

OS SENTIDOS DA NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE NAS POLITICAS EDUCACIONAIS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Maria Angélica Alberto (UFPA)

GT 05 - Estado e Política Educacional

1- Introdução

O termo empregabilidade surgiu no início do século XX, mais exatamente em 1900, na Grã-Bretanha. Os vieses dicotômico e normativo constituíram seus sentidos marcantes. No caso do primeiro, pelo estabelecimento de uma divisão binária separando dois subgrupos de trabalhadores, cada um dos quais guardando uma relação de oposição e de complementaridade com relação ao outro. No caso do segundo, pela constituição de julgamentos de valores a partir dos quais se estabelecem regras e preceitos.

Esta noção surgiu, em um momento, onde se deu a afirmação de uma norma de emprego, possibilitando que fosse utilizada com o objetivo de separar os empregáveis dos não-empregáveis.

A primeira versão de empregabilidade denominada de *empregabilidade dicotômica*, foi uma interpretação classificatória e simples, que data de 1900 e que persistiu sobretudo no Reino Unido e Estados Unidos até o início dos anos 50. Posteriormente, ainda na década de 50, nos Estados Unidos, uma nova versão da noção foi identificada nos trabalhos de origem médica e médico-social, a qual foi chamada de *empregabilidade médico-social*.

Se em um primeiro momento ela serviu para classificar aqueles que poderiam ou não ser absorvidos pelo mercado de trabalho, em um segundo momento, a noção passou a ter um uso médico que procurou estabelecer tipos de empregabilidade, segundo a gravidade do dano físico ou psíquico apresentado. Nos dois casos, o papel do Estado seria fundamental na promoção de ações ou programas que possibilitassem a inserção ou simplesmente, a tomada para si, da responsabilidade de sobrevivência dos considerados *in-empregáveis*.

Mas foi a partir dos anos 60, quando o governo americano começou a desenvolver ações focalizadas em grupos de mão-de-obra em posição desfavorável no mercado de trabalho, que tiveram como objetivo melhorar a formação de pessoas em dificuldades, que se vê aparecer uma nova versão de empregabilidade, denominada de *empregabilidade política de mão-de-obra*. Compreende-se, deste modo, que esta noção de empregabilidade teve sua origem nas discussões ocorridas principalmente nos Estados Unidos sobre os caminhos que deveriam seguir as ações que tinham como alvo o aumento da empregabilidade dos grupos socialmente desfavorecidos ou desempregados em dificuldades.

A França foi o palco do aparecimento de uma outra versão da noção de empregabilidade esta com uma conotação puramente estatística denominada *empregabilidade-fluxo*. Ela se originou a partir da dificuldade de reclassificação de grupos de desempregados e sua utilização foi puramente de recenseamento e de análise de dados.

Posteriormente, no final da década de 70, a versão que predominou foi a de *empregabilidade performance sobre o mercado de trabalho*. Esta versão teve sua origem em trabalhos americanos que propunham uma definição estatística mais neutra e completa da noção de empregabilidade. Seu uso possibilitou que fossem feitas avaliações retrospectivas de programas de intervenção.

Foi no início dos anos 90 que surgiram duas novas versões da noção de empregabilidade, em torno das quais, pelo menos na Europa, o debate hoje se centraliza: a *empregabilidade-iniciativa* e a *empregabilidade-interativa*. A gênese destes dois últimos significados da noção de empregabilidade só pode ser compreendida quando se leva em conta o novo cenário que começou a ser desenhado já a partir da década de 80 mas que atinge seu ápice na década de 1990. Trata-se da reestruturação produtiva que impôs uma nova dinâmica ao mercado de trabalho, bem como o recrudescimento do desemprego estrutural e a erosão de um modelo de emprego alicerçado em carreiras.

