



EMPREGABILIDADE: INSERÇÃO DO TRABALHADOR E MERCADO DE TRABALHO, UMA EQUAÇÃO POSSÍVEL EM TEMPOS ATUAIS?

Juliane Almeida Batista Leite - Graduada em Serviço Social pela Faculdade Estácio do Amazonas/AM, Brasil. Mestranda do curso de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia - PGSCA/UFAM.

E-mail: julianeableite@hotmail.com

Lílian da Silva Gomes Melo - Professora e Coordenadora do curso de Serviço Social da Faculdade Estácio do Amazonas/AM, Brasil.

E-mail: liliansgomes_am@hotmail.com

Resumo

O presente artigo busca conhecer o conceito de empregabilidade para então problematizar o seu real sentido no formato das políticas de emprego e renda, tendo em vista que após o processo de reestruturação produtiva ocorrido na década de 70, este termo passou a ser muito difundido e apresentar uma variedade quanto a sua interpretação. A empregabilidade apresenta-se como um desafio para os indivíduos que buscam se inserir e permanecer no mercado de trabalho. Atualmente, ser empregável está associado a ser qualificado de acordo com as exigências impostas pelas empresas. A partir disto questiona-se se de fato a empregabilidade é garantia de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, este que se apresenta cada vez mais excludente.

Palavras Chave: Empregabilidade. Mercado de trabalho. Políticas de emprego e renda.

Abstract

This article seeks to understand the concept of employability and then discuss their real meaning in the employment and income policies format, given that after the restructuring process occurred in the 70's, this term became widespread and present a variety as its interpretation. Employability is presented as a challenge for individuals seeking to enter and remain in the labor market. Currently, being employable is associated with being qualified according to the requirements imposed by the companies. From this it wonders whether in fact employability is guaranteed insertion of workers in the labor market, this which appears increasingly exclusive.

Keywords: Employability. Labor market. Employment policies and income.

Introdução*

O mundo do trabalho sofreu e sofre metamorfoses em sua estrutura que rebatem na sociedade e em todos os seus membros. O modo de produção capitalista trouxe uma nova dinâmica e significado no que se refere ao trabalho devido aos efeitos deletérios provenientes da relação capital x trabalho. Cada vez mais, aqueles que buscam inserção e/ou reinscrição no mercado de trabalho, deparam-se com novos desafios e exigências.

Sabe-se que a reestruturação produtiva e o projeto neoliberal trouxeram mudanças perceptíveis na estrutura do mercado de trabalho, como a intensificação da exploração da mão-de-obra e polivalência principalmente, que contribuíram para a diminuição de ofertas de emprego, logo, para o aumento do desemprego, passando a ser exigido um perfil de profissional apto para lidar com as novas tecnologias e com as mudanças do mercado de trabalho causadas por esses fenômenos. Consequentemente, apresentou-se o termo “empregabilidade” como a capacidade do indivíduo de se inserir e permanecer no mercado de trabalho.

Conhecendo os conceitos de qualificação e competência

Antes de adentrar a discussão sobre a empregabilidade é necessário retomar a reflexão sobre alguns dos efeitos do processo de reestruturação produtiva, principalmente a relação educação e trabalho que foi intensificada, de forma a ser considerada como aquela responsável pelo desenvolvimento da sociedade. A educação passa a ser considerada como fator influente na promoção do desenvolvimento da sociedade e da economia, o que contribui para a elevação dos padrões de qualidade de vida. De acordo com Machado (1998, p. 17):

A educação sofre, assim, um questionamento bipolar: é, por um lado, vista como a grande culpada pelo atraso e a pobreza; e, pelo outro, como o principal setor da sociedade responsável pela promoção do desenvolvimento econômico, a distribuição de renda e a elevação dos padrões de qualidade devida. (MACHADO, 1998, p. 17)

Deste modo, pode-se refletir que há contradições nessa visão bipolar sobre a educação. Isto porque, se o trabalhador não possui certas qualificações exigidas para sua inserção no mercado de trabalho, o grande fator que justifica a sua não inserção é

