEA, 1997

ANGELINI, A . L. et. al.. Estilos de enfrentamento diante de situações de realização e ansiedade por parte de estudantes universitários brasileiros. In: **Revista Interamericana de Psicologia / Interamerican Journal of Psychology**, v. 19. n. 1/2 p.19-32, 1985.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo, Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho – ensaio sobre afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ARAÚJO, M. A. D. e BORGES, D. F. Globalização e mercado de trabalho: educação e empregabilidade. In: **O&S**, Salvador, v.7, n.17, jan/abr/2000 p 9-16.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1983.

ARGYLE, M. **The Social Psychology of Work**. Second edition, Penguin Books, 1989

BAETHGE, M. Trabalho, socialização, identidade – a crescente subjetivação normativa do trabalho. In: MARKERT, W. (org.) **Teorias da educação do iluminismo, conceito de trabalho e do sujeito**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1994.

BALTAR, P. E. de A et al.. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil, In: OLIVEIRA, C.E.B. e MATTOSO, J. E. L. (orgs.) **Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** Campinas, SCRITTA, p. 87-108, 1997.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70, 1979.

BASTOS, A .V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 1994.

_____. Cognição e Ação nas Organizações. In: DAVEL, E. e VERGARA, S. (orgs.). **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo, Atlas, 2001. (p. 81 – 114).

BASTOS, A. V. B. e LIMA, A.A.B. Trabalho e educação: bases conceituais. **Educação Continuada em Contextos Organizacionais – ECCO 1**, Brasília, SESI-UNB-UNESCO, 2002.

BASTOS, A V. PINHO, A P. e COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BASTOS, A. C. S. **Modos de partilhar: a criança e o cotidiano da família**. Taubaté, Cabral Editora Universitária, 2001

BERGER, P. Algumas observações gerais sobre o trabalho. Rio de Janeiro, **RAE**, 23(1): 13-22, março, 1983

BERGER, P. e LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis, R.J. Vozes, 1974.

BOISSONNANT, J. **Le travail dans night ans: commissari at gencial du plan**. France: Editions Odile Jacob/La documentacion francaise, 1995.

BORGES, A .M. e DRUCK, M. G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. Salvador, **Caderno CRH**, 1993..

BORGES, L. O . Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.

BORGES, L. **O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados**. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, 1998.

BORGES, L. de O. e TAMAYO, Á. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. In: **Psicologia: Organizações e trabalho**; v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BORGES-ANDRADE, J. Estrutura empírica do significado do trabalho: o caso brasiliense. XXV REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA (p. 199). Ribeirão Preto: **SBP**, 1995.

BOWDITCH, J. e BUONO, A. F. **Elementos do Comportamento Organizacional**. São Paulo, Pioneiro, 1992.

BOYER, R. **New technologies and employment in the 1980s: From science and technology to macroeconomic modelling**. Paris, CEPREMAP, 1986.

BOURDIEU. **La misère du monde**. Paris: Seuil, 1993.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: adequação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

CALDAS, M. P. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para a empresa e o indivíduo**. São Paulo, Editora Atlas, 2000.

CAMPOS, P. E. Aspectos psicossomáticos em cardiologia. In: Júlio de M. Filho (org.). **Psicossomática Hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, p. 234-258, 1992.

CANDEIAS, C. N. B. **Significado do trabalho e as novas tecnologias: uma visão a partir do trabalho docente**. Dissertação de mestrado, Faculdade de Educação-UFBA, Salvador, 1998.

CARDOSO, A. M. **Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro, FGV, 2000

CARUSO, L. A. C. e PERO, V. Trajetórias intersetoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria. XX REUNIÃO NACIONAL DA ANPOCS, Caxambu, M.G, 1996.

CARVALHO, O. F. de. **Módulo Integrado I**, SESI, 2001

CARVALHO, R. de Q. Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETTI, C. et al. (Org.) **Novas tecnologias, trabalho e educação – Um debate multidisciplinar**. Petrópolis, RJ, Vozes, 1994.

CASALI, A. et al (org.) **Empregabilidade e Educação: novos caminhos da aprendizagem**. São Paulo: EDUC, 1997

CASTELLS, M. A informatização do Trabalho. In: O Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político**, n. 6; Instituto Pensar – Fundação Sistema, Salvador – Ba, p. 89-95, 1993.