O interesse aqui é mostrar quais os sentidos da noção de empregabilidade se fizeram presentes nos documentos do Ministério do Trabalho e Emprego, que trataram das políticas públicas de trabalho, emprego e renda, nos anos 90, mais especificamente, a da educação profissional. Foram levados em conta, os documentos da série “Avanço Conceitual”, produzida pelo Ministério em questão. São neles que estão contidas as idéias sobre a política para a educação profissional e, toda uma discussão, onde se detecta os sentidos da noção de empregabilidade presentes em tais políticas e termos, que segundo se entende, remetem ou explicitam a noção de empregabilidade que estava sendo utilizada naquele momento, no âmbito daquele Ministério. Ao todo foram cinco os documentos consultados desta Série.

Foram utilizados também cinco outros documentos do Ministério do Trabalho e Emprego pois, segundo avaliou-se, eles continham exemplos interessantes que ilustram como a noção de empregabilidade permeou as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, desenvolvidas a partir de 1996 por este Ministério do Trabalho.

Inicialmente serão analisadas as noções de empregabilidade que foram detectadas nos textos que tratam exclusivamente do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR. Em seguida, as noções que foram identificadas nos textos que tratam da educação profissional, nos outros documentos mencionados anteriormente. Para isso, levar-se-á em conta, principalmente, a categorização estabelecida por GAZIER (2001).

2. Políticas de formação do Ministério do Trabalho e os sentidos da noção de empregabilidade subjacente a elas

GAZIER (2001) avalia que, na Europa, a discussão atual da noção de empregabilidade é feita em torno de duas versões: a da empregabilidade-iniciativa (E6) e a da empregabilidade-interativa (E7). A pesquisa documental realizada possibilitou que se chegasse a conclusão de que o Brasil não seguiu o mesmo padrão. Aqui, as duas versões que predominaram, especificamente nas políticas educacionais desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego foram às noções de empregabilidade política de mão-de-obra (E3) e empregabilidade-iniciativa (E6).

A noção de empregabilidade política de mão-de-obra, conforme já mencionado anteriormente, surgiu nos Estados Unidos, na década de 60, em um período caracterizado

por fortes discussões sobre os caminhos que deveriam seguir as ações que tinham como alvo o aumento da empregabilidade das populações desfavorecidas.

A *empregabilidade política de mão-de-obra* foi definida por GAZIER (2001) como, a atratividade de um indivíduo aos olhos dos empregadores potenciais, apreciadas pelos resultados sintéticos de testes obtidos mediante a combinação da avaliação de aptidões e de comportamentos e de sua capacidade de integração profissional.

Para o autor, o emprego desta noção de empregabilidade destina-se a medir a distância entre as características de um indivíduo e os imperativos da produção e da aceitabilidade no mercado de trabalho. A operacionalização desta versão de empregabilidade implica na ajuda a pessoas e grupos necessitados de obtenção e conservação de um emprego e em planos de desenvolvimento de empregabilidade que previam ações de formação.

O surgimento do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR pode ser caracterizado, de alguma forma, como uma tentativa de operacionalização da versão da noção de empregabilidade política de mão-de-obra. Esta afirmação tem, como base, as seguintes constatações: 1) o PLANFOR¹ foi criado no nível do Ministério do Trabalho para atuar na formação, qualificação e re-qualificação da força de trabalho brasileira a fim de que esta pudesse fazer frente às novas exigências que a reestruturação produtiva impunha; 2) este Plano tinha, como objetivo reduzir o desemprego e o subemprego da PEA²; 3) a população-alvo nos programas que tiveram financiamento do FAT, foi preferencialmente composta 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”. (MTE, 1999: 42); 4) o Plano se estabeleceu como objetivo de “...construir, gradativamente, oferta de Educação Profissional – EP permanente, com foco na demanda do mercado de trabalho, de modo a qualificar ou re-qualificar, a cada ano, articulado à capacidade e competência existentes nessa área, pelo menos 20% da PEA (que soma no Brasil, cerca de 71 milhões de trabalhadores ocupados no mercado formal e informal, além dos desocupados)”. (IDEM: 39).

Necessidades educacionais precisariam ser atendidas, uma vez que estas deficiências neste sentido estariam freando o desenvolvimento do país. Entendeu-se que programas de formação poderiam possibilitar a integração e a inserção das pessoas vulneráveis econômica e socialmente, aquelas que se encontravam em situação de risco.

