



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

CARLA FERNANDA BASTOS FERRARI

**PARA QUEM NÃO TEM AMIGOS AS PORTAS ESTÃO FECHADAS: UM ESTUDO
SOBRE FORMAS DE REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EXECUTADAS
POR PESSOAS DESEMPREGADAS**

Palhoça

2008

CARLA FERNANDA BASTOS FERRARI

**PARA QUEM NÃO TEM AMIGOS AS PORTAS ESTÃO FECHADAS: UM ESTUDO
SOBRE FORMAS DE REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EXECUTADAS
POR PESSOAS DESEMPREGADAS**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Curso de
Graduação em Psicologia, da Universidade do Sul de Santa
Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de
Psicólogo.

Orientador: Prof. Iúri Novaes Luna, Dr.

Palhoça
2008

CARLA FERNANDA BASTOS FERRARI

**PARA QUEM NÃO TEM AMIGOS AS PORTAS ESTÃO FECHADAS: UM ESTUDO
SOBRE FORMAS DE REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO EXECUTADAS
POR PESSOAS DESEMPREGADAS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Psicólogo e aprovado em sua forma final pelo curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina.

_____, ____ de ____ de 20____.
Local dia mês ano

Prof. e Orientador Iúri Novaes Luna, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Deise Maria do Nascimento, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Leandro Castro Oltramari, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

A todos meus familiares que sempre investiram em meus estudos e me apoiaram na escolha de meu curso, sempre acreditando em minha capacidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus avós Neusa e Luiz Carlos pelo empenho e esforço direcionado a meus estudos e pela valorização do mesmo.

Agradeço à minha mãe Josiane pela dedicação, amor e carinho dirigidas a mim durante todos estes anos.

Agradeço ao meu padrasto Lincoln pelo apoio e incentivo relacionado ao curso. Pelo carinho, dedicação e sensibilidade.

Agradeço aos meus irmãos Léo e Arthur por encher minha vida de alegria.

Agradeço aos meus demais familiares que aqui não serão citados por todo carinho recebido até então.

Agradeço ao meu namorado Douglas, por escutar minhas reclamações e agüentar, mesmo que de longe, meus ataques de estresse por causa do TCC.

Agradeço a todos os professores com quem já tive aula pelos ensinamentos muito valiosos, que apreendemos ao longo do curso.

Agradeço ao meu orientador Iúri pela paciência, dedicação e bom humor durante este último ano.

Agradeço ao professor Vanderlei pelas brincadeiras, ensinamentos e broncas durante este ano de estágio.

Agradeço aos meus colegas de TCC Suelen, Maira, Filipe, Eduardo e Victor pelas ótimas risadas, por fazer meu último ano na faculdade ainda mais gostoso e agradável, pela paciência em ouvir os problemas relacionados ao meu trabalho e por me ajudarem dando idéias para o aprimoramento deste trabalho. Sentirei saudades.

Agradeço à minha supervisora de S.P., Maria Angela, por todas as supervisões e ensinamentos que foram assimilados devido à sua disposição.

Agradeço à professora Deise e ao professor Leandro, minhas bancas desde a qualificação, pelo interesse em melhorar, junto comigo, meu trabalho.

Agradeço também a meus sujeitos de pesquisa, por sua disponibilidade em falar sobre seus assuntos pessoais.

Por fim, agradeço a Deus, por tudo que a mim foi concedido.

Essa é a dança do desempregado
Quem ainda não dançou está na hora de aprender
A nova dança do desempregado
Amanhã o dançarino pode ser você
[...]

E vai levando um pé na bunda vai
Vai pro olho da rua e não volta nunca mais
E vai saindo vai saindo sai
Com uma mão na frente e a outra atrás
E bota a mão no bolsinho, não tem nada
E bota a mão na carteira, não tem nada
E bota a mão no outro bolso, não tem nada
E vai abrindo a geladeira, não tem nada
Vai procurar mais um emprego, não tem nada
E olha nos classificados, não tem nada
E vai batendo o desespero, não tem nada
E vai ficar desempregado
[...]

Essa é a dança do desempregado
Quem ainda não dançou está na hora de aprender
A nova dança do desempregado
Amanhã o dançarino pode ser você

RESUMO

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e a progressiva escassez de postos de trabalho, o desemprego torna-se cada vez mais comum e freqüente nos dias de hoje. Sendo o desemprego um fenômeno mundial, se faz necessário compreendermos as ações executadas pelas pessoas desempregadas, que residem na Grande Florianópolis, para sua reinserção no mercado de trabalho. É do interesse da Psicologia pesquisar este tema, pois o trabalho é fundamental na vida das pessoas, é por meio dele que nos transformamos e satisfazemos nossas necessidades. Foram encontrados muitos estudos acerca do tema desemprego, porém nenhum que investigasse as formas de inserção percebidas pelos desempregados. A importância deste estudo está em um melhor entendimento das ações realizadas pelos desempregados visando sua reinserção, pois desta forma projetos podem ser elaborados, em parceria com órgãos públicos e privados, que atendam às necessidades destes desempregados. Para compreendermos as ações realizadas pelos desempregados, foram realizados estudos de caso com seis pessoas desempregadas (quatro mulheres e dois homens). Foi aplicada, como instrumento de coleta de dados, uma entrevista semi-estruturada contendo 17 questões que visavam levantar: o perfil dos desempregados; suas crenças quanto ao mercado de trabalho; motivo do desemprego; ações visando o retorno ao mercado de trabalho. Para a análise de dados foram categorizadas as respostas dos participantes de acordo com os objetivos do trabalho. Os participantes, em sua maioria, acreditam que um dos motivos do desemprego são algumas características pessoais dos desempregados. Os participantes identificam que os desempregados estão nesta situação devido a sua falta de iniciativa ou até mesmo ao fato de não se submeterem à empregos mal remunerados. Tal crítica aos demais desempregados nos parece contraditória, pois a maioria dos desempregados, que participaram da pesquisa, decidiu sair do emprego para buscar em emprego melhor remunerado. Outro motivo freqüente, apontado pelos participantes, foi a falta de qualificação, o que confirma o discurso neoliberal, que individualiza os problemas sociais e culpabiliza as pessoas pelo seu desemprego. Os participantes também atribuíram o motivo de seu desemprego às empresas e ao governo, que não viabilizam sua reinserção ou permanência no mercado de trabalho. As principais ações executadas pelos participantes são: o apelo a sua rede social, com a esperança de uma possível indicação para uma vaga de trabalho, o que apareceu como principal meio de

reinserção no mercado de trabalho; a busca de agências de emprego e classificados de jornal; a busca de melhor qualificação, o que vai ao encontro de sua crença anterior, ou seja, de que um dos motivos do desemprego é a falta do mesmo. Desta forma, observamos que, por mais que os participantes percebam que o mercado de trabalho está difícil e competitivo, os mesmos acreditam na possibilidade de reinserção, pois afirmam que ainda há empregos, mesmo que mal remunerados.

Palavras Chave: Desemprego. Mercado de trabalho. Psicologia das Organizações e do Trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Taxa de desempregados.....	42
Quadro 2 - Caracterização dos participantes.....	51
Quadro 3 - Motivos do desemprego (internos).....	52
Quadro 4 - Motivos do desemprego (externos).....	53
Quadro 5 - Ações voltadas à reinserção no mercado de trabalho.....	54
Quadro 6 - Motivos e fatores que influenciam no desemprego.....	75

LISTA DE SIGLAS

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos.

FUNSAT – Fundação Social do Trabalho.

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

SINE – Sistema Nacional de Empregos.

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

UNISUL – Universidade do Sul de Santa Catarina.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMÁTICA	13
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	22
2.1.1 Os modelos taylor-fordista e toyotista: atributos exigidos dos trabalhadores	28
2.2 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL	35
2.3 TRABALHO: EMPREGO, DESEMPREGO E EMPREGABILIDADE	39
3 MÉTODO	49
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	49
3.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES	49
3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	51
3.4 ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	52
4 ANÁLISE DOS DADOS	56
4.1 QUEM SÃO OS PARTICIPANTES?	56
4.1.1 Quem é Maria?	56
4.1.2 Quem é Lucas?	57
4.1.3 Quem é Sara?	58
4.1.4 Quem é Ruthi?	58
4.1.5 Quem é Ana?	59
4.1.6 Quem é Matheus?	60
4.2 PORQUE OS PARTICIPANTES ESTÃO DESEMPREGADOS?	61
4.2.1 Culpabilização, responsabilizando-se pelo desemprego	62
4.2.2 Oportunidades, responsabilizando "o outro" pelo desemprego	64

4.3 O QUE OS PARTICIPANTES FAZEM PARA SE REINSERIR NO MERCADO DE TRABALHO?.....	69
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
REFERÊNCIAS.....	79
APÊNDICES.....	82
APÊNDICE A - Entrevista semi-estruturada para coleta de dados.....	83
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	85
APÊNDICE C - Categorização dos dados obtidos.....	87

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo compreender como alguns desempregados, da região de Florianópolis, executam ações visando sua reinserção no mercado de trabalho, paralelamente procuraremos entender qual a percepção destes desempregados quanto a sua situação de desemprego.