CASTRO, N. de A. Organização do Trabalho, Qualificação e Controle na Indústria Moderna. In: Trabalho e Educação, **Coletânea CBE**, 2a. Ed. Campinas, S.P. Papyrus, 1994

_____. **Qualificação, Mercados e Processos de Trabalho: um estudo comparativo no complexo químico brasileiro**, Salvador, Cedes, Mimeo., 1995.

CASTRO, N., CARDOSO, A. M. CARUSO, L. A. C. Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade. Há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil? In:

Contemporaneidade e Educação, Qualificação e Informalidade: revista semestral de Ciências Sociais e Educação. Instituto da Cultura e Educação Continuada (IEC), Ano II, no. 01.1997 (7-23).

CHANLAT, J.-F.. (org) V. III. **O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas.** São Paulo, Atlas, 1996

COLBARI, A. L.. **Ética do trabalho.** São Paulo, Letras & Letras / editora da FCAA/UFES, 1995.

CORIAT, B. Automação programável: novas formas e conceitos de organização da produção. In: SCMITZ, H. e CARVALHO, R. de Q. (orgs.). **Automação, competitividade e trabalho: experiência internacional.** São Paulo: Ed. HUCITEC, 1998.

COTRIM, C. P., FARONI, V. **Downsizing como estratégia de trabalho.** DCI, 18 de maio 1993, p. 10.

COUTINHO, L., FERRAZ, J. C. (Eds.). **Estudo de competitividade da indústria brasileira.** Campinas: Unicampus/Papirus, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho. Estudo da Psicopatologia do trabalho.** 3.ed. São Paulo, Cortez, 1988.

DIAZ, A. Crise e modernização tecnológica na indústria metalmeccânica brasileira. In: R.T.NEDER, et. al., **Automação e movimento sindical no Brasil.** São Paulo, Hucitec, 1988.

DRUCK, G. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. Salvador, **Caderno CRH**, n.24/25. Janeiro/dezembro, 1996.

DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e a competência. **Educação e Sociedade**, Campinas: CEDES n. 64, set/1998.

DULTRA, J. A. L. **Reestruturação produtiva, qualificação e empregabilidade: explorando o significado para diferentes agentes sociais.** Tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia, 2001.

DURKHEIM, É. **A divisão do trabalho social.** Lisboa: Editorial Presença, 1989, v. I e II.

ESTRAMIANA, J. L. A . **Desempleo y bienestar psicológico.** Madrid, Siglo Vientiuno de España Editores S.A , 1992

FERREIRA, A.B.H. **Novo dicionário da língua portuguesa.** Rio de Janeiro, Ed. Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA, C. G. O fordismo, sua crise e o caso brasileiro. **Cadernos do CESIT**, Campinas, n. 13, 1993.

FILGUEIRAS, L. O novo trabalhador, emprego e qualificação. **Construir**, Ano II, n. 4, março/1998.

FIORI, J. L. As palavras e as coisas. **Folha de São Paulo**, 14.08.94. cad.6. .(1994).

FLEURY, A. C. & FLEURY, M. T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil.** São Paulo, Atlas, 1995.

FLOWERS, V. S., HUGES, C. L. Why employees stay: **Harvard Business Review**, v. 51, n.4, p. 49-60, July/Aug. 1973

FRANCO, M. C. Formação profissional para o trabalho incerto – Um estudo comparativo Brasil, México e Itália. XX REUNIÃO NACIONAL DA ANPOCS, Grupo Trabalho e Sociedade. Caxambu – Minas Gerais, 1996.

FREIRE, L. C. e BASTOS, A. V. B. Tendências de transformação no mundo do trabalho: uma análise da dinâmica ocupacional brasileira. **Revista de Administração USP**, v.3 5, n. 3 julho/setembro2000 p 48-59

FREYSSINET, M. Formas sociais de automatização e experiências japonesas. In: HIRATA, H. (Org.). **Sobre o modelo japonês: automação, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo, EDUSP, 1993.

FRIEDMAN, G. **O trabalho em migalhas**. São Paulo, Perspectiva, 1972.

FRIGOTTO, G. As mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora: politécnica, polivalência ou qualificação profissional. (síntese do simpósio). In: MACHADO; L.R.S; NEVES; M. A; FRIGOTTO, G. e outros. **Trabalho e educação**. Campinas, S. C. Papirus: Cedes; São Paulo, Ande, Anped. (coletânea CBE). p. 45-52., 1992.