* Artigo utilizado como trabalho de conclusão no curso de Licenciatura Plena em História, da Universidade Nilton Lins, 2013. Este artigo é referente a parte do capítulo 2 da pesquisa de graduação defendida em dezembro de 2015 intitulada “Para além do “Novo *Eldorado*”: uma análise sobre a inserção do trabalhador pós-experiência no Distrito Industrial no mercado de trabalho da Cidade de Manaus – AM, pelo curso de Serviço Social da Faculdade Estácio do Amazonas.

justamente a ausência de escolaridade/qualificação. Porém, é preciso considerar que se encontram situações em que o trabalhador possui várias qualificações, mas depara-se com a ausência de postos de trabalho. Nota-se então, que foi atribuída a educação/escola a noção de formadora de mão-de-obra. O que nos remete a pergunta: a ausência de qualificação é o único e principal fator responsável pelo desemprego?

Como exemplo da noção de educação como formadora de mão-de-obra, temos o Brasil. Na década de 1940, o Ensino Técnico ganhou espaço no país devido ao processo de industrialização, com a criação do Sistema S (Senai, Sesi, Senac, Sesc e Senar)¹, tendo a responsabilidade de qualificar os trabalhadores. Segundo Saviani (1996), é com o Regime Militar que o tecnicismo será consolidado como política pública para a área da educação (SAVIANI *apud* MENGER *et al*, 2012, p. 232).

A partir de então, pode-se considerar que no contexto brasileiro, o mundo do trabalho passou a determinar os rumos da educação. Em decorrência do novo padrão de produção que a reestruturação produtiva traz, o conceito de educação é reformulado de modo a contemplar os novos requisitos que dotem o trabalhador de acordo com o novo perfil que é exigido.

Passou-se a se exigir da educação a responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades e competências dos trabalhadores, com o propósito de torná-los aptos para inserção e adaptação ao mercado de trabalho que está em constante mudança. Contudo, “ao mesmo tempo em que estas novas exigências são feitas ao sistema educacional, a lógica acumulativa excludente do capitalismo impõe um processo de produção poupador de força de trabalho” (ALBERTO, 2005, p. 308).

Processo poupador de força de trabalho que diz respeito à redução de postos de trabalho e que aumenta a competitividade entre os trabalhadores.

Desse modo, cada vez mais os trabalhadores sofrem a pressão da qualificação. Surgem a todo o momento cursos voltados para qualificação, seja no campo privado ou público, com o discurso de garantia de empregabilidade. A política educacional pública transfere para o indivíduo a responsabilidade pela sua inserção e permanência no mercado de trabalho, desta forma o Estado isenta-se da responsabilidade de tratar a questão do desemprego e exime o campo econômico da culpa pelo aumento constante do desemprego. O trabalhador torna-se o único responsável por não tornar sua mão-de-obra em valor de uso.

¹ Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Serviço Social da Indústria, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.

Percebe-se que a pressão pela qualificação é tão forte e visível, que a procura dos trabalhadores por instituições educacionais aumenta cada vez mais. Para garantir a inserção e permanência no mercado, os indivíduos buscam pelas melhores instituições. Mesmo em condições precárias, os indivíduos esforçam-se para pagar um curso profissionalizante, técnico ou superior para garantir sua empregabilidade. Nota-se o quanto o discurso de transferência de responsabilidade pelo emprego e desemprego para o indivíduo, além de eximir o Estado e o sistema econômico de tal responsabilidade, contribui para a circulação da economia.

Nota-se que na sociedade capitalista, a qualificação/educação humana torna-se unicamente instrumento para contribuir para os processos de produção, ao invés de instrumento de conhecimento e emancipação para indivíduos pertencentes de uma sociedade. Sendo uma sociedade dinâmica, buscar novos conhecimentos de forma contínua é essencial para a superação de necessidades e problemas existentes. Portanto, dotar a educação/qualificação unicamente para o trabalho, “é reduzir os espíritos à sociabilidade do capital, é reificar os seres humanos, tomá-los como simples instrumentos, com o objetivo supremo de naturalizar e perenizar o sistema social dominante” (MACHADO, 1998, p. 28).