Para que esta compreensão possa ser possível, será apresentado no Referencial Teórico deste trabalho as transformações ocorridas no mundo do trabalho, incluindo as diferentes exigências requeridas pelos modelos taylor-fordista e toyotista. Serão apresentados também alguns conceitos sobre o que é trabalho e como este constitui a identidade pessoal e profissional do ser humano. Como esta identidade sofre mudanças estando imersa em um contexto onde o trabalho é fugaz e efêmero. Além das influências destes modelos na identidade do trabalhador foi verificado a influência da situação de desemprego na contemporaneidade e como a flexibilização da forma de organização do trabalho acarretou a precarização do mesmo. Todas estas mudanças sócio-políticas influenciam diretamente na subjetividade humana, se tornando campo de atuação e pesquisa da área da Psicologia.

Sendo o desemprego um fenômeno social, político e econômico, reflete diretamente na vida social, política e econômica do indivíduo que está imerso neste contexto. Tornando o desemprego um fenômeno, de certa forma, psicológico, fazendo-se necessária a sua exploração.

Desta forma através do projeto de estágio obrigatório, do quinto ano de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, que será realizado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina, situada em Florianópolis, poderemos explorar e compreender um pouco mais sobre a complexidade deste fenômeno, dentro dos limites propostos por este projeto de pesquisa.

Projeto este vinculado ao Núcleo Orientado de Psicologia e Trabalho Humano, que busca discutir questões relacionadas à entrada do indivíduo no mercado de trabalho e em uma organização, sua permanência e sua saída, incluindo suas diversas formas de demissão, aposentadoria, afastamento por acidente de trabalho ou devido a doenças ocasionadas pelo trabalho. Este núcleo se subdivide em três projetos: Identidade Profissional, Saúde do Trabalhador e Gestão de Pessoas.

O Projeto de Identidade Profissional discute a escolha e a identidade profissional dos indivíduos, atuando nos campos escolar, clínico e social. No campo escolar os estagiários trabalham com a orientação, planejamento profissional e inserção no mercado de trabalho de jovens matriculados no ensino médio de duas escolas públicas da região de Palhoça. No campo clínico os estagiários trabalham com: orientação profissional de jovens e adultos que cursam ou cursaram até o ensino médio. Os estagiários trabalham também com re-orientação profissional de jovens e adultos que já fizeram sua escolha profissional e desejam repensá-la, com planejamento de carreira e inserção no mercado de trabalho, organização para os estudos, atendendo a esta demanda no Serviço de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina. No campo social os estagiários trabalharam com o atendimento emergencial e encontros grupais com frequentadores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina.

Com esta inserção no campo social e a possível aproximação da situação de desemprego vivida pelas pessoas, foi percebido a necessidade de se fazer um projeto de pesquisa que explorasse este fenômeno crescente que é o desemprego, que consequentemente produz pessoas desempregadas.

1.1 PROBLEMÁTICA

Para compreendermos como o ser humano se relaciona com o trabalho e que ações este executa para se reinserir no mercado de trabalho, se faz necessário entendermos primeiramente em que contexto este homem está inserido. O que é trabalho, as transformações ocorridas no mundo do trabalho e como este se configura atualmente.

Uma mudança importante ocorrida no mundo do trabalho foi a Revolução Industrial; com o aumento tecnológico e conseqüentemente o crescimento do universo fabril, o capitalismo se dissemina. As fábricas substituem algumas tarefas antes feitas por trabalhadores, por máquinas, que passam a fazer o trabalho que antes necessitava vários empregados. O tempo final para produção de um produto também diminui gerando assim mais lucratividade. Com a instalação das máquinas no processo de produção de mercadorias os trabalhadores passam a ter sua velocidade de trabalho comandada pelas máquinas. Isso se torna muito visível na instalação

de esteiras nas linhas de montagens, onde o trabalhador deveria fazer seus movimentos no momento exato e de acordo com a velocidade em que a esteira passava a sua frente. Pois se um atrasasse, toda a produção seria prejudicada (CAMARGO & FABRICIO, 2005; FERRETTI, 1997).

A forma de gestão predominante no início do século XX, era o modelo de produção taylor-fordista, onde eram colocados em prática experimentos feitos por Frederick Taylor e Henry Ford, ambos norte-americanos. Neste modelo percebemos a separação entre planejamento e execução, parcialização das tarefas e redução do ciclo de trabalho. O perfil do trabalhador exigido hoje é o oposto do perfil do trabalhador exigido pelo taylor-fordismo. No modelo anterior era necessário que os braços funcionassem desconectados do cérebro, da subjetividade do trabalhador, no modelo atual, toyotismo, cada operação necessita “recuperar seus nexos” (CODO, 2006, p. 88).

O trabalho se tornou fragmentado (Taylor), massificado e seriado (Ford). Ford começa a implantar a produção em massa e em série para corresponder a demanda que havia no início do século XX. Com a grande quantidade de produtos, que eram produzidos com frequência, era necessária sua estocagem.

O taylor-fordismo experimentou seu apogeu do período de 1950 a 1973, este modelo supria a demanda dos países afetados pela Segunda Guerra Mundial. Neste cenário o taylor-fordismo instalou-se nos países desenvolvidos (Estados Unidos da América, Japão, Alemanha, França, Itália, Inglaterra e Canadá) como modelo de produção mundial. Entretanto, a partir da década de 1960 começa uma queda na exportação e venda interna destes produtos até então produzidos em massa. A queda da exportação acontece devido a reconstrução das economias abaladas pela Segunda Guerra, ocasionando um aumento na produção interna destes países que estão se reorganizando economicamente e que começam a importar produtos manufaturados de países de terceiro mundo. Causando assim, um decréscimo na produção e um enfraquecimento no modelo de produção taylor-fordista norte-americano (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

Neste cenário de pós-guerra o Japão, abalado economicamente e destruído, não comportava o modelo taylor-fordista, que necessitava de maior investimento e mão-de-obra, sendo também um mercado consumidor com características diferentes do norte-americano e europeu: era um mercado menor e economicamente enfraquecido devido a Segunda Guerra.

Neste contexto, Taichi Ohno desenvolve então em sua montadora de automóveis Toyota, uma nova forma de produção, chamada posteriormente de toyotismo.

Neste modelo, a produção é flexível, ou seja, é produzido em menor escala e de acordo com a demanda do cliente, os produtos são customizados, não seriados. Ao contrário do fordismo que enchia seus estoques com produtos, o toyotismo tem como característica vender primeiro o produto e depois produzi-lo, pois sua economia não suportaria prejuízos, relacionados a produtos estocados sem garantia de venda posterior, chamado 'Just in Time', que significa justo no tempo (ANTUNES, 2002).

Com esta nova forma de trabalho, o empregado faz parte de uma equipe de trabalho, sendo cada equipe responsável pela montagem completa do produto. Desta forma, todos participantes da equipe se tornam responsáveis pelo seu trabalho e dos seus colegas, pois se algum falhar, prejudica a produção da equipe como um todo. A pirâmide hierárquica se achata e todos começam a fiscalizar o trabalho de todos. O trabalhador neste modelo deve, ao contrário do 'homem-boi' de Taylor e Ford, ser criativo, ter certo grau de autonomia e mais responsabilidade. O trabalhador deve ser polivalente (operando o maior número de máquinas que conseguir) e ter qualificação para fazer com excelência suas tarefas, que agora se multiplicam. Sendo assim, há um enxugamento de funcionários muito grande, pois agora um empregado opera várias máquinas (ANTUNES, 2002). Este modelo é uma gestão administrativa muito eficiente para as empresas, e por volta da década de 1970 adquiriu uma projeção global. Toda esta nova forma de gerir ao ganhar espaço mundial, causa: instabilidade, insegurança e um desemprego estrutural.

Atualmente podemos observar um modelo híbrido no mercado de trabalho, que alterna características taylor-fordistas e toyotistas. Nosso interesse neste trabalho é compreender como o trabalhador é influenciado pelo trabalho e conseqüentemente pela falta do mesmo.

O ser humano se constitui através do trabalho. Ele constrói sua identidade através de suas vivências, em um contexto histórico, de suas inter-relações com as pessoas e objetos que produzem um significado. Sendo assim, o trabalhador se relaciona com seu trabalho, com seu ambiente de trabalho e colegas de trabalho, constituindo parte de sua identidade pelos significados atribuídos a estas relações (LUNA & BAPTISTA, 2001).

Havendo então algum problema na esfera do trabalho (falta de reconhecimento ou de segurança no trabalho, insatisfação salarial e a alienação em suas tarefas), a pessoa é afetada por inteiro. Seu ser se afeta, devido ao fato de sua identidade profissional constituir sua identidade

pessoal. Como afirmam Luna e Baptista (2001, p. 50) “[...] como cada identidade que possuo reflete as outras identidades que também possuo, pois sou uma totalidade, ao sofrer como trabalhador, todo meu ser sofre”. Desta forma, quando este trabalhador encontra-se desempregado, de que forma sua identidade se adapta e se reformula em confronto com esta realidade, que afeta diversos perfis de sua vida?