GADELHA, R. M. D. F. Impactos da Globalização nos projetos das elites nacionais. In: **GLOBALIZAÇÃO – A Vaca Louca do Capitalismo Avançado**. Cultura, Vozes, n.1 ano 92, vol. 92, 1998.

GAREY, A. Gestão. In: A. D. CATTANI. **Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico**. Petrópolis, Vozes; Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, p. 101-106, 1997.

GIDDENS, A. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo, Unesp, 1991.

GITAHY, L. Inovação tecnológica. Subcontratação e mercado de trabalho. In: **São Paulo em Perspectiva**. S(1): 144-153. jan/mar. 1994

GORZ, A. O Declínio da Relevância do Trabalho e a Ascensão de Valores Pós-econômicos. In: O Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político**, n. 6; Instituto Pensar – Fundação Sistema, Salvador – Ba, p. 25-31, 1993

GUERRA, A. A revolução tecnológica e o futuro do trabalho. In: O Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político**, n.6; Instituto Pensar – Fundação Sistema, Salvador – Ba, 1993. p. 3-9.

HAGE, J. Pós-Industrial lives – New demands, new prescriptions: In: A. HOWARD (editor). **The changing nature of work**. San Francisco, Jossey – Bass Publishers, 1995.

HIRATA, H. S. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETI, C. J. (Org). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. São Paulo, Vozes, 1994.

HIRATA, H. S. Os mundos do trabalho. In: CASALI, A. et al (orgs). **Educação e empregabilidade: novos caminhos da aprendizagem**. São Paulo: EDUC, 1997.

HOWARD, A. **The changing nature of work**. San Francisco, Jossey – Bass Publishers, 1995.

IANNI, O. **A era do globalismo**. 3^aed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1997.

JACQUES, M. G. C. (s.d.). Identidade e Trabalho – Uma articulação indispensável. In: A. TAMAYO; J. E. BORGES-ANDRADE e W. CODO (orgs). **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo, Coletâneas da ANPEPP (s.d.).

JAHODA, M. **Employment and unemployment**. Cambridge (Eng.) Cambridge University Press, 1982

JUCKES, T. J. & BARRESI, J. The subjective – objective dimension in the individual – society connection: a duality perspective. **Journal for the Theory of Social Behavior**, 23 (2):197-216, 1995.

KANAWATY et al. Adjustment at the micro level. **International Labour Review**, 128, (3), 269-296, 1989.

KERN H. SCHUMANN M. **La Fin de la division du travail? La rationalisation dans la production industrielle**, Paris, La Maison de Sciences de l’Homme, 1974.

KILIMNIK, Z. M. **Trajatórias e transições e carreiras profissionais em recursos humanos**. Tese de doutorado. Universidade Federal de Minas – Belo Horizonte: UFMG/FACE, 2000.

LARANGEIRA, S. Qualificação. In; CATTANI, A. D. (org.) **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis, Vozes; Porto Alegre; Ed. Universidade, 1997

LEITE, C. B. **O Século do Desemprego**. São Paulo, LTr. 1994, p. 13.

LEITE, E. M. **O Resgate da Qualificação**. Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, para obtenção do Grau de Doutora em Sociologia, 1994.

_____. Educação, trabalho e desenvolvimento: o resgate da qualificação. **Em Aberto**, Brasília, ano 15, n. 6. jan – mar: p. 5-17, 1995.

LEITE, M. P. **O futuro do trabalho - novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta (FAPESP), 1994.

LEITE, M. P. & PÓSTHUMA, A. C. **Reestruturação Produtiva e Qualificação. Reflexões iniciais**. Projeto CEDES/FINEP/CNPq. Campinas: S.P. (mimeo) 1995

LEITE, M. P., REZEK, C. S.(orgs). Cadeias, complexos e qualificações. In LEITE, M. P. e NEVES, M. A. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

LEITE, M. P. e NEVES, M. A. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo: Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

_____. Qualificação, Desemprego e Empregabilidade. **Revista São Paulo em Perspectiva**, 11 (1), 1997

LÉVY-LEBOYER, C. **A crise das motivações**. São Paulo, Atlas, 1994.

MACHADO, L. R. S. Mudanças tecnológicas e educação da classe trabalhadora. In: **Trabalho e Educação**. 2^a. ed. Campinas, S.P. Papyrus. Coletânea CBE, 1994.