É nesse sentido, da educação como responsável pelo desenvolvimento da empregabilidade e inserção profissional, que aparecem os conceitos de competência e empregabilidade, que apresentam várias interpretações.

Conhecendo o conceito de empregabilidade

Foi em 1973, pela necessidade de uma abordagem mais efetiva, do que os famosos testes de conhecimentos e inteligência realizados nos processos seletivos para escolha de profissionais para trabalharem nas organizações, que surge o conceito de competência por David McClelland². Deste modo, não diferente da maioria das definições e conceitos construídos, o conceito de competência teve sua construção influenciada pela história e desenvolvimento da sociedade. Como citado anteriormente, ao passar dos anos apresentou-se várias interpretações sobre o conceito.

Para Zarifian (2003 *apud* Bomfim, 2012. p. 48), existem três elementos que complementam a definição de competência:

² Psicólogo americano reconhecido por seu trabalho em motivação do sucesso e consciência, teve participação na criação do sistema de placar para o Teste de Apercepção Temática e criador da Teoria das Necessidades. (Disponível em: < <http://www.historiadaadministracao.com.br/jl/gurus/201-david-mcclellan> >).



a) é a tomada de iniciativa e responsabilidade do profissional nas situações que se confrontam; b) é uma inteligência prática apoiada nos conhecimentos adquiridos, a fim de ser transformados à medida que essas situações aumentam; c) é a faculdade de mobilização e compartilhamento de desafios, a fim de assumir áreas de responsabilidades. (Zarifian, 2003 *apud* Bomfim, 2012, p. 48)

Desta forma, de acordo com os elementos expostos pelo autor, a competência diz respeito ao espírito/atitude de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em resolver situações conflituosas e que exigiam soluções bem formuladas, utilizar de maneira prática os conhecimentos aplicando-os frente à realidade das situações apresentadas e disposição a encarar desafios e responsabilidades.

Le Boterf (1994 *apud* Bomfim, 2012, p. 49) afirma que:

A competência não seria um estado de formação educacional ou profissional, nem tampouco um conjunto de conhecimentos adquiridos ou de capacidades apreendidas, mas seria a mobilização e aplicação de conhecimentos e capacidades numa situação específica, na qual se apresentam recursos e restrições próprias à sua especificidade. (Le Boterf, 1994 *apud* Bomfim, 2012, p. 49)

Para este autor, a competência seria a capacidade de mobilizar e aplicar os conhecimentos em situações específicas, situações estas que apresentam fatores específicos e somente o indivíduo dotado dessa capacidade de mobilização e aplicação resolveria de forma correta as situações, independente de sua formação profissional e dos conhecimentos adquiridos.

Para Fleury e Fleury (2001, *apud* Bomfim, 2012, p. 51), o conceito de competência profissional diz respeito ao “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas”. Ou seja, a competência se apresenta como um manancial de recursos e habilidades que o indivíduo detém, porém esse conceito só se torna válido se os recursos e habilidades do indivíduo estiverem de acordo com as necessidades exigidas pelos cargos e pelas empresas.

Como se pode observar com as diferentes interpretações apresentadas sobre o conceito de competência, nota-se que atualmente o conceito de competência possui traços de um discurso empresarial tanto politicamente quanto ideologicamente. Sobre o conceito de competência, segundo Hirata (1994, *apud* Campos e Shiroma, 1997, p. 24):

É um conceito polissêmico, uma vez que seu sentido define-se em função dos sujeitos que o utilizam. Diferentemente da acepção multidimensional da qualificação (real, operatória e como relação social), o

modelo da competência corresponderia a um modelo pós-taylorista de qualificação, e sua origem estaria associada à crise da noção de posto de trabalho e à de um certo modelo de classificação e de relações profissionais. (Hirata, 1994, *apud* Campos e Shiroma, 1997, p. 24)

Portanto, o conceito de competência depende dos sujeitos que o utilizam, por esse motivo explica-se as várias interpretações, inclusive no que se refere a noção de competência para os indivíduos e para as empresas. Mas, um fator importante que se pode notar nas diferentes noções de competência que foram apresentadas, é a semelhança com o conceito de qualificação, definido com base na formação e experiência profissional e capacidade de articulação de saberes diferentes.