É neste cenário de instabilidade, insegurança, precarização das formas de trabalho e empregabilidade que se faz necessário compreender:

Quais motivos levam os desempregados executarem determinadas ações, para sua reinserção no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender as ações executadas pelas pessoas desempregadas, que residem na Grande Florianópolis, para sua reinserção no mercado de trabalho.

1.2.1 Objetivos Específicos

- a) Caracterizar o grupo estudado, no que se refere: a idade, ao gênero, a cor da pele, a naturalidade, o grau de escolaridade, a profissão, quanto ao tempo de desemprego, à renda familiar atual e anterior a sua demissão ou desligamento;
- b) Identificar a percepção dos desempregados quanto ao mercado de trabalho na região da Grande Florianópolis e no Brasil;

- c) Compreender a percepção dos desempregados quanto ao motivo do desemprego em geral e de seu desemprego;
- d) Identificar as ações executadas pelos desempregados em busca de sua reinserção no mercado de trabalho;

1.3 JUSTIFICATIVA

O trabalho humano é criativo, pois o ser humano diferente dos animais planeja, aprimora e antecipa suas ações no meio, transformando a si próprio e a natureza. Através da sua função na comunidade busca satisfazer necessidades tanto materiais como imateriais. Pela remuneração recebida, sente-se valorizado ou não, podendo equivaler esta valorização aos bens materiais que adquire ou a qualidade de vida que lhe proporciona. O significado que é por ele atribuído a seu trabalho produz cultura, valores e constrói sua subjetividade como cidadão.

A falta deste conjunto de significados, e da produção de outros, imposta pelo desemprego e a ruptura da estabilidade causa conflitos psicológicos e familiares, trazendo culpabilização por todo este processo. O peso desta responsabilidade pode causar danos na estrutura familiar, na saúde física e mental dos envolvidos direta ou indiretamente com o desemprego.

Devido à importância do trabalho para o ser humano e o crescente número de pessoas desempregadas, algumas pesquisas já foram feitas sobre este tema. Neves e outros (1998) investigaram as explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgicos (seis empregados e seis desempregados) da região São Paulo. Para os metalúrgicos entrevistados o desemprego é real, grave, só vem crescendo e atinge várias regiões brasileiras. Os metalúrgicos apontam o governo como um dos responsáveis pelo desemprego e é atribuída ao governo a responsabilidade de modificar tal situação. Alguns dos entrevistados relatam que muitas vezes as empresas contratantes exigem mais do que é realmente necessário para a execução das atividades requeridas para o cargo.

Tumolo (2002) pesquisou as características da vivência das pessoas desempregadas, que estavam cadastradas no Sistema Nacional de Empregos em Florianópolis (SINE). A

pesquisadora entrevistou individualmente treze sujeitos que aceitaram participar de sua pesquisa para compreender os significados atribuídos ao desemprego e as suas conseqüências na vida destas pessoas. Tumolo (2002), concluiu que as pessoas desempregadas muitas vezes ocupam o seu dia com tantas tarefas visando o encontro de um emprego, parecendo que ainda mantém um vínculo com uma organização de trabalho. A pesquisadora percebeu que a atuação em áreas diferentes da que era exercida anteriormente torna-se um problema secundário, assim como o tempo destinado a refeições e cuidados pessoais passa para o segundo plano. A principal preocupação se torna encontrar um emprego o mais rápido possível. Os desempregados relatam que a falta de emprego e as contas a serem pagas geram uma preocupação tão grande que afeta a sua concentração em outras atividades. Os entrevistados também relatam mudanças na rotina, como diminuição das horas de sono, aumento no consumo de alimentos e nicotina, atitudes que possam estar associadas à ansiedade causada pela situação de desemprego. Muitos dos participantes se responsabilizam pela sua situação, relacionando a sua idade, sexo, grau de escolaridade, qualificação e raça. Os entrevistados relatam não ter se envolvido em nenhuma situação ilícita, mas não censuram aqueles que se envolvem buscando a sobrevivência. A família tem importante papel como suporte tanto financeiro quanto afetivo para os entrevistados. Os participantes relataram perda no poder aquisitivo e dependência de outras pessoas para a subsistência, apontando o trabalho como principal meio de obtenção de trocas por mercadorias indispensáveis. A pesquisadora conclui que a vivência do desemprego gera sofrimento e degeneração, devido estas pessoas só conseguir adquirir o estritamente necessário para existência.

Cardoso (2004) fez um estudo sobre a vivência do desemprego para trabalhadores desempregados freqüentadores do Sistema Nacional de Emprego de Florianópolis. A pesquisadora entrevistou dezoito pessoas que se encontravam em situação de desemprego e que tinham se dirigido ao SINE de Florianópolis, as entrevistas foram analisadas através de seis campos: reconhecimento do desemprego, conseqüências psicológicas, conseqüências sociais, conseqüências ético-morais, estratégias de enfrentamento e perspectivas futuras. Cardoso (2004) percebeu através de algumas entrevistas que os participantes muitas vezes têm dificuldades em perceber sua situação de desemprego, muitas vezes minimizando o impacto das conseqüências do desemprego em suas vidas. A autora acredita que esta possa ser uma forma de não contatar com a realidade produzida pelo desemprego. Neste estudo a pesquisadora relaciona as vivências dos desempregados aos diversos aspectos presentes em suas vidas como: história de vida, trajetória

profissional, relacionamentos familiares, convívio social, entre outros. Cardoso (2004) buscou transcender as estatísticas de desemprego e os serviços oferecidos a esta parcela da população, e chegar à compreensão da vivência destes desempregados como experiências marcadas pelo falta de apoio, sofrimento e insegurança, que com frequência apareceram nas entrevistas coletadas pela pesquisadora. O desemprego aparece como desestruturante na auto-estima das pessoas desempregadas e os descredibiliza.

Peres, Silva e Carvalho (2003) delinearam o perfil dos desempregados que se cadastraram no Balcão de Empregos de Assis, São Paulo em 1999 e as vagas lá disponibilizadas, no mesmo período. Foram coletados: número total de candidatos cadastrados, idade, gênero, escolaridade, cargos mais procurados, número total de vagas disponibilizadas, requisitos necessários para a vaga e total de vagas preenchidas. A maioria dos empregadores exigia como pré-requisito ensino médio completo, ocasionando uma maior dificuldade de inserção dos trabalhadores com grau de escolaridade menor, porém os pesquisadores ainda acreditam que atualmente a escolaridade não garante o emprego. Pois observaram que a maioria dos cadastrados tinham ensino médio completo, ou seja, grande parte dos desempregados cadastrados possuía o grau de escolaridade exigido. Porém mesmo havendo pessoas desempregadas observou-se também que vagas ofertadas para vendedor externo ficavam em aberto, devido a algumas exigências do cargo como carteira de motorista e automóvel próprio, além do salário ser pago por comissão e a falta de registro em carteira, o que implica na perda dos direitos trabalhistas; desta forma podemos concluir que as pessoas buscavam empregos que oferecessem salário fixo e carteira assinada. Sendo assim, podemos perceber que algumas pessoas mesmo estando desempregadas preferiam continuar nesta situação até que fosse possível a sua contratação em um emprego que alcançasse suas expectativas.

Moura (2007) investigou as esperanças e expectativas de vinte sete pessoas desempregadas, que freqüentavam a Agência de Intermediação de Mão-de-Obra da FUNSAT (Fundação Social do Trabalho), situada na cidade de Campo Grande (Mato Grosso do Sul). Primeiramente a pesquisadora fez uma entrevista fechada com os participantes com o objetivo de mapear o perfil da classe desempregada, incluindo dados como: sexo; idade; estado civil; quantos dependentes; religião; escolaridade; tempo de desemprego; renda; origem da renda; renda familiar; participação em programas sociais. A pesquisadora pode compreender através da análise de dados como as esperanças e expectativas têm influência no trabalhador e na sua procura pelo

emprego. Moura (2007) se propõe a compreender como os desempregados sentem e entendem suas esperanças e expectativas enquanto estão em busca de um emprego. A pesquisadora pode observar como o emprego é importante e necessário, para estas pessoas, juntamente com a remuneração que é conseguida através do mesmo. Moura (2007) percebeu em suas entrevistas que as emoções (esperanças e expectativas) dos participantes possibilitavam a eles a crença de que irão encontrar um emprego.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) pesquisaram sobre os sentidos do trabalho para jovens executivos brasileiros. A pesquisa teve como objetivo apresentar dados qualitativos acerca dos sentidos atribuídos por quinze alunos do Curso de Especialização em Administração de uma instituição de ensino em São Paulo. Após a análise das entrevistas, as pesquisadoras classificaram os temas recorrentes em três dimensões: a) dimensão individual, que se subdividiu em: satisfação pessoal, independência e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e, por fim, identidade; b) dimensão organizacional, que se subdividiu em: utilidade, relacionamento e inserção social; c) dimensão social, que se subdividiu em: contribuição social.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) concluíram com a pesquisa que o trabalho tem um sentido positivo e central na vida dos participantes. O trabalho também aparece como forma de sobrevivência e unanimemente é relacionado com dinheiro. Foi constatado também que a identidade dos entrevistados muitas vezes se mistura com o trabalho por eles exercido. Os resultados da pesquisa muito se assemelham com alguns resultados obtidos em uma similar feita por Morin em 2002, pesquisa esta que foi utilizada como parte da fundamentação teórica da pesquisa. As autoras tiveram como objetivo apresentar dados qualitativos quanto ao sentido atribuído ao trabalho, como também oferecer subsídios para a criação de um questionário, para levantar dados referentes aos sentidos que o trabalho representa para as pessoas, voltado para a realidade brasileira.