Na definição de empregabilidade política de mão-de-obra (E3) está subjacente à idéia de “desnível para o emprego regular” e de criação de mecanismos para melhorar a performance dos indivíduos no mercado de trabalho. Trata-se de uma versão centrada nas pessoas que se encontram em posição desfavorável. A concepção do PLANFOR e das políticas que foram desenvolvidas por ele, segundo se entende, tiveram como pano de fundo tais considerações.

¹ O PLANFOR assume importância estratégica na política de emprego e renda do governo Fernando Henrique Cardoso. O desemprego, para as análises oficiais, teria origem na baixa qualificação da mão-de-obra, insuficiente para atender às demandas da chamada reestruturação produtiva. Em outras palavras, para o governo, o fenômeno do desemprego resultava do desajuste entre uma economia que cresceu e se modernizou e o baixo nível de qualificação profissional da PEA, inábil para atender as demandas do novo contexto produtivo.

² Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, a PEA brasileira não atinge, na média, 4 anos de estudo (não necessariamente de escolaridade), e abriga 20% de analfabetos declarados ou funcionais.

Outros exemplos de utilização desta noção de empregabilidade política de mão-de-obra pelo Ministério do Trabalho e Emprego puderam ser identificados.

É o caso do documento “*Questões críticas da educação brasileira*”.

Seus autores avaliam que, hoje, não é mais possível resolver o problema do emprego aberto no Brasil pelo crescimento da economia, uma vez que as mudanças que ocorreram na estrutura produtiva e na organização da produção alteraram esta relação. Consideram, assim, que isso teria levado a discussão sobre desemprego a enfatizar a noção de empregabilidade, por eles considerada “...como um mecanismo que daria aos segmentos mais vulneráveis da população trabalhadora as condições mínimas necessárias à obtenção de emprego”. (MTE, 1995:6).

Um segundo exemplo de referência à noção de empregabilidade política de mão-de-obra pode ser observado no documento “*Sistema Público de Emprego e Educação Profissional: implementação de uma política integrada*”, no item em que se expõe a nova proposta conceitual e metodológica para a área de qualificação profissional. Assim, a Educação Profissional³ se situaria “como elemento de uma política pública de trabalho e renda, por sua vez integrada ao projeto mais amplo de modernização das relações capital-trabalho, consolidação da estabilidade econômica e conquista da equidade social no país”. Diz ainda, que esta proposta teria ressaltado a necessidade de planos e projetos elaborados nos seguintes termos: “foco no mercado e na clientela, com vistas à empregabilidade dos treinandos... e abertura para novas clientelas, com prioridade para as populações em desvantagem social, ampliando assim o leque de atendimento antes restrito a desempregados...”.(MTb,1996: 5).

Pela descrição da população a ser atendida, percebe-se que se trata da noção de empregabilidade política de mão-de-obra. Agora também, não só os desempregados teriam este “direito”, mas também aqueles que estivessem em desvantagem social. Entretanto, a política de trabalho e renda parece ficar circunscrita somente à qualificação e esta sendo feita levando em conta também o mercado. A grande questão é que até hoje não foi efetivamente comprovado que a melhoria na qualificação abra as portas do mercado de trabalho para aqueles que a ela se submetem haja vista o grande número de pessoas qualificadas que permanecem fora do mercado de trabalho.

Em alguns dos documentos consultados, pôde-se também perceber que um mesmo texto ora tratava da empregabilidade política de mão-de-obra (E3), ora tratava da empregabilidade-iniciativa (E6).

É o caso, por exemplo, da publicação de 1998, do MTE, *Emprego no Brasil: diagnósticos e políticas*, que tem por um de seus objetos as políticas de emprego. O Ministério do Trabalho entende que a questão do emprego estaria representando um grande desafio para o Governo Federal, daí a grande importância de implementação de políticas voltadas para o fomento do emprego, a educação, a qualificação e re-qualificação profissional, bem como para o desenvolvimento de programas de proteção ao trabalhador. Assegura, também, que a questão do emprego exige ações governamentais de caráter normativo e programático e que estas se desdobrariam em políticas ativas e passivas.