Isto por que, a noção de competência é resultado da transição do conceito de qualificação para o de competência, pois com o avanço das pesquisas na área da educação e trabalho, sentiu-se a necessidade de repensar as noções sobre qualificação que não se encaixavam no que se procurava transmitir. Assim, “propõe-se, como alternativa conceitual, o conceito de competência, na intenção de superar as limitações apresentadas pelo conceito de qualificação – tanto na abordagem da análise ocupacional como na abordagem do processo de trabalho” (Leite 1994; Deluiz 1995 *apud* Campos e Shiroma, 1997, p.24).

Deste modo o conceito de competência surge como alternativa ao conceito de qualificação, como nova forma de qualificação. Assim como, fundamentado no conceito de competência, surge o conceito de empregabilidade, também apresentando diferentes interpretações e vinculado à educação.

O conceito de empregabilidade para Machado (1998, p.18-19) “tem sido utilizado para referir-se às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência”. Logo, pode-se perceber o vínculo entre empregabilidade e competência, ou seja, para ser empregável é necessário que o indivíduo possua competências.

Para Mannrich (2005), “a empregabilidade relaciona-se com capacidade de obter emprego ou trabalho, permanecendo e progredindo nele, atentando para as exigências apresentadas pelo mercado de trabalho (conhecimentos, habilidades e comportamentos)”. Desse modo, não basta conquistar um emprego, é necessário que se permaneça nele e progrida, e possuir conhecimentos, habilidades e comportamentos não significa ser empregável, é necessário que estes estejam de acordo com as exigências impostas pelas



empresas. Idade, sexo, experiência prévia e outras variáveis também se encaixam na noção de empregabilidade.

Alberto (2005), afirma que “a noção de empregabilidade é usada com a premissa de que os indivíduos devem acreditar que o reiterado retorno à escola seria a garantia de sua inserção e permanência no mundo do trabalho”. Desta forma, nota-se que a empregabilidade engloba educação/qualificação e competências, exigindo permanente atualização dos indivíduos no que se refere à educação/qualificação, esta tida como mediadora para obtenção de competências.

Entende-se então que a noção de empregabilidade é utilizada de forma a propor que os indivíduos acreditem que o retorno à escola e a constante busca por qualificação seria garantia de inserção e permanência no mercado de trabalho, mesmo nessa sociedade sem empregos.

A realidade é que a empregabilidade se apresenta revestida de um discurso neoliberal de transferência de responsabilidade para o trabalhador de empregar-se, porém acredita-se que qualificação não é garantia de emprego, pois há muitas vezes uma falta de oferta de postos de trabalho para esse trabalhador qualificado. Segundo Pupo (2005, p. 19):

Sem dúvida, a busca por melhor qualificação e auto-desenvolvimento são fatores essenciais para a formação dos indivíduos, não só no aspecto profissional como também no pessoal. Mas, pensar a questão somente sob este prisma reduz em muito as possibilidades. O exagero parece estar no paradoxo entre capacitar-se para a obtenção de emprego, que ao que parece está cada vez mais escasso. (Pupo, 2005, p. 19)

Na atualidade, o discurso é que não basta mais ter ensino médio e superior completo, é preciso que o trabalhador esteja por dentro das novas tecnologias e exigências que o mercado de trabalho apresenta caso contrário, não conseguirá se inserir e permanecer neste, sendo ele o único e inteiramente responsável de ter ou não um emprego. O que remete ao questionamento: será que somente ele é o responsável?