MACHADO, L. R. S.. Qualificação do Trabalho e Relações Sociais. In: FIDALGO, F. S. (org) **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador**. Belo Horizonte – MG: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

MARUANI, M. e REYNAUD, E. “**Sociologie de l’emploi**”. Paris, Ed. La Découverte, 1993.

MARX, K. **Manuscritos econômico – filosóficos de 1844**. México, Grijalbo, 1982.

MAYERS, D. G. **Psicologia Social**. Sexta edição. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos Editora S.A , 2000.

MEANING OF WORKING RESEARCH TEAM. Meaning of working. London: Academic Press, 1987.

MENANDRO, M. C. S. **Convivência familiar com afetados por distrofia muscular de Duchene: da comunicação do diagnóstico às estratégias de enfrentamento**. Dissertação de mestrado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo, 1995.

MICHAELIS: Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento – Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo, Rio de Janeiro, Hucitec – Abrasco, 1993.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. Tradução Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996

MOTTA, P. R. **Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro, Qualymark Editora, 1997

NEVES, M. A. Mudanças tecnológicas e organizacionais e os impactos sobre o trabalho e a qualificação profissional. In: **Trabalho e Educação**, Coletânea CBE, 1994..

NOLASCO, S. A. **O mito da masculinidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

NOSELA, P. Trabalho e Educação. In: GOMES, C. M. et. al. **Trabalho e Conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo, Cortez : Autores Associados, p. .27-41, 1987.

OFFE, C.. **Trabalho e Sociedade – Problemas estruturais e Perspectivas para o futuro da “sociedade do trabalho”**. vol.1. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1989.

PAGÉS, M. et. al. **O poder das organizações**. São Paulo, Atlas, 1987.

PAIVA, V.. Produção e Qualificação para o Trabalho: uma revisão da bibliografia internacional. **Cadernos SENEBC MEC**. São Paulo: Cortez. Brasília: SENEBC, 1991

_____. Inovação tecnológica e qualificação. In: **Educação e Sociedade**, n. 50, abril, 1995.

_____ et. al. Qualificação e inserção alternativa no mundo do trabalho – A sociologia do trabalho para além da indústria. **Novos Estudos**, n. 48, julho, 1997.

_____. Desmistificação das profissões: quando as competências reais moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. In: **Contemporaneidade e Educação**, Qualificação e Informalidade: revista semestral de Ciências Sociais e Educação. Instituto da Cultura e Educação Continuada (IEC), Ano II, no. 01.1997. (117-134).

PALASSI, M. P. **“Se correr o bicho pega, se ficar o bicho come!” O impacto da notícia de municipalização privatizada sobre trabalhadores do setor de saneamento**. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo, 1998.

PASTORE, J. **O desemprego tem cura?** São Paulo, Makron Books, 1998.

PICANÇO, I. S. Reestruturação produtiva, qualificação profissional e educação básica. Debate. **Força de Trabalho e Emprego**, 1998.

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

_____. Mal-estar ainda predomina no trabalho. **Folha de São Paulo, TRABALHO**, Especial 8, Domingo, 24 de março de 2002.

PRESTES MOTTA, F. C. Alteridade e Organização: a associação contra a hierarquia. **Anais da XVI ENANPAD**, (Organizações). Canela, RS: Anpad, 1992, v. 6.

_____. **Organização e poder: empresa, estado e escola**. São Paulo: Atlas, 1986.

QUINTANILLA, S. A. R. e WILPERT, B. The meaning of working – scientific status of a concept. In: KEYSER, V.; QVALE, T.; WILPERT, B. e QUINTANILLA, A. R. (eds). **The meaning of work and technological options**. Chischester, New York: John Wiley & Sons Ltda. 1988.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo, Makron Books, 1995.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro. Livros Técnicos e Científicos, 1998.

ROPÉ, F. e TANGUY, L. (orgs) **Saberes e Competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas, SP: Papirus, 1997.

RUAS, R. Novos princípios gerenciais e organização do trabalho. In: Reestruturação produtiva no Brasil. **Caderno Técnico CNI/SESI**, n. 22, p. 19-31, 1995.

SALERNO, M. S. Trabalho e Organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, C. J. et.al.(orgs). **Novas tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis, R.J., Vozes, 1994.

SANTANA, M. Escolaridade e ocupação na RMS. In: **Análise e dados**, Salvador, v. 8, n. 4, março, 1999.