Como podemos observar nas pesquisas encontradas o trabalho é central na vida dos indivíduos desta forma devemos considerar os prejuízos causados pela situação de desemprego, como apontado por algumas pesquisas citadas acima. Sendo o desemprego um problema de ordem social, responsável por influências subjetivas e objetivas na vida das pessoas se faz relevante pesquisarmos sobre este fenômeno social. Para que possamos como psicólogos compreender melhor como os desempregados entendem suas ações voltadas à reinserção, podendo assim montar programas, em parceria com o governo, visando à recolocação destas

peessoas no mercado de trabalho, assim como já foram implantados em algumas empresas privadas serviços de recolocação de pessoal, que através de orientação profissional, apoio psicológico, indicação a outra vaga, palestras e treinamentos, aumentam as chances do sujeito se reinserir no mercado de trabalho.

Esta pesquisa também oferecerá subsídios às pessoas que estão em situação de desemprego, fornecendo condições para criação de estratégias que possam auxiliar seu retorno ao mundo do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O Referencial teórico tem como objetivo explicitar ao leitor as bases bibliográficas do trabalho. É a partir dele que analisaremos os dados obtidos nesta pesquisa, relacionando-os com os autores citados no Referencial. No presente Referencial serão apresentados os seguintes capítulos: Transformações no mundo do trabalho; Mudanças no mundo do trabalho e identidade profissional; Trabalho: emprego, desemprego e empregabilidade. Este é o suporte científico que embasa a análise de dados que será feita a posteriori.

2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.

Para compreendermos as transformações ocorridas no mundo do trabalho é necessário pensarmos sobre o que é trabalho e como este surgiu. “O trabalho é uma invenção humana - seja como realização que faz história, seja como fardo, obrigação. O trabalho é uma mercadoria cujo preço varia de acordo com a sociedade.” (ARANHA, 1997, p. 20).

Segundo Codo (1995, p. 9-10):

[...] o trabalho é ao mesmo tempo criação e tédio, miséria e fortuna, felicidade e tragédia, realização e tortura dos homens. [...] todos ‘descansamos’ do trabalho com trabalho, todos lutamos pelo direito ao lazer e pelo direito ao trabalho, nos orgulhamos e nos envergonhamos do nosso trabalho.

Ainda de acordo com o autor, o trabalho também é meio de comunicação entre os indivíduos, é através dele que interagimos e nos transformamos perante o outro e o outro perante nós, é meio de interação. É pelo trabalho que transformamos a natureza e somos transformados por ela. Através desta transformação podemos criar ferramentas de trabalho, estas ferramentas nunca serão criadas por uma única pessoa, pois estão sempre sendo aprimoradas, através destas ferramentas a história humana transcende e immortaliza, ou seja, de acordo com Codo (1995, p. 33), “Em outras palavras, o trabalho é também uma via de identificação com o outro, nos insere

num grupo, numa espécie, nos iguala e nos diferencia dos outros indivíduos; pela via do trabalho eu significo algo para o outro e o outro significa algo para mim.” Porém como citaram Codo (1995) e Aranha (1997), o trabalho tanto pode gerar prazer e fazer história como ser penoso e adoecedor; mas como o trabalho pode ser tão paradoxal?

Acabamos de expor contribuições que o trabalho proporcionou e proporciona para a humanidade, mas este trabalho tão rico e construtor da nossa identidade pode ser utilizado como meio de exploração e ser tratado como uma simples mercadoria, como aquelas que nós criamos com o nosso trabalho. Mas desde quando o trabalho é visto como mera mercadoria? Para respondermos a esta pergunta se faz necessário dissertar sobre o mundo do trabalho e suas transformações.

Começemos no *modo de produção*¹ escravista. De acordo com Ferreti (1997), como escravo o homem era propriedade de seu amo, desta forma, não poderia vender sua força de trabalho, pois esta não lhe pertencia e sim ao seu “dono”. O escravo era posse de seu comprador. No modo de produção servil, conhecido também como feudalismo, o servo dependia de seu senhor, o senhor feudal. O senhor feudal era o proprietário da terra e o servo era aquele que a cultivava, em troca de condições básicas de sobrevivência. O senhor feudal era quem estipulava o quanto a terra deveria ser trabalhada; “a relação de posse não se restringia apenas às terras, mas se estendia até mesmo às próprias pessoas, não muito diferentes da escravatura, onde o proprietário considerava o escravo como uma mercadoria pessoal” (GUARESCHI, 2008, p. 143). Na Europa do século XII, quando os camponeses foram expulsos dos feudos, simultaneamente nos burgos, o comércio e a população cresciam. Junto a este crescimento, paulatinamente criou-se uma nova categoria, os trabalhadores assalariados. Esta categoria de trabalhadores vendia sua força de trabalho por um salário, estipulado de acordo com o empregador e a atividade a ser desenvolvida. Com a produção artesanal pertencendo a poucos, os aprendizes e ajudantes passam a ser trabalhadores assalariados (FERRETTI, 1997). Por não possuírem os meios de produção, aos trabalhadores restava vender sua força de trabalho àqueles que detinham os meios de produção (BORGES & YAMAMOTO, 2004). Com a progressiva força de trabalho livre, ocasionada pela expropriação da terra (dos camponeses) e dos instrumentos de trabalho (dos artesãos), inicia-se o *modo de produção capitalista* (FERRETTI, 1997).

¹ Neste trabalho utilizaremos o termo *modo de produção*, de acordo com a definição proposta por Ferretti (1997). Para o autor *modo de produção* é entendido como a forma utilizada pelo homem na produção de bens e “ao próprio modo de vida vigente numa dada sociedade, num determinado momento de sua história.” (FERRETTI, 1997, p. 87).

É neste contexto que o trabalho humano se torna central na vida dos homens e começa a ser percebido como mercadoria, pois é o único que gera lucro. Sendo uma das características fundamentais do capitalismo:

[...] encontrar uma mercadoria que pudesse ser comprada pelo dono da riqueza por um preço X e que, pelo seu próprio uso, produzisse mais valor do que aquele pelo qual foi comprada. Só há uma mercadoria capaz de preencher este requisito: a força de trabalho humana (FERRETTI, 1997, p. 93).

O início da produção capitalista é chamado de manufatura, que enquanto modo de produção se organiza da seguinte forma: são concentrados alguns trabalhadores em um mesmo local, onde estes devem produzir o mesmo tipo de mercadoria sob as ordens de um capitalista (BORGES & YAMAMOTO, 2004). O cenário era ideal para o desenvolvimento da manufatura, pois para que esta crescesse era necessária mão-de-obra, o que não faltava, devido o fato dos servos saírem dos feudos e se instalarem nas cidades, atuando também como artesãos, aprendizes e jornaleiros. Além da mão-de-obra com algum tipo de especialização, também era necessário alguém que possuísse capital para investir nos meios de produção e na contratação destes trabalhadores. Na manufatura há uma divisão do trabalho, separando o trabalhador dos seus meios de produção (FERRETTI, 1997). Como afirmam Navarro e Padilha (2007), o trabalho no capitalismo, perde seu sentido de trabalho concreto (criação de produtos úteis), para um trabalho abstrato.

O trabalho passa a ser parcializado, como afirma Ferretti (1997, p. 101), “[...] cada operação foi sendo subdividida e entregue a um trabalhador, que passa a repeti-la com exclusividade e rotineiramente.” O que garantiu aumento na produtividade, pois diminui o tempo gasto na realização destas operações específicas. Para que o tempo gasto na execução das operações seja ainda menor, se torna necessário a criação de instrumentos que facilitem e agilizem este processo de produção. Desta forma, as operações que já estavam parcializadas passam a ser produzidas em um novo ritmo, um ritmo mais acelerado devido o auxílio das ferramentas específicas para cada atividade, o que faz com que o trabalhador produza mais, com a mesma quantidade de horas trabalhadas (ANTUNES, 2002). Desta forma, há uma intensificação do trabalho.

Uma divisão no trabalho, apresentada por Ferretti (1997), que também é resultado da manufatura, ocorre entre o trabalho de produção (manual), desenvolvido pelos “trabalhadores parciais”, e o trabalho de fiscalização e orientação (intelectual). O trabalho de fiscalização tem

como objetivo “organizar”, “planejar” e “coordenar os trabalhos parciais”. Os trabalhadores que não estão trabalhando na produção exercem cargos de gerência, com intuito de controlar o trabalho de produção em nome do capitalista. O trabalho passa a ser dividido em trabalho intelectual (postos de gerência, que são responsáveis pela supervisão e planejamento) e trabalho manual (trabalhadores que trabalham com a produção propriamente dita). Esta divisão causa mudanças sociais, políticas e culturais, pois produz a necessidade da criação de novas profissões.