Nota-se que no conceito sobre empregabilidade, ao depositar a responsabilidade somente para o indivíduo, busca-se eximir o Estado do dever de atender o direito do cidadão ao trabalho. Há um caráter político-ideológico na difusão do conceito de empregabilidade, ao transferir a responsabilidade para o trabalhador, mascaram-se as desigualdades e exclusões sociais resultantes das relações sociais capitalistas.

Com os altos índices do desemprego, ao se questionar as autoridades sobre os motivos desses índices e como contê-los, a resposta é praticamente a mesma sempre “é um problema de falta de qualificação, uma questão de empregabilidade e para

desenvolvê-la é preciso melhorar a qualidade da educação” (Shiroma, 1998, p. 2). Porém, nota-se que a desqualificação e a falta de empregabilidade não são os únicos fatores e nem os principais causadores do desemprego.

Os desequilíbrios do mercado de trabalho e a reprodução das desigualdades sociais resultantes do modo de produção capitalista interferem muito mais na inserção e permanência dos indivíduos no mercado de trabalho, pois percebe-se que muitos profissionais qualificados se encontram desempregados, tendo-se aí uma contradição no mito da qualificação garantia de emprego e de empregabilidade responsabilidade do indivíduo.

Por se argumentar que empregabilidade não é exclusivamente responsabilidade do indivíduo, é que avança “a noção segundo a qual cabe ao Estado preparar o trabalhador, levando em conta as necessidades do mercado de trabalho e suas constantes alterações” (MANNRICH, 2005, p.105). Cabe então ao Estado assegurar empregos e também preparar o trabalhador para inserção e permanência no mercado de trabalho com a elaboração de políticas públicas de emprego e qualificação. Atualmente tais políticas existentes apresentam como eixo norteador a empregabilidade, o que remete a reflexão: Qual o real sentido da empregabilidade nas políticas de emprego e renda? É o que procurar-se-á responder no item a seguir.

Problematizando o real sentido da empregabilidade no formato das políticas de emprego e renda

Frente aos problemas do desemprego como resultado das mudanças do mercado de trabalho, as políticas de emprego e renda aparecem como alternativas para minimizar os efeitos dessa expressão da questão social considerada como um dos maiores problemas sociais da atualidade.

As políticas de emprego no Brasil surgiram na década de 60 com o formato de proteção ao trabalhador. Apenas em 1965 surge a primeira tentativa de criação de um seguro desemprego para o trabalhador, mesmo a Constituição de 1946 já determinando a assistência ao desempregado como um direito. A Lei 4.923/65 regulamentou esse seguro desemprego e também criou o Cadastro Permanente de Admissões e Dispensas de Empregados. Segundo Tafner (2006, p.398):

Esse benefício deveria ser custeado pelo Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD), com recursos provenientes da arrecadação de 1% da folha salarial da empresa e de uma parcela das contribuições sindicais. Para usufruir o benefício, o trabalhador deveria ter sido demitido sem justa causa



ou então a empresa onde estava trabalhando ter fechado total ou parcialmente. (Tafner, 2006, p.398)

Porém, o benefício não atendeu ao esperado e em 1966 foi substituído pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Devido à diminuição dos recursos, o governo estabeleceu restrições para os usuários atendidos pelo programa, somente se a empresa tivesse demitido pelo menos 50 funcionários em um período de 60 dias, os que se enquadravam nesse número seriam beneficiados pelo programa.