Segundo este Ministério, as políticas ativas se destinariam à promoção do emprego, ao aumento da empregabilidade da força de trabalho. Dentre elas estariam

³ Para o Ministério do Trabalho e Emprego a Educação Profissional embora por si só não crie empregos é um componente essencial da empregabilidade de jovens e adultos.

aquelas que teriam como objetivo a valorização da força de trabalho através dos investimentos em educação fundamental e de qualificação e re-qualificação profissional. (MTE, 1998:33).

Quando o documento se refere às ações governamentais de caráter ativo, que teriam o objetivo de promover a empregabilidade da força de trabalho por meio de investimentos em educação fundamental, da qualificação e re-qualificação profissional, dos programas de proteção ao trabalhador referia-se a populações em desvantagem social. É este o sentido presente na noção de empregabilidade política de mão-de-obra, o de desenvolvimento de ações para minimizar a situação dos considerados deficientes sociais. Neste discurso, o desenvolvimento da empregabilidade é apresentado como estratégia que iria garantir a segurança do emprego.

O fato é que o sentido de empregabilidade política de mão-de-obra (E3) é muito próximo do de empregabilidade médico-social (E2); enquanto que nesta noção as ações objetivavam a inserção dos portadores de deficiências físicas, naquela o alvo recai sobre os chamados deficientes sociais, os sem trabalho, os desempregados, os sem qualificação que passam a compor com os demais, os segmentos considerados vulneráveis da sociedade. Para atender esta população seria, então, criados os programas de formação profissional, com a suposição de que eles poderiam contribuir para a diminuição da distância entre as características dos indivíduos e os imperativos da produção, quer dizer, pontos fracos dos indivíduos seriam trabalhados através de planos de desenvolvimento da empregabilidade, tendo em vista assegurar-lhes a inclusão.

Outro termo que aparece, nos documentos do MTE é o de reconversão, principalmente quando reconhece o descompasso existente entre a demanda e a oferta de mão-de-obra qualificada, e quando se correlaciona esse fenômeno com o surgimento do desemprego estrutural. Busca-se, assim, enfatizar a necessidade de reconversão da mão-de-obra empregada em atividades decadentes tendo em vista sua inserção em atividades em expansão. A idéia de reconversão pode ser identificada tanto na noção da empregabilidade-iniciativa (E6), quanto na da empregabilidade política de mão-de-obra (E3).

O termo *reconversão* está relacionado à idéia de que podem existir “*muitos percursos profissionais*”, e com a de que seria preciso dar atenção à formação continuada. No momento em que certas habilidades do indivíduo não mais se fizessem necessárias, ele deveria imediatamente – atento ao mercado – se submeter a uma nova formação, que muitas vezes exigiria uma mudança radical do percurso profissional. Desta forma, a empregabilidade estaria garantida, caso os indivíduos se submetessem a este processo de reconversão.

Esta possibilidade nem sempre, porém, pode ser desfrutada por um número significativo de pessoas, pois isto exige ser capaz de antever a necessidade de uma nova formação que possibilite a reconversão. Isso se torna possível, por exemplo, quando existe a preocupação por parte dos empregadores, de fazer com que seus empregados conheçam os projetos de desenvolvimento da empresa, para poderem avaliar das necessidades ou não da reconversão.

Entretanto, não são poucos os que constantemente se submetem a novos processos de formação, e mesmo assim, continuam desempregados. O discurso da empregabilidade instala na mente dos indivíduos aquilo que FERRETTI (2002) chama de insatisfação “saudável” com o nível de aperfeiçoamento conseguido.

Para o MTE empregabilidade seria “... atributo que o trabalhador deve possuir para aumentar a probabilidade de manter seu emprego ou de obter uma nova ocupação”. (IDEM: 43).

O termo “atributo” contém a idéia de agregação de valor, constante tanto na noção de empregabilidade política de mão-de-obra quanto na de empregabilidade-iniciativa. A diferença é que na primeira, programas seriam desenvolvidos, com o objetivo de dotar a força de trabalho vulnerável econômica e socialmente com estes atributos; enquanto que na segunda, a força de trabalho teria que individualmente buscar anexar valores à sua força de trabalho para negociá-las no mercado de trabalho.