Segundo Ferretti (1997), para superar os limites do trabalho humano, começa-se a criação de maquinários que possam auxiliar o trabalho do homem, para que esse seja desenvolvido de maneira mais rápida, produzindo mais em menos tempo. Primeiramente estas máquinas eram movimentadas pela força humana, posteriormente se desenvolveram a ponto de funcionarem a partir de um motor. Com a Revolução Industrial no século XVIII, as máquinas passam a desenvolver algumas atividades antes feitas pelo trabalhador, que agora a vigia e corrige manualmente algumas falhas da produção. Com o advento tecnológico estas máquinas passam cada vez mais a serem aperfeiçoadas, a ponto de produzirem as *mercadorias*² sozinhas, sendo necessário que o homem apenas faça esporadicamente algum tipo de intervenção.

Borges e Yamamoto (2004) expõem que com o crescimento do capitalismo e as mudanças tecnológicas houve um aumento da produção, e, conseqüentemente, uma transformação no modo de produção. Já para o trabalhador estas mudanças não foram positivas, ocasionando o desemprego de muitos operários e a utilização da mão-de-obra de mulheres e crianças, entre outras. Como afirma Ferretti (1997, p. 105):

[...] a possibilidade criada pela máquina de realizar, com economia, as diferentes tarefas de diversos trabalhadores significou, concretamente, num primeiro momento, o desemprego de milhares de operários. [...] E o desemprego gerou o rebaixamento de salários. Por outro lado, ao tornar dispensável a força muscular ou o domínio de técnicas e instrumentos específicos, [...] a maquinaria abriu caminho para utilização de crianças e mulheres no processo de produção. Se, por um lado, tal circunstância gerou a ampliação das oportunidades de trabalho para a mulher, na época significou apenas uma forma de exploração de mão-de-obra numerosa e barata (como era também a mão-de-obra infantil e não-especializada), concorrendo para o rebaixamento de salários.

Com a Revolução Industrial e a substituição de alguns trabalhadores por máquinas houve um aumento no exército industrial de reserva, tanto facilitando a exploração da mão-de-obra dos trabalhadores quanto acarretando um crescimento significativo no índice de

² O conceito utilizado de *mercadoria* será o proposto por Ferretti (1997). De acordo com Ferretti um objeto ou produto assume a forma de mercadoria, quando quem o produz tem o intuito de trocá-lo, por outro produto, ou por dinheiro, no mercado. Necessitando assim, que este produto obtenha um valor de uso e um valor de troca.

desemprego, o que continua a se repetir hoje no Brasil e no mundo. Há uma quantidade muito maior de mão-de-obra, comparada às vagas de emprego oferecidas no mercado (ALVES, 2007). Desta forma, se faz necessário compreender a história e o surgimento dos desempregados, para entendermos como os mesmos executam suas ações para sua reinserção no mercado de trabalho.

Corroborando estas informações, Aranha (1997) aponta que, no século XIX, o crescimento populacional das cidades estava aumentando desproporcionalmente. Nos subúrbios as condições de higiene e saúde eram deficientes, a jornada de trabalho dos operários era de quatorze a dezesseis horas diárias, não havendo nenhum amparo trabalhista e péssima remuneração.

Neste contexto fabril, o trabalho, que antes era meio de comunicação, criação, constituição da subjetividade, passa a ser normatizado, pelas regras da fábrica: a hora que o operário deve entrar, sair; como deve fazer seu trabalho; quando deve fazer; o que deve produzir. O trabalho perde seu significado. O operário não produz para ele mesmo, a relação entre produto e produtor se perde, ele sequer tem condição de, no final de seu expediente, comprar uma unidade da mercadoria que acabou de produzir em centenas, a singularidade dos trabalhadores é descartada: não importa o ritmo de trabalho individual de cada um, o que importa é gastar o menor tempo possível para aumentar a produção (CODO, 1995).

Visto assim, parece que o trabalho se esfumou no ar, perdeu o sentido, não significa mais nada. É mentira!! Na verdade, o que aconteceu no nosso sistema é que o trabalho ganhou outro sentido. Qual? [...] Terá como resposta a necessidade de ganhar dinheiro, de ter lucro. Eis outra característica do nosso sistema: a mercadoria é mercadoria na medida em que permita o lucro (CODO, 1995, p. 27).

Com este novo sentido que o trabalho adquiriu, este passou a ser alienado, o sentido que o homem atribuía em sua relação com o trabalho foi extraído, segregado no novo processo de produção, que deve ser ágil e eficiente. Segundo Codo (1995), quando rompemos com o produto do nosso trabalho, nos distanciamos, ficamos alienados de nossa humanidade. O capitalismo subtrai do ser humano sua história e transcendência. A alienação é um roubo de nós mesmos, de nosso reconhecimento como seres sociais e históricos. Corroborando as afirmações de Codo (1995), Navarro e Padilha (2007) acrescentam que o trabalho é humanizador e formador do homem como um ser social. Contudo, sob a lógica do capitalismo, acaba por se tornar “degradado”, “alienado” e “estranhado”. O trabalho deixa de ser criador de objetos úteis, para assegurar as exigências capitalistas.

Como acrescenta Marx (apud BORGES & YAMAMOTO, 2004, p. 33):

Não somente trabalhos parciais são repartidos entre diferentes indivíduos: o próprio indivíduo é dividido, transformado em mecanismo automático de um trabalho parcial (...). No início, o operário vende sua força de trabalho ao capital porque lhe faltam os meios materiais necessários para a produção de uma mercadoria; e agora sua força de trabalho individual recusa qualquer serviço, a menos que seja vendida ao capital. [...].

O ser humano perde sua autonomia, não pertence mais a si mesmo. As condições de trabalho são impostas havendo uma diminuição nas suas possibilidades de inventar, decidir, ter prazer; alienando o indivíduo e conseqüentemente o desumanizando (ARANHA, 1997). As fábricas despersonalizam seus trabalhadores os tratando como meros rebanhos.

Devido a esta expansão industrial e tecnológica, o capitalismo está em expansão, porém para que ele sobreviva é necessário sua continua e crescente transformação. Para que esta ampliação fosse possível era necessário o aumento da produção e a utilização de parte do capital arrecadado em seu crescimento próprio. Desta forma, além do capitalista investir na criação e abertura de novas fábricas, ele também investe em pesquisas científicas que, encontrem soluções para o aumento da produção e lucro (FERRETTI, 1997).

Estes altos investimentos em pesquisas, resultam na tecnologia que conhecemos hoje. Desenvolvimento este, gerador de maquinários e processos industriais aprimorados, podendo produzir mercadorias em maior quantidade e enxugando o número de vagas. Estas mudanças não se limitam apenas ao setor de produção e se ampliam ao setor administrativo, que tem como objetivo adaptar o trabalhador aos moldes da empresa. Estas transformações no modo de produção acarretam a criação de novas profissões, que se especializam e o desaparecimento de outras, que se tornam ultrapassadas e desnecessárias. No contexto capitalista as relações que as profissões estabelecem entre si determinam quantidade de ofertas de emprego de cada profissão em um local específico. Além da oferta de trabalho, estas relações decretam a política salarial e influenciam a diminuição ou crescimento das taxas de desemprego (FERRETTI, 1997).

Retomando o objetivo proposto por esta pesquisa, devemos entender que o problema do desemprego não é um fato atual e muito menos individual. O desemprego faz parte de uma inter-relação entre economia, política e cultura, e é desta forma que enxergaremos os participantes desta pesquisas: homens que estão inseridos em um determinado tempo e contexto histórico.

Para compreendermos o contexto histórico em que estes participantes estão inseridos discutiremos sobre as transformações no mundo trabalho. No início do século XX surge

Frederick Taylor, com uma proposta de produção chamada de taylorismo, e Henry Ford, com uma proposta de produção chamada de fordismo, ambos norte-americanos. Outros estudos também foram feitos, porém estes dois modelos de produção serão mais aprofundados neste trabalho, pois estão presentes nas organizações de trabalho até hoje, e desta forma, influenciam as relações de trabalho.

2.1.1 Os modelos taylor-fordista e toyotista: atributos exigidos dos trabalhadores.

Em 1911, Frederick Taylor publicou seu estudo, onde apresentou como o parcelamento e as especializações do trabalho, assim como o estudo de tempos e movimentos, influenciam na produtividade (CAMARGO & FABRICIO, 2005). Propondo assim uma forma de produção que aumentaria a eficiência dos trabalhadores, garantindo mais lucratividade aos capitalistas. Henry Ford agrega a este modelo produtivo, a máquina, como seu principal elemento. Com a máquina se ultrapassariam alguns limites do homem: sua velocidade e intensidade de trabalho passariam a ser ditadas por uma máquina, aumentando, assim, a produtividade (CAMARGO & FABRICIO, 2005), busca esta incessante no capitalismo.