Em 1970, com o objetivo de formação de patrimônio para o trabalhador e estímulo à poupança interna, foram criados o Programa de Integração Social (PIS) – este destinado aos trabalhadores da iniciativa privada - e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) - aos servidores públicos nos três níveis de governo (municipal, estadual, federal). Aponta Tafner (2006, p. 399-400):

Os trabalhadores teriam acesso aos recursos desses fundos por ocasião do casamento, aposentadoria, invalidez permanente ou morte do participante. Junto com a criação deles, instituiu-se o pagamento adicional de 1 salário mínimo (SM) por ano para os trabalhadores com carteira assinada que recebiam até 5 SMs, naquilo que ficou conhecido como abono salarial. Em 1975 procedeu-se à unificação dos fundos PIS/Pasep. (Tafner, 2006, p. 399-400)

Em 1975, por intermédio do Decreto 76.403/75, houve a criação do Sistema Nacional de Emprego (Sine), com o objetivo de fornecer serviços de intermediação de mão-de-obra, orientação profissional, qualificação profissional e geração de informações sobre o mercado de trabalho, sendo o financiamento sendo realizado pelo Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD), com postos de atendimento erguidos em parceria do Ministério do Trabalho com os governos estaduais.

Porém, segundo registros, os resultados alcançados nos Estados brasileiros inicialmente não foram favoráveis, devido ao frágil financiamento e pelo caráter descentralizado da implementação. Dos serviços previstos nos objetivos, somente a intermediação de mão-de-obra se firmou.

Nota-se que nesse período de 1960 a 1970, o formato das políticas de emprego no Brasil, tinha o objetivo de indenizar o trabalhador demitido do que oferecer proteção ao trabalhador desempregado. Dos anos 80 aos 90 houve uma redefinição no curso das políticas de emprego assim como nas políticas de educação e qualificação, que passaram a ser articuladas entre si, é o que veremos a seguir.

Em 1986, destaca-se a criação do seguro-desemprego e a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, consideradas as duas políticas de emprego mais

importantes dos anos 80. “A primeira porque passa a atender os desempregados do mercado formal, e a segunda por permitir maior ampliação do número de vagas no mercado de trabalho” (OLIVEIRA, 2012, p. 498).

Nota-se nesse momento que o formato da política social começa a sofrer mudanças, isso devido boa parte ao momento histórico da época, o esgotamento do regime militar e a crise econômica por qual passava o país, revelando a precarização da qualidade de vida da população.

Em um momento em que o mercado de trabalho sofre transformações, a Constituição de 1988 estabelece o trabalho como direito do cidadão e dever do Estado e a base da ordem social no Art. 193.

Em 1994, o Ministério do Trabalho cria o Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor), tinha como objetivos: reduzir o desemprego e o subemprego; atuar na formação, qualificação e requalificação do trabalhador a fim de que estivessem de acordo com as novas exigências impostas pela reestruturação produtiva. O público-alvo era composto por “pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente, levando em conta a situação de pobreza, baixa escolaridade, idade, raça/cor, sexo, deficiências físicas e outros fatores de discriminação no mercado de trabalho” (MTb, 1999, p. 42).

No ano seguinte, criou-se o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), sendo seu financiamento composto pelos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com o objetivo de “estimular a geração de emprego e renda mediante a concessão de linhas especiais de crédito para pequenas e microempresas, cooperativas e formas associativas de produção próprias da economia informal, setores com pouco ou nenhum acesso ao sistema financeiro” (TEIXEIRA, 2003, p. 3). Além disso, o programa promove a qualificação gerencial do beneficiário.

Note-se que o PLANFOR e o PROGER apresentam um fator comum em seu conteúdo: a qualificação. Considera-se então que é a partir desse momento que a relação entre educação/qualificação e trabalho torna-se fortalecida e alvo das políticas de qualificação e de emprego e renda, e a empregabilidade passa a ganhar centralidade.

A partir de 1997, o Ministério da Educação (MEC), passa a propor a reforma da educação profissional, nas propostas elaboradas para a qualificação e requalificação da força de trabalho, introduziu o discurso de que a empregabilidade seria garantida se os indivíduos se submetessem a educação tanto no formato inicial quanto no contínuo.