O que existe de comum nestas noções, no caso brasileiro, é que nelas está explícita ou implicitamente a responsabilização do indivíduo pelas saídas a serem encontradas no que diz respeito à geração trabalho, emprego e renda, ou seja, pela realização do valor de troca de sua mercadoria, a força de trabalho.

Elementos da noção classificada por GAZIER (2001) como empregabilidade-iniciativa foram percebidos no documento produzido pelo Ministério do Trabalho, em parceria com o Ministério da Educação denominado *Política para a educação profissional: cooperação MEC/MTb*. No item intitulado, *Premissas da política de educação profissional*, é colocado de forma explícita que a “EP deve ter como foco a empregabilidade” e que esta envolve três fatores inter-relacionados: investimentos geradores de trabalho, serviços de intermediação eficientes e educação continuada do trabalhador. Neste documento, a empregabilidade foi então entendida 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/MEC,1995:5).

*Habilidades, uma questão de competências?*⁴ constitui-se em um outro documento no qual estão presentes as idéias de individualização e perspectiva otimista tão caras a noção de empregabilidade-iniciativa. Afirma-se que o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas ou de gestão asseguraria ao indivíduo desenvolver com maior sucesso sua empregabilidade, teria maior possibilidade de se manter empregado, de manter-se no mundo do trabalho. (Ministério do Trabalho, 1996:18).

Em primeiro lugar, destaca-se a visão determinista da relação entre Educação Profissional e empregabilidade. Em segundo lugar, está clara a responsabilização do indivíduo pelo sucesso na obtenção e manutenção de um emprego. Ao Estado, caberia a execução de políticas para dotar a força de trabalho de habilidades e competências, mas ao indivíduo é transferida a responsabilidade pelo seu dever profissional. Esse processo de individualização é o elemento chave constituidor da noção de empregabilidade-iniciativa.

A perspectiva otimista presente nesta versão de empregabilidade obscurece a realidade do drama de um sem número de pessoas que estão em busca de um emprego e nem explica porque entre os milhões de desempregados encontram-se muitos que detém escolarização elevada.

Para FRIGOTTO (1998) o debate levado a efeito pelos “homens de negócios” em torno do processo educativo e da qualificação humana, de repentina valorização do homem na condição de trabalhador, se materializa no esforço em atender às demandas da

⁴ O documento *Habilidades, uma questão de competências* é uma simulação de reunião onde os participantes têm como objetivo discutir e explicitar as principais dúvidas a cerca do tema.

“relação de poder político-econômico”. Trata-se, segundo este autor, da tentativa de rejuvenescimento da teoria do capital humano em conformidade com as orientações dos seus mentores, Banco Mundial, Banco Internacional de Desenvolvimento (BID), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus parceiros em nível nacional e regional. (FRGOTTO, 1998: 48).

O direito de todo cidadão de ter educação de qualidade que o possibilite transitar no mundo do trabalho cada dia mais complexo não se confunde as prédicas falaciosas sobre inserção ocupacional como simples resultante de uma melhor qualificação ou do desenvolvimento de novas competências requeridas pelo mercado.

Dentre os vários artigos produzidos no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, um número significativo destes foi produzido pelo então Secretário Nacional da SEFOR (atualmente SPPE), Nassim Gabriel MEHEDEFF, um dos principais divulgadores no âmbito do Governo Federal da noção de empregabilidade. Foram identificadas mais de 14 entrevistas por ele concedidas no período de 1995 a 1997, nas quais informava sobre o PLANFOR e defendia a necessidade do desenvolvimento da empregabilidade da força de trabalho brasileira. O conjunto destas entrevistas, bem como de outros artigos de sua autoria encontram-se no documento *Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate*.

Buscando a origem da noção, Mehedeff introduziu a versão de que a noção de empregabilidade foi lançada por especialistas em outplacement para designar dispensa e recolocação de executivos e profissionais de nível superior. Explica que, neste contexto, a empregabilidade significava a posse de um “conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização”.⁵ Diz, ainda, que isto é válido para o trabalhador em qualquer nível e que, tão importante quanto ter um emprego, é tornar-se empregável, e manter-se competitivo neste mercado em constante mutação, onde provavelmente o indivíduo terá que se preparar para várias carreiras, e diferentes trabalhos. (MEHEDEFF, 1997:10-17-20-28).