Ford acrescenta às propostas de Taylor a linha de montagem, fazendo com que os trabalhadores ficassem altamente especializados e desqualificados, pois o trabalho é dividido em pequenos movimentos, repetitivos e iguais. A esteira passa a ser protagonista no processo de produção, sendo utilizada como meio de intensificação, controle e sincronismo do trabalho. Esta forma de organização do trabalho sofreu várias críticas com relação à alienação sofrida pelo trabalhador (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

Este novo modo de produzir não agradou aos trabalhadores que valorizavam o “saber fazer”, seu ofício, restringindo sua expansão, no começo do século XX, apenas aos EUA, que utilizavam à mão-de-obra imigrante, que não encontrava muitas opções de emprego. Segundo Camargo e Fabricio (2005), para que estes produtos fossem absorvidos pelo mercado, o mesmo deveria consumir em massa. Desta maneira Ford resolve aumentar o salário de seus funcionários, para que estes além de se encaixarem no padrão de trabalho exigidos na fábrica, pudessem também consumir tais produtos que fabricavam: massificados e seriados. Para isso Ford em sua fábrica implementou o dia de trabalho de oito horas, com salário de cinco dólares, o que foi uma

inovação na época. Harvey (apud CAMARGO & FABRICIO, 2005), expõe que Ford tanto acreditava que poderia recuperar o mercado, que aumentou o salário de seus empregados no período em que houve a quebra da Bolsa de Valores em Nova Iorque (1929), porém Ford sozinho não conseguiu garantir a recuperação do mercado e foi forçado a demitir muitos de seus empregados e reduzir os salários.

Mais tarde, entre 1939 e 1945, houve a Segunda Guerra Mundial, garantindo o crescimento do fordismo. Enquanto a Segunda Guerra destruía e desolava muitos países, os EUA encontravam-se em vantagem, pois não estavam dentre os territórios de destruição da guerra, desta forma tendo que atender as demandas advindas dos outros países. Neste contexto, o fordismo foi utilizado com muito sucesso, pois uma de suas características mais marcantes era a produção em massa, e para que isso fosse possível o consumo também deveria ser massificado (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

No período pós-guerra, a produção fordista já estava aperfeiçoada, se fazendo valer do aumento da classe média, que seria o seu público consumidor, junto com a reestruturação dos países afetados pela guerra e o crescimento urbano, devido ao grande número de imigrantes que agora estavam instalados nas cidades. Neste período de 1950 a 1973, o fordismo chega ao ápice de seu crescimento, instalando-se como modelo de produção mundial (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

Até meados de 1970, os países capitalistas *desenvolvidos*³, apesar de algumas dificuldades, mantiveram o crescimento econômico, graças ao modelo de produção fordista que aliava a produção em massa com consumo em massa. Porém, em meados de 1960, já começaram a surgir indícios de que este modelo de produção estava se esgotando, devido: à reestruturação econômica da Europa e Japão, que eram fortes mercados consumidores das mercadorias produzidas pelo fordismo; à classe média que já havia adquirido alguns bens duráveis e reduzem o consumo; e ainda às mercadorias que antes eram importadas dos EUA que passam a ser importadas de países de terceiro mundo como os da América Latina e Ásia (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

³ Os países que serão considerados desenvolvidos são: Alemanha, Canadá, Estados Unidos da América, França, Inglaterra, Itália e Japão. De acordo com Camargo e Fabrício (2005).

A diminuição no crescimento da produtividade que utilizava como estratégia a extração de *mais-valia relativa*⁴, demonstra esgotamento da intensificação do trabalho, através do modelo taylor-fordista. Não sendo mais possível o crescimento da produtividade através da extração de *mais-valia absoluta*⁵, pois esta já colidia nos limites biológicos do homem, sendo necessário a diminuição da carga horária de trabalhado, optou-se por organizações de produção onde a intensificação do trabalho garantia a mais-valia relativa. Porém, muitas fábricas encontraram dificuldades em adaptar seus trabalhadores aos moldes do modelo taylor-fordista, fazendo com que fossem buscadas outras estratégias para aumentar a eficiência da produção (CAMARGO & FABRICIO, 2005). Algumas delas foram:

[...] a automação e a informatização do trabalho, à volta à extração de mais-valia absoluta através de mecanismos de terceirização ou, o deslocamento das unidades de produção para países do terceiro mundo [...] como forma de fugir aos crescentes custos e restrições impostas pela força de trabalho, significaram a busca de estratégias alternativas para incrementar a produtividade fora da rigidez do modelo fordista e marcaram a necessidade de novos paradigmas de produção e consumo para dar conta da complexidade social, econômica e ambiental do final do século XX. (CAMARGO & FABRICIO, 2005, p. 14)

Por volta da década de 1970, com a crise estrutural do capitalismo, o modo de organização do trabalho proposto pelo taylorismo e pelo fordismo era visto como inflexível, aparecendo mundialmente novas formas de organização, mesclando-se com o taylor-fordismo ou superando-o (ANTUNES, 2002). De acordo com Bihr (1998), a forma encontrada para saída da crise capitalista foi ultrapassar a *fábrica fordista* criando novos meios de dominação e exploração do trabalho.

Ou seja, ao mesmo tempo novos meios de trabalho (uma nova tecnologia), novas formas de organização do processo de trabalho (emancipando-se dos limites da organização taylorista e fordista), novas formas de contrato de trabalho, novas formas de mobilização (de envolvimento e de integração) da força de trabalho na empresa e, como consequência, novas formas de 'disciplina de trabalho' (BIHR, 1998, p. 87).

Navarro e Padilha (2007) complementam que a partir da reestruturação produtiva, emergiram alguns modelos: o sueco, o italiano e o japonês. Porém, o modelo japonês, também denominado toyotista, que obteve maior sucesso atingindo maior propagação.

⁴ Segundo Ferretti (1997), mais-valia relativa é quando há um aumento na produção, através da intensificação do trabalho – com utilização de novo maquinário ou nova forma de produzir – sem aumentar o salário dos trabalhadores.

⁵ Segundo Ferretti (1997), mais-valia absoluta é o aumento de número de horas trabalhadas, sem o respectivo acréscimo salarial.

Com o abalo sofrido pela Segunda Guerra Mundial o Japão não poderia implantar o modelo taylor-fordista que pressupunha grande oferta de mão-de-obra, investimento, produção massificada e consumo também massificado (CAMARGO & FABRICIO, 2005).

Conforme Antunes (2002), o cronômetro, a produção em série e de massa, dão lugar a uma produção flexibilizada. Esta flexibilização é mais bem explicada por Gorz (apud ANTUNES, 2002), em uma fábrica na Suécia onde foi implantada a reestruturação produtiva, os trabalhadores executavam seu trabalho em equipes (10 pessoas, incluindo mulheres e homens), cada equipe era responsável pela montagem de um veículo incluindo seu acabamento. Os operários sabiam alguns ofícios, e as tarefas eram divididas em turnos. A equipe poderia decidir entre si descansos suplementares, e a meta de produção, que era de doze veículos completos por semana, podia variar de acordo com os dias e também quanto às semanas, mas nunca ser inferior a doze automóveis. Os operários poderiam ser responsáveis pela qualidade da montagem, porém:

[...] o produto final de seu trabalho segue sendo [...] alheio [...] Ainda quando acessam a um alto grau de autonomia, de soberania sobre o trabalho, permanecem alienados porque não possuem a possibilidade de controlar, [...] os objetivos de suas atividades (GORZ apud ANTUNES, 2002, p. 45).

Como completa Gorz (apud ANTUNES, 2002) estes operários, apesar do maior grau de autonomia em suas operações, continuam subordinados a objetivos que não escolheram e que muitas vezes nem ao menos tem conhecimento.

Além da flexibilização da produção, há novas formas de se buscar a produtividade, formas estas que se encaixassem à nova configuração do mercado. Era necessário aumentar a produção sem contratar mais empregados, devido à crise financeira. Uma das técnicas adotadas na Toyota foi o *kanban*⁶, modelo copiado de alguns supermercados norte-americanos. Coriat (apud ANTUNES, 2002), aponta que o modelo toyotista deveria atender a demanda interna de mercadorias diferenciadas e em pouca quantidade, devido às condições financeiras do mercado consumidor japonês.

No Japão os sindicatos eram muito fortes, sendo necessário que a Toyota criasse sindicatos dentro das empresas. Estes sindicatos adotavam a idéia do ‘espírito Toyota’, o que garantiu o sucesso da empresa. Em troca da subordinação à empresa, o sindicalismo empresarial

⁶ Kanban, segundo Antunes (2002), são placas que sinalizam que peças ou produtos devem ser produzidos, e qual sua quantidade. O kanban parte do pressuposto de produzir somente o necessário, tendo como meta a diminuição de mercadorias estocadas. Só é produzido aquilo que será consumido.

obteve emprego vitalício para uma parte dos trabalhadores e aumento salarial de acordo com a produtividade (GOUNET apud ANTUNES, 2002).