No documento *Sistema público de emprego e educação profissional: implementação de uma política integrada* (MTb, 1996a), que apresenta a nova proposta



para a área de qualificação profissional, ressalta-se a necessidade de planos e projetos elaborados nos termos seguintes: “foco no mercado e na clientela, com vistas à empregabilidade dos treinados (...) e abertura para novas clientelas, com prioridade para as populações em desvantagem social, ampliando assim o leque de atendimento antes restrito a desempregados” (MTb, 1996a, p. 310-311).

Nota-se aí que a empregabilidade aparece como foco de planos e projetos e como possibilidade para os indivíduos em desvantagem social inserirem-se no mercado de trabalho, como também se apresenta a educação/qualificação voltada para atender o mercado de trabalho.

No documento *Política para a educação profissional: cooperação MEC/MTB* (1995), afirma-se que a empregabilidade deve ser o foco da educação profissional, e que aquela envolve três fatores que se inter-relacionam: investimentos geradores de trabalho, serviços de intermediação eficientes e educação continuada do trabalhador. No documento, a noção de empregabilidade aparece como:

“a capacidade não só de se obter um emprego, mas, sobretudo de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação, com características e natureza cada vez mais diferentes daquilo que se conhece, desde a revolução industrial até hoje”. (MTb e MEC, 1995, p. 5)

Em 2003, substituindo o Planfor, criou-se o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), responsável pelas ações de qualificação profissional, composto por Planos Territoriais de Qualificação, Projetos Especiais de Qualificação e de Planos Setoriais de Qualificação. Os Planos Territoriais têm como objetivo atender as demandas por qualificação identificadas levando-se em consideração a territorialidade. Os Projetos Especiais referem-se ao desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional. E os Planos Setoriais destinam-se a atender demandas emergenciais estruturantes ou setorializadas de qualificação.

Tendo o tema do empreendedorismo se tornado um assunto de interesse, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Lei 11.110 de 25 de abril de 2005, criou o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), tendo como objetivos: incentivar a geração de trabalho e renda entre os micro empreendedores populares; disponibilizar recursos para o microcrédito produtivo orientado e oferecer apoio técnico às instituições de microcrédito produtivo orientado, com vistas ao fortalecimento institucional destas para a prestação de serviços aos empreendedores populares (MTE, 2005).

A presença do empreendedorismo e cooperativismo nessa política de emprego e renda surge das recomendações da Organização Internacional do Trabalho, pois para esta, “o empreendedorismo e o cooperativismo são soluções para reverter as mazelas provocadas pelos ajustes estruturais no mundo” (OLIVEIRA, 2010, p. 504). Portanto, percebe-se que para a OIT, recomenda-se investir no trabalho informal, desprotegido e precarizado, mascarando essa realidade com o discurso de ser um dos principais fatores para possibilitar o desenvolvimento econômico de um país.

Em 2011, por meio da Lei 11.513/2011, o Governo Federal criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), com o principal objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica. Dentre os demais objetivos, vale destacar o inciso VI que diz: “estimular a articulação entre a política de educação profissional e tecnológica e as políticas de geração de trabalho, emprego e renda” (BRASIL, 2011). Nota-se aí explicitamente o discurso da articulação entre as políticas de educação profissional com as políticas de geração de trabalho, emprego e renda.

Diante da explanação sobre o formato das políticas de emprego e renda aqui citadas, notamos a principal semelhança entre elas: a empregabilidade como garantia de inserção e permanência no mercado de trabalho. Tais políticas apresentam uma relação de dependência entre educação e trabalho como foco de suas ações. Essa relação de dependência contribui para a mercantilização da educação e do ensino, a educação não deve ser limitada apenas ao trabalho, ela está para além disso, como fator que contribui para a reprodução social e para a emancipação dos indivíduos.

O discurso presente nas políticas de que a empregabilidade/qualificação é garantia de inserção e permanência no mercado de trabalho além de responsabilizar o indivíduo pela sua situação de emprego ou desemprego e de eximir o Estado e o mercado da responsabilidade, mascara a realidade perversa do mercado de trabalho que cada vez mais reduz postos de trabalho e que vem se tornando excludente, onde nem os profissionais tidos como qualificados e dotados de empregabilidade escapam da situação do desemprego que assombra boa parte dos trabalhadores de todo o país.