SANTOS, J. B. F. **O avesso da maldição dos Gênesis: A saga de quem não tem trabalho.** São Paulo, Annablume; Fortaleza: Secretaria da Cultura e Desportos do Governo do Estado do Ceará, 2000.

SCHAFF, A. O Futuro do Trabalho e do Socialismo. In: O Socialismo do Futuro; **Revista de Debate Político**, n.6; Instituto Pensar – Fundação Sistema, Salvador – Ba, 1993 p.11-23,

SELLIGMAN-SILVA, E. Aspectos psicossociais da saúde do trabalhador. **Travessia**, set/dez. p. 17-21, 1994.

SINGER, P. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas.** São Paulo, Contexto, 1998.

SOARES, C. R. V. **Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais.** Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 1992.

SOUZA, P. R. Desemprego: um grave problema. In: **Política de emprego** - Instituto Euvaldo Lodi, Núcleo Editorial Rio de Janeiro, 1982.

STANTON, A. L. Cognitive appraisals, coping processes and adjustment to infertility. In: STANTON, A. L., DUNKEL – SCHETTER (ed) **Infertility: perspectives from stress and coping research.** New York: Plenun, p. 87-107, 1991.

SVEIBY, K. E. **A Nova Riqueza das Organizações: Gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAVARES, M. C. **Folha de São Paulo**, 11.02, 1996.

TITTONI, J. **Subjetividade e trabalho.** Porto Alegre, Ortiz, 1994.

URT, S. C. **Uma análise psicossocial do significado do trabalho para os jovens.** Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, 1992

VALLE, R. As empresas industriais brasileiras diante de suas necessidades de mão-de-obra: a influência da qualidade do emprego. XX REUNIÃO ANUAL DA ANPOCS. Caxambu, out, 1995.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 5^a ed. São Paulo, Pioneira, 1987.

WINEFIELD, A. H. Unemployment its psychological costs. **International Review of Industrial Organizational Psychology**, v. 10, 1995.

WOOD, S. The transformation of work? In: **Transformation of work?** Boston: UNWIN HYMAN, 1989.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: por uma nova lógica**. Trad. Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo, Editora Atlas S.A., 2001.

ROTEIRO DA ENTREVISTA INICIAL

QUESTÕES:

- 1- Dados gerais de identificação pessoal: nome, idade, estado civil, escolaridade, setor/empresa onde trabalhava quando vivenciou o processo da demissão
- 2- Fazendo uma retrospectiva de sua trajetória de vida no trabalho, que aspectos você considera mais marcantes, mais significativos (falar da escolha profissional, dos trabalhos que já desenvolveu, os desafios vividos etc).
- 3- Você teve uma trajetória profissional onde experienciou o emprego formal, desempenhou um cargo e, a partir de determinado momento, isso fica para trás.
 - O que significou para você tudo isso, qual a avaliação que você faz?
 - Como vivenciou essa mudança?
 - Como recebeu a notícia da sua demissão? Houve um preparo para isso?
 - Qual a causa da demissão?
 - Que impactos mais fortes você sentiu com a notícia da demissão?
 - E com o passar dos dias, como lidou com isso?
 - E a família, os amigos, parentes, como reagiram a tudo isso?
 - Qual o significado dessa transição para você?
 - Tem alguma coisa de positivo nisso tudo? O que?
- 4- Como você tem enfrentado esse período de desemprego? O que tem feito no sentido de retornar ao mercado de trabalho?
- 5- Tem encontrado dificuldades? Se sim, quais são as principais?
- 6- Que significado você poderia dizer que o trabalho tem na sua vida? Acha que esse significado muda com a experiência do desemprego?

ROTEIRO DE ENTREVISTA 2 – (para acompanhamento de todos os participantes e aqueles que, sob alguma modalidade, retornaram ao mercado de trabalho)

Caro participante:

No momento inicial, conversamos sobre aspectos mais gerais que você viveu no processo de perda do emprego, os impactos sofridos, os investimentos que estava fazendo no sentido de retornar ao mercado etc.

Neste momento, após quase dois anos, e já se encontrando empregado, gostaríamos de fazer algumas questões mais específicas sobre a experiência do ‘retorno’ ao mercado de trabalho. Gostaríamos que se sentisse à vontade e falasse livremente. Asseguramos, mais uma vez, o sigilo em relação à sua identificação nesse estudo.

Questões:

1- O que significou, para você, retornar ao mercado de trabalho? -----

2- Como você conseguiu esse emprego?