O toyotismo, diferente do fordismo, produz de acordo com a demanda; havendo uma multiplicidade de mercadorias direcionadas à satisfação do consumidor, que ditará o que deve ser produzido, contrastando com o modo de produção fordista que produz mercadorias seriadas e massificadas. O toyotismo prioriza o estoque mínimo e utiliza, para garantir o melhor aproveitamento do tempo possível, o *just in time*⁷ (GOUNET & CORRIAT, apud ANTUNES, 2002). Com intuito de satisfazer a demanda de mercado, que agora é mais individualizada, em menor tempo e com maior qualidade, é necessário que a produção ocorra de forma flexível, necessitando que um trabalhador opere diversas máquinas, na maioria das vezes cinco máquinas por funcionário, diferente do modelo fordista que um trabalhador operava uma máquina. Além da polivalência, ou seja, um operário que faz várias atividades em menor tempo possível, o que também é exigido dos trabalhadores neste modelo é a maior qualificação, pois este deve desenvolver com qualidade suas diversas tarefas (ANTUNES, 2002). Coriat (apud ANTUNES, 2002) comenta a *desespecialização e polivalência* do trabalhador, que se transforma em “multifuncional”.

No modelo toyotista, além da flexibilização da produção, deve haver rapidez na adaptação das máquinas e ferramentas, para que mercadorias diferentes possam ser produzidas, diferente do fordismo, que era um modo de produção rígido (GOUNET, apud ANTUNES, 2002). A produção de peças, produtos básicos, que no modelo fordista são fabricados nas montadoras, no modelo toyotista são fabricados em empresas terceirizadas, expandindo assim mais facilmente o método toyotista. Desta forma, segundo Antunes (2002) *kanban, just in time, flexibilização, terceirização, subcontratação, círculo de controle de qualidade, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa” e sindicalismo de empresa*, difundem-se mundialmente.

Atualmente podemos perceber uma fusão entre estes dois modelos, não havendo um modelo puro de produção, e sim um modelo híbrido resultante da junção de características destes dois modelos: taylor-fordista e toyotista. Mesmo assim, se faz necessário distinguir o que era e é exigido dos trabalhadores em cada um destes modelos, que em muitos aspectos se diferem e até

⁷ *Just in time*, significa justo no tempo. É o que método de produção toyotista preconiza, tendo como diretriz a produção restrita ao que será absorvido pelo mercado. Primeiro a mercadoria é vendida e depois produzida, o que viabiliza o estoque mínimo (ANTUNES, 2002).

mesmo se contrastam, bem como as consequências destas mudanças na organização do trabalho, para estes trabalhadores.

Apesar de todas as mudanças na organização do trabalho e o desenvolvimento tecnológico e científico, pequena foi a diminuição do peso e das aflições do trabalho humano (NAVARRO & PADILHA, 2007). No capitalismo o trabalho passa de humanizador e mediação social dos seres humanos com a sociedade para um alienador das práticas que o operário executa, causando um estranhamento entre o produtor e seu produto. A fragmentação e parcialização implantadas pelo taylorismo acarretam em um trabalho pouco reflexivo, gerando a degradação do homem.

Como colocam Navarro e Padilha (2007), a crítica que deve ser feita ao capitalismo é ao modo de trabalho abstrato, onde o homem não produz mais para satisfazer suas necessidades e sim para satisfazer ao acúmulo de capital buscado excessivamente pelo capitalismo. E quanto mais trabalho abstrato uma sociedade executa, mais esta se sente distanciada do sentido produzido por seu trabalho. Sendo o avanço da ciência e da técnica em prol das forças produtivas, o intensificador deste estranhamento.

Decca (apud NAVARRO & PADILHA, 2007, p. 16) afirma que a *fábrica fordista* obteve como seu maior sucesso a disciplinarização do homem; a fábrica introjetou dentro de cada um, um “relógio moral do desenvolvimento capitalista”. O autor destaca, ainda, que a divisão do trabalho nas fábricas, destituiu os saberes que pertenciam aos artesãos, com objetivo de controle social. Como contribui Marglin (apud NAVARRO & PADILHA, 2007), o sucesso das indústrias não foi devido ao seu poder tecnológico, mas sim devido ao fato de extrair do trabalhador qualquer meio e modo de controle, passando para o capitalista o poder de decidir a quantidade da produção e a natureza do trabalho. Assim tirou-se do operário a liberdade de “[...] decidir como e quanto quer trabalhar para produzir o que lhe é necessário; mas é preciso que ele escolha trabalhar nas condições do patrão ou não trabalhar, o que não lhe deixa nenhuma escolha.” (MARGLIN apud NAVARRO & PADILHA, 2007, p. 16).

O agrupamento dos trabalhadores em fábricas tinha muito mais interesse organizacional do que tecnológico. Modo de produção este que servia e serve para manter o controle e a hierarquia financeira (NAVARRO & PADILHA, 2007); como um processo de adestramento dos trabalhadores.

Através da tecnologia e da ciência, os capitalistas desenvolveram formas de organização do trabalho, onde seu objetivo era a acumulação de capital, não se importando se o necessário fosse o sofrimento e a exploração dos trabalhadores. Como podemos ver na afirmação de Navarro e Padilha (2007, p. 17):

Os avanços científicos ocorridos em nome do progresso não conseguiram eliminar as formas de exploração física e psíquica dos trabalhadores, nas fábricas ou fora delas. As técnicas de organização da produção e do trabalho, baseadas nos princípios taylorista, fordista e toyotista só fizeram aumentar estas formas de exploração.

O que podemos observar atualmente, com a globalização e a facilidade de se transmitir dados e informações a longa distância, é a possibilidade das empresas multinacionais direcionarem alguns trabalhos para países de terceiro mundo, onde a mão de obra é mais barata. “Um trabalhador terceirizado no Índia, do setor de call-center, recebe 14% do que recebe um empregado no mesmo setor na Inglaterra”, afirma Pochmann. Um estudo feito pelo economista constata que, hoje, dois terços dos trabalhadores asiáticos são terceirizados (MELO, 2008).

Tanto no modelo fordista quanto no toyotista há o desaparecimento do domínio do trabalhador perante o processo de produzir, conseqüentemente sobre seu trabalho. Sendo a diferença entre eles apenas o modo como isso se materializa (NAVARRO & PADILHA, 2007). Concluimos então que há uma sucessão de métodos de acumulação do capital, subjulgamento e controle do trabalhador, da mão-de-obra. Como pudemos observar no exemplo, dos trabalhadores terceirizados, citado acima.

Estes modelos, cada um com suas particularidades, transformaram o trabalhador fabril em um homem alienado⁸, estranhado, explorado, pouco satisfeito com aquilo que produz e o modo como o faz. Podemos perceber que o número de acidentes e afastamentos do trabalho são altos, nos mostrando que o trabalho que pode ser saúde, bem-estar, socialização; pode se transformar em doença, sofrimento, individualismo e exclusão. Apenas em Janeiro de 2008, por exemplo, foram concedidos, pelo Ministério da Previdência Social, benefícios auxílios-doença a 15.679 mil previdenciários e 689 acidentários diagnosticados com transtornos mentais e comportamentais, ocasionados pelo trabalho (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2008).

⁸ A alienação no trabalho, segundo Marx (apud BORGES & YAMAMOTO, 2004, p. 33), ocorre devido ao fato do trabalhador não ter conhecimento do processo produtivo da mercadoria que ele mesmo produz, nem mesmo o valor que agrega a ela. O trabalhador não identifica-se com o produto de seu trabalho.

Apesar do trabalho muitas vezes causar o adoecimento dos trabalhadores como afirmam Navarro e Padilha (2007), a profissão e o trabalho ainda são “senhas” da identidade pessoal, e as pessoas ainda apóiam e fundamentam sua existência em suas atividades de trabalho, mesmo aquelas que se encontram desempregadas. Desta forma, podemos perceber a força da relação que o homem construiu com o trabalho, e a importância de se fazer estudos que possibilitem a exploração da identidade profissional dos trabalhadores.

2.2 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E IDENTIDADE PROFISSIONAL.

Para compreendermos como se constitui a identidade profissional de uma pessoa, é necessário entendermos como se constrói a identidade desta. A identidade é o processo de constituição do homem, e segundo Luna e Baptista (2001), permite ao sujeito se apresentar ao mundo e se reconhecer como pessoa. Ela não é rígida e imutável; É a representação das etapas e das mudanças que ocorrem em nossa vida cotidiana. De acordo com Luna e Baptista (2001), ao mudarmos de emprego, por exemplo, nos relacionamos com grupos, organizações, formas de pensar e de agir diferentes, e estas novas relações, proporcionadas por alguma mudança em nossa rotina, transformam nossa identidade. Como afirma Ciampa (1985) nossa identidade é mutável, porém, contínua. As transformações ocorridas na identidade não se opõem a sua estabilidade.

Desta forma, podemos entender nossa identidade como um processo infinito de apropriação de quem somos (LUNA & BAPTISTA, 2001). Geralmente as transformações da nossa identidade são lentas, muitas vezes nós não as percebemos nem as pessoas que convivem diariamente conosco. Entretanto, nossa identidade também pode passar por uma transformação abrupta e intensa ocasionada por uma mudança repentina, como uma demissão inesperada, por exemplo. Luna e Baptista (2001) comentam que pode ocorrer nesta situação uma crise de identidade, devido a uma busca de afirmação ou reafirmação de nosso “modo de agir no mundo”, para os outros e para nós.