Para Mehedeff, a empregabilidade compreende três ingredientes básicos: competência profissional, disposição para aprender continuamente e capacidade de empreender. Com base nestes três ingredientes, o trabalhador estaria capacitado para fazer face às necessidades impostas pela reestruturação produtiva.

Entende que as competências seriam adquiridas através da formação contínua (disposição para aprender continuamente). A capacidade de empreender teria o significado de desenvolver uma atividade autônoma, montar seu próprio negócio; e, em se tratando da população a ser preferencialmente atendida pelo PLANFOR, certamente que isso significaria um estímulo ao mercado informal onde predominam relações de trabalho cada vez mais precarizadas.

Aliás essas idéias vão bem ao encontro das formas de produção e reprodução da força de trabalho nos países subdesenvolvidos das quais MATHIAS e SALAMA (1983) falam. Dizem os autores que nos países subdesenvolvidos, a reprodução da força de trabalho não segue a mesma lógica dos países desenvolvidos. Justificam esta assertiva

⁵ Para Mehedeff, hoje mais importante que apenas obter um emprego é manter-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em mutação. O profissional deve inclusive, segundo ele, se preparar para várias carreiras e diferentes trabalhos.

dizendo que a natureza de classe do Estado tem um fundamento diferente daquele estabelecido pelos países desenvolvidos e desta forma a força de trabalho se reproduz em parte no setor doméstico, mas, quando ocorre o desenvolvimento da industrialização e da urbanização, a reprodução da força de trabalho vai estar vinculada ao desenvolvimento de um outro setor que é o setor informal, que eles chamam também de “subterrâneo”. (MATHIAS e SALAMA, 1983: 63).

As políticas de qualificação da força de trabalho colocadas em prática pelo governo brasileiro possibilitam aos que se submetem a ela, venham a desenvolver atividades e se reproduzir neste setor “subterrâneo” do qual os autores nos falam.

MEHEDEFF diz, ainda, que a força de trabalho construída levando em conta os três elementos apontados, seria útil tanto para os setores de ponta como para a economia como um todo, pois os requisitos de produtividade, qualidade, competitividade deslizam por toda a cadeia produtiva das grandes empresas aos seus terceirizados. (MEHEDEFF, 1995:20).

Esta parece ser uma questão a discutir. Talvez a exigência de uma maior qualificação seja um fato, mas não se pode concluir que a complexidade do conteúdo do trabalho tenha crescido na mesma proporção em todos os setores da economia. Há que se levar em consideração o nível de desenvolvimento de cada região e até mesmo a divisão internacional e nacional do trabalho que estabelece papéis a cumprir por elas. Em se tratando da Região Norte do Brasil, por exemplo, sabe-se que historicamente, a ela foi dado o papel de fornecedora de matéria prima. Isso faz com que nela seja desenvolvido um tipo de economia que demanda outras competências do que as demandadas, por exemplo, por regiões onde indústrias de ponta se estabeleceram. Por outro lado, no caso das terceirizações, na grande maioria das vezes, não existe a mínima chance de nestes tipos de contrato serem estabelecidas relações de trabalho semelhantes a aquelas existentes nas grandes empresas.

Segundo o DIEESE (2001), hoje, no Brasil, os chamados autônomos (mas que trabalham para uma única empresa) tiveram queda de 33,1% nas remunerações recebidas entre 1989 e 1999. O DIEESE avalia que isto pode indicar uma mudança no perfil dos autônomos pois,

No início da década, o autônomo que trabalhava para a empresa (não para o público) talvez tivesse um perfil mais qualificado (consultores, etc). Ao longo desses últimos anos, a contratação de autônomos por empresas parece ter se tornado uma forma disfarçada de as empresas substituírem mão-de-obra assalariada com registro em carteira, visando fugir do recolhimento de encargos sociais e obterem maior flexibilidade e controle dos custos do trabalho. (DIEESE, 2001: 92).