Conclusão

Diante do que foi exposto, pode-se considerar que as políticas do MEC e do MTE, são carregadas do discurso de empregabilidade como dever do indivíduo e de garantia de inserção no mercado de trabalho. Políticas essas que apresentam a estreita



associação entre política de emprego, trabalho e geração de renda com educação profissional. As políticas de emprego e de educação profissional que emergem do contexto de reestruturação produtiva e neoliberal apresentam o discurso da empregabilidade como solução para a crise do desemprego, que passou a ser associada ao problema de desqualificação.

O que nota-se é que a adoção da empregabilidade como princípio norteador de tais políticas pressionam os trabalhadores a buscarem formas de obtenção de renda para a sua sobrevivência. O sucesso ou “fracasso” em se obter um trabalho torna-se responsabilidade única do indivíduo, retirando assim a responsabilidade do Estado na questão do desemprego. As consequências do teor das atuais políticas mascaram as verdadeiras causas (políticas e econômicas) da exclusão social além de impor a competição e individualismo entre os indivíduos.

Neste sentido, Oliveira (2012) afirma que as políticas de emprego e educação profissional seguem a lógica do capital. Aparecem como instrumentos para conter os conflitos e manter a ordem, para minimizar os impactos consequentes das frequentes mudanças do mercado de trabalho. Acentuam o caráter contraditório das relações de produção. O fomento da cooperação solidária ou de ações empreendedoras reforçam o quadro de precariedade do trabalho, pois ao estimular que o trabalhador seja independente e seu próprio patrão, exime o Estado da responsabilidade de investir em políticas sociais.

Deve-se ter claro que o caráter principal da educação é o de instrumento de conhecimento e de emancipação humana e não de fator determinante para o mercado de trabalho, pois a educação somente com a finalidade de atender ao mercado torna os indivíduos simples mercadorias com intenção única de atender ao capital.

Portanto, afirmar que a empregabilidade é o fator para superar o desemprego e garantir a inserção e permanência no mercado de trabalho nos aparece como algo fantasioso, pois o discurso da empregabilidade presente nas políticas não busca a redução do desemprego, mas sim justificar a intensificação da exploração do trabalho, redução dos salários e favorecer as empresas, a maioria destas que não investem mais no treinamento dos seus trabalhadores, pois buscam por indivíduos já qualificados, evitando assim gastos.

Referências bibliográficas

ALBERTO, Maria Angélica. **A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990.** Revista Trabalho, Educação e Saúde. v.3 n. 2, p. 295-330, 2005.

BOMFIM, Rosa Amorim. **Competência profissional:** uma revisão bibliográfica. Revista Organização Sistêmica |vol.1 – nº 1| Jan – Jun 2012.

CAMPOS, Roselane Fátima; SHIROMA, Eneida Oto. **Qualificação e reestruturação produtiva:** Um balanço das pesquisas em educação. Educação & Sociedade, ano XVIII, nº 61, dezembro/97.

MACHADO, Lucília. **Educação básica, empregabilidade e competência.** Revista Trabalho e educação, Belo Horizonte, nº3 jan/jul.1998.

MENGER, Amanda; VALENÇA, Vera Lúcia Chacon. **Educação Para Além Do Mercado De Trabalho.** Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v.20, n1, p.228-244, jan./jun.2012.

OLIVEIRA, Ednéia Alves de. **A política de emprego no Brasil:** O caminho da flexinsegurança. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 111, p. 493-508, jul./set. 2012.

PUPO, Maria Bernadete. **Empregabilidade acima dos 40 anos.** 2ed. São Paulo: Expressão e Arte Editora, 2005.

TAFNER, Paulo. **Políticas públicas de emprego, trabalho e renda no Brasil.** In: Brasil: o estado de uma nação, 2006.