- Indicação de amigos
- Através de anúncio em jornais
- Deixando o currículo na empresa
- Passando por seleção
- Outra forma -----

3- Qual o tipo de vínculo mantém com a empresa atual?

- Contrato por tempo determinado ()
- Contrato por tempo parcial ()
- Prestação de serviços ()
- Contrato com a própria empresa ()
- Contrato por terceira ()

4- Qual a sua função no novo emprego?-----

5- Tem semelhança com o que você fazia antes? Sim () Não ()

6- **Se não:** você se sente preparado (qualificado) para enfrentar a nova tarefa?

7- Teve que passar por algum treinamento, curso etc. para exercer a nova atividade?
Sim () Não ()

8- Como você avalia as condições salariais, de benefícios, ambiente de trabalho na nova empresa, em relação à anterior?

Melhores () Piores () Em quais aspectos? -----

9- Você acha que os conhecimentos que tinha antes são aplicados no atual trabalho? Sim () Não ()

10- Você acha que a tarefa atual necessita de mais qualificação do que a anterior? O que tem sido feito para isso? -----

11- Ou você acha que a tarefa é bem mais simples e não exige maiores conhecimentos?----

12- Comparando o trabalho anterior com o atual, avalie os seguintes aspectos:

- É mais desafiador ()
- É mais motivador ()
- É mais rotineiro que o anterior ()
- É menos rotineiro que o anterior ()
- Oferece melhores benefícios ()
- Oferece maior segurança (estabilidade) ()
- Oferece melhores condições de trabalho ()
- Oferece melhores salários ()
- Oferece maiores oportunidades de crescimento na empresa ()
- Oferece oportunidades de qualificação ()
- Outra que queira acrescentar -----

13- Se você pudesse escolher:

- Permaneceria no atual emprego ()
- Voltaria para o anterior ()
- Procuraria outro, (ou está procurando) ()

14- Depois de ter passado por essa experiência toda, qual a importância você acha que tem o trabalho (emprego) na sua vida?

15. Você diria que teve algo positivo nessa história toda? O que?

16. O que você diria hoje a uma pessoa que está empregada ?

17. E a uma que está desempregada?

ROTEIRO DE ENTREVISTA 3 – (para os sujeitos que não retornaram ao mercado de trabalho)

Caro participante:

No momento inicial, conversamos sobre aspectos mais gerais que você viveu no processo de perda do emprego, os impactos sofridos, os investimentos que estava fazendo no sentido de retornar ao mercado etc.

Neste momento, após quase dois anos do contato inicial, e não se encontrando empregado, gostaríamos de fazer algumas questões mais específicas sobre essa experiência do ‘não retorno’ ao mercado de trabalho. Gostaríamos que se sentisse à vontade e falasse livremente. Asseguramos, mais uma vez, o sigilo em relação à sua identificação nesse estudo.

Questões:

- 1- Quanto tempo você já tem de desemprego? -----
- 2- O que significa para você não ter retornado ao mercado de trabalho? -----

- 3- Você acha que esgotou todas as possibilidades de procura?-----

- 4- Nas suas tentativas de conseguir emprego, qual(is) as justificativas mais frequentes dadas pelas empresas na negativa da vaga para você? -----

- 5- Você concorda(va) com ela(s).?-----

- 6- Você teve oportunidade de recusar alguma oferta de trabalho? Sim () Não ()

7- Se **sim**, por que? -----

8- Na sua opinião, por que você não conseguiu emprego até hoje? A que fatores você atribui essa situação? -----

9- O que tem feito para assegurar a sua sobrevivência e da sua família? -----

10- Tem contado com a ajuda de alguém? Sim () Não ()

11- Se sim, quem? -----

12- Qual a avaliação que você faz do mercado de trabalho hoje? -----

13- Que fatores você acha que têm oportunizado o retorno ao mercado de trabalho daquelas pessoas que você conhece e que, de alguma forma, conseguiram algum emprego?-----

14- Você acha que a qualificação é um fator forte na determinação da volta ao mercado de trabalho? -----

15- Vivenciando toda essa situação de emprego, depois de desemprego prolongado, que avaliação você faz sobre a importância do trabalho (emprego) na sua vida?

16- Você diria que teve algo positivo nessa história toda? O que?

17- O que você diria hoje a uma pessoa que está empregada ?

18- E a uma que, como você, está desempregada?