Quando MEHEDEFF, afirma que os requisitos de qualidade, competitividade e produtividade deslizam por toda cadeia produtiva, esquece de mencionar das condições de trabalho dos terceirizados. Aqui, não acontece como na França, onde existe a difusão da idéia de que as empresas deveriam também ser responsáveis pelo desenvolvimento da empregabilidade dos seus prestadores de serviço – os terceirizados.

Nestes discursos encontram-se elementos que remetem também a noção de *empregabilidade-iniciativa*, mas à noção que realmente predominou foi a de *empregabilidade política-de-mão-de-obra*. Isso se explica em razão da clientela que este programa, o PLANFOR, visava atender.

Continua dominante a ênfase na dimensão subjetiva que transfere para o sujeito a responsabilidade pela sua inserção ocupacional. Argumenta-se que o mercado passaria por contínuas mudanças e que o trabalhador, para acompanhá-las, teria que se submeter a novas experiências de formação que possibilitassem o desenvolvimento de novas competências capazes de lhes abrir o caminho para uma nova inserção.

Assegurando o processo de educação profissional continuada, a segurança no trabalho também estaria garantida. O Ministério do Trabalho e Emprego, ao propagar tais concepções, elege a noção de empregabilidade como uma norma ideológica capaz de orientar condutas tanto no campo educativo como nas relações de trabalho.

3. Conclusão

Desta forma, conclui-se que no Ministério do Trabalho e Emprego, a noção de empregabilidade passou a fazer parte dos discursos que apregoavam a necessidade da reforma do ensino, particularmente da educação profissional.

Observa-se também que esta noção começa a aparecer com mais frequência no discurso educacional, a partir da segunda metade da década de 90 - período em que foi registrada uma queda no nível absoluto do emprego assalariado estruturado. Um dos argumentos utilizado foi o de que o desemprego era consequência da inadequação da força de trabalho, em termos de habilidades e competências face às exigências do mercado. Seria necessário, então, que a força de trabalho fosse submetida a programas de qualificação e re-qualificação contínuos pois só assim a empregabilidade poderia ser assegurada. Este foi o terreno fecundo para que a noção de empregabilidade se institucionalizasse.

O Governo Federal passou, então, a utilizar, nos discursos justificadores da necessidade de qualificação, basicamente duas versões de empregabilidade: a empregabilidade política de mão-de-obra e a empregabilidade-iniciativa.

Assim, os poderes instituídos, a começar pelo nível federal, passaram a utilizar a noção de empregabilidade como uma justificativa para a não inclusão, quer dizer, para o não sucesso dos indivíduos nas suas tentativas de inserção ocupacional. Desta forma, aqueles que quisessem garantir sua inserção no mercado de trabalho deveriam desenvolver sua empregabilidade. Caberia tão somente ao sistema educacional, a responsabilidade pela oferta de meios para que os indivíduos obtivessem um lugar no mercado e, estes, teriam a responsabilidade pelas saídas a serem encontradas.

A individualização passa a ser assim um dos elementos chaves da noção da empregabilidade, ou melhor, a noção de empregabilidade passou a assenta-se em um entendimento de individualização que em um primeiro momento significa, a desincorporação dos modos de vida da sociedade industrial. Posteriormente, ela passa a significar a incorporação de outras novas formas de viver a vida, de tal sorte que os indivíduos devem produzir, representar e acomodar suas próprias biografias. É esta a idéia presente quando o discurso da empregabilidade apregoa a necessidade da construção dos vários itinerários profissionais marcados pela adaptabilidade e pela flexibilidade. Esta individualização supõe, portanto, a responsabilização dos indivíduos por suas trajetórias pessoais no campo da vida profissional. Uma vida profissional calcada na incerteza e no “correr riscos”, bem como novas maneiras de organizar o tempo, sobretudo o tempo de trabalho, de vez que agora a carreira tradicional tecida,

quando muito, em uma ou duas empresas desapareceu; foi substituída por “projetos” e “campos de trabalho”.

Entende-se que, o discurso presente nos documentos norteadores das políticas de educação profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, pode ser visto como uma estratégia que objetivou o convencimento da força de trabalho de que o desenvolvimento da empregabilidade seria o passaporte para a segurança no trabalho.

Mas como acreditar na possibilidade de obtenção da segurança no trabalho alentada por estes discursos oficiais, em uma realidade em que o nível de desemprego nas seis principais áreas metropolitanas do Brasil, apresentou um crescimento acumulado de 30,6% no período de janeiro a outubro de 2003? Onde a taxa de desemprego saltou de 10,5% em dezembro de 2002, para o patamar de 12, 9% em outubro de 2003? Onde a taxa de desemprego para a população sem instrução ou com até três anos de estudo ficou em 5,4%; e, em 6,4% para aqueles com mais de 8 anos de escolaridade em 2002? (MTE, 1: 2003).

O certo é que o impacto positivo sobre o emprego a partir da melhoria das chamadas condições de empregabilidade da força de trabalho não chegou a ser verdadeiramente comprovado. Na verdade o problema deriva de modelos de desenvolvimento econômico, de alternativas que possam levar à criação de empregos pelas atividades produtivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO, Edward (1999). Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios, e o papel do Ministério do Trabalho. In: POSTHUMA, Anne Caroline. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT e MTE. São Paulo: Ed. 34.
- BRASIL. (1995). Programa de Apoio a Capacitação Tecnológica da Indústria - PACTI, Subcomissão de Educação e Gestão Tecnológica – *Questões críticas da educação brasileira: consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade*. Brasília.
- BRASIL. (1995). Ministério do Trabalho SEFOR/SPES, Ministério da Educação SPE/SEMTEC. *Política para a educação profissional*. Brasília. Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br>>. Acesso em 20 nov. 2001.
- BRASIL. (1996). Ministério do Trabalho. Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional. *Sistema Público de Emprego e educação profissional: implementação de uma política integrada*. Brasília.
- BRASIL. (1996). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). *Habilidades, uma questão de competências?* Brasília.
- BRASIL. (1999). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: SEFOR.
- BRASIL. (1999). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). *Trabalho e empregabilidade*. Brasília: SPPE, DEQP.
- BRASIL. (1999). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. *Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional*. Brasília, SEFOR.
- BRASIL. (1999). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). *Educação e Trabalho: um projeto para jovens e adultos de baixa escolaridade*. 2ª edição. Brasília, SPPE, DEQP.
- BRASIL. (2001). Ministério do Trabalho. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR). *Como o Governo Federal e o Ministério do Trabalho e Emprego estão qualificando o Brasil*. Brasília, SPPE.
- BRASIL. (2003). Ministério do Trabalho e Emprego, Gabinete do Ministro. *Observatório do Mercado de Trabalho: Panorama do Mercado de Trabalho em 2003*. Brasília. Disponível em <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em 12 jan. 2004.
- BRASIL.(2003). Ministério do Trabalho e Emprego. Observatório do Mercado de Trabalho. *Notas sobre o mercado de trabalho em 2003*. Brasília. Disponível em <<http://www.mte.gov.br>> Acesso em 12 jan. 2004.
- DIEESE. (2001). A situação do trabalho no Brasil. São Paulo, DIEESE.
- GAZIER, Bernard. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n° 4, Paris.

_____. (1989). *Employabilité de crise et crise de l'employabilité*. Rapport effectué pour compte de l'A.N.P.E. Paris.

_____. *L'Employabilité*. (2001). Paris (mimeo).

IBGE. (2003). *Síntese dos Indicadores Sociais 2002/ IBGE*, Departamento de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro.

MATHIAS, Gilberto e SALAMA, Pierre. (1983). *O Estado superdesenvolvido: ensaios sobre a intervenção estatal e sobre as formas de dominação no capitalismo contemporâneo*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. São Paulo, Brasiliense.

MEHEDEFF, Nassim Gabriel. (1996). *Do "operário padrão" ao cidadão produtivo: o desafio de educar para a empregabilidade*. Brasília.

_____. (1997). A era da empregabilidade. In: BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional. *Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate*. Brasília.

_____. (1997). O emprego em transformação. *Proposta*. Brasília. Ano 26, número 72, FASE.