É através dos processos psicossociais que o homem se constitui como individual, singular, e como parte da sociedade. Estes processos grupais dos quais o homem participa são denominados socialização. Nestes processos o homem se adapta e apreende as habilidades

necessárias para conviver com os outros em uma determinada sociedade. Para compreendermos como este homem se constituiu e se constitui devemos observar e estudar o meio onde está inserido, sua época, história de vida, classe social, grupos de relação (LUNA & BAPTISTA, 2001), organizações de trabalho e o trabalho que este exerce e como exerce dentro desta organização.

No momento em que nos diferenciamos do outro, podemos reconhecer a nós mesmos, sendo apenas em minha relação com o outro que me identifico como “alguém”. Nossa identidade se afirma nas relações que estabelecemos com os demais (LUNA & BAPTISTA, 2001). Quando um bebê nasce ainda não sabe se diferenciar de sua “mãe”, acredita ser uma coisa só. Os responsáveis por esta criança, ao olharem para ela atribuem seu valor como pessoa. À medida que esta criança vai se desenvolvendo, começa a perceber sua diferenciação do outro e começa a se identificar com as pessoas que lhe são significativas. Estes indivíduos são tomadas como modelo. Com seu crescimento, desenvolvimento e convivência com outros indivíduos esta criança se apropria de características destas pessoas eleitas como modelo, através do processo de identificação, construindo assim sua identidade, aquilo que é e o que deseja ser. As experiências vividas ao longo de sua vida possibilitam a pessoa construir um modelo, de como deseja ser como mulher ou homem, profissional, estudante, namorado (LUNA & BAPTISTA, 2001), como mãe ou pai.

Portanto, entender a identidade “Implica compreendê-la como constituída na relação inter-pessoal, a partir da inserção do indivíduo no mundo social. É através da nossa atividade que se substantiva e se presentifica nossa identidade.” (LUNA & BAPTISTA, 2001, p. 45). Nossa identidade é constituída por percepções. Conforme Luna e Baptista (2001) a identidade se forma pela nossa percepção de como somos (auto-imagem), a percepção dos outros sobre como somos e como percebemos que os outros nos percebem.

Partindo do pressuposto que a identidade se constrói nas relações que estabelecemos com as pessoas e com o mundo, podemos entender então como a identidade profissional é formada e do que esta se trata. Ela se forma através de nossa relação com: nossa atividade de trabalho, colegas de trabalho, local de trabalho, entre outros (LUNA & BAPTISTA, 2001).

Em determinados momentos de nossa vida nos apresentamos com determinada identidade, sem negar nossa totalidade. Desta forma, cada identidade que possuímos (cada perfil de ser no mundo que possuo), está em inter-relação e reflete outra identidade nossa. Ou seja,

como afirma Ciampa (1985), quando me relaciono com alguém, me relaciono de uma forma específica, exercendo um determinado papel frente a determinadas situações e pessoas, mas em nenhum momento nego meus outros papéis. Sendo assim, como exemplifica Ciampa (1985), quando estou frente a minha mãe, me relaciono como filha; com meu professor, como aluna; com meu patrão, como empregada, porém, estas pessoas não me enxergam como pertencedoras de um só papel, mas sim como uma representação de mim que reflete meu indivíduo como ser concreto e possuidor de várias identidades.

Desta forma, a identidade profissional é o conjunto da percepção que tenho de mim mesmo e que os outros atribuem a mim, em referência ao trabalho que desenvolvo, refletindo assim, em todas minhas identidades. São as respostas que dou às perguntas sobre o que faço, onde, como, com quem, para quem, quando, para que e porque faço (LUNA & BAPTISTA, 2001). Se pretendemos entender a constituição da identidade a partir de uma premissa sócio-histórica, é de vital importância compreender o contexto ao qual o indivíduo está inserido. Sendo nosso foco na identidade profissional, é de suma importância conhecer o contexto do mundo do trabalho que este indivíduo vivencia no qual emerge sua identidade profissional.

De acordo com Coutinho, Krawulski e Soares (2007), a discussão sobre as transformações na sociedade, principalmente no âmbito produtivo, tem aumentado principalmente no final do século XX, devido as suas influências sobre as relações sociais e a forma como as pessoas se constituem nestas relações. É debatido em que proporção estas transformações na sociedade contemporânea representariam um novo modo social, chamado por alguns de sociedade pós-moderna. As transformações contemporâneas acarretaram mudanças sociais, políticas, econômicas e tecnológicas que influenciaram no modo de ser e nas formas das pessoas agirem na sociedade. Estas mudanças produzem um cenário com características como a transitoriedade, efemeridade, descontinuidade e caos, influenciando assim diretamente na identidade e no trabalho das pessoas que vivem neste contexto. Estas mudanças sociais acarretam mudanças nas identidades pessoais. Como afirma Hall (apud COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007), as transformações sociais desestabilizam a idéia de sujeito como um ser integrado, consequentemente instabilizando seu sentido de si mesmo.

Para entendermos quais as consequências subjetivas e identitárias causadas por estas transformações, retomaremos as mudanças ocorridas nos processos produtivos do trabalho. As principais mudanças no mundo do trabalho que influenciaram de forma direta o trabalhador

foram: a desapropriação de seus meios de produção e seu controle quanto ao seu trabalho; a separação entre o produto e o seu produtor, causando a perda do sentido no processo de trabalho devido a sua parcialização e fragmentação; a substituição de intencionalidade no processo de produção, tendo em vista que antes o homem produzia para suprir suas necessidades materiais e emocionais, agora produz para a acumulação de capital do capitalista; a necessidade atual de ser qualificado, flexível, polivalente, responsável, autônomo (porém servil), ou seja, “um super-homem”, dócil e disciplinado; a sujeição a trabalhos precários e subempregos, devido ao desemprego estrutural que se estabelecem a partir das mudanças da sociedade (CODO, 1995; FERRETTI, 1997; ARANHA, 1997; ANTUNES, 2002; NAVARRO & PADILHA, 2007).

Sendo este o contexto do mundo do trabalho e os trabalhadores estando imersos nele, Coutinho, Krawulski e Soares (2007) comentam que não é possível negar que os processos de construção identitárias acabam por se tornar mais complexos e efêmeros, diferente de modelos antecedentes, no modelo atual os indivíduos devem lidar, de acordo com Lago (apud COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007, p. 33), “[...] com a fragmentação, com a multiplicidade de significações e organizações das sociedades complexificadas, mantendo um mínimo de unidade interna”. Este contexto de crises sociais, políticas, tecnológicas e econômicas, que acontecem desde 1970, afeta as estruturas de organização da sociedade e a subjetividade das pessoas que dela fazem parte (COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007).

As mudanças em andamento no mundo do trabalho influenciam no modo de agir da classe trabalhadora, como nos aponta Antunes (2002), tornando-a heterogênea, fragmentada e complexa. Como contribui Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 33), quanto às conseqüências ocasionadas pelas metamorfoses do mundo do trabalho:

[...] inegavelmente o desenho do trabalho apresenta, na contemporaneidade, características como precariedade, vulnerabilidade e fragmentação, impondo dificuldades para que se processem as identificações por seu intermédio e se construam identidades profissionais.

As novas formas e organizações de trabalho interferem na formação da identidade destes trabalhadores. Como afirma Sennet (apud COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007), no contexto capitalista atual, o trabalho que se tornou flexível, temporário e terceirizado, de curto prazo, minimiza as oportunidades destes trabalhadores desenvolverem experiências e organizar uma narrativa coerente em suas vidas. O capitalismo globalizado vigente desconstrói o

caráter humano, principalmente aquele caráter que liga uns aos outros, que possibilita a sustentação de uma identidade. Desta forma, o capitalismo transformou a natureza do trabalho, seu modo de organização e gestão, transformando, sobretudo as relações interpessoais que as pessoas estabelecem em seu contexto de trabalho. Sennet (apud COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007) coloca a dificuldade do homem desenvolver uma narrativa sobre sua identidade e sua história de vida, sendo ela imersa em uma sociedade fragmentada, que ao invés de integrar e unificar as experiências destes indivíduos, incentiva as vivências efêmeras: de “emprego em emprego”.

Sendo o trabalho elemento indispensável na construção da identidade do ser humano, devemos entendê-lo através das transformações sofridas pelo mundo do trabalho, fazendo-se necessário a compreensão sobre os “[...] processos identificatórios de uma classe trabalhadora cada vez mais heterogênea e de difícil delimitação” (COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007, p. 35). Através da pesquisa proposta pretendemos compreender indiretamente como o trabalhador que se encontra em situação de desemprego constitui sua identidade profissional, em meio ao desemprego estrutural vivido, as condições precárias de trabalho, o subemprego e a terceirização da mão-de-obra.

2.3 TRABALHO: EMPREGO, DESEMPREGO E EMPREGABILIDADE.

Discutiremos neste capítulo sobre o emprego, o desemprego e a idéia de empregabilidade, que vem sendo muito utilizada como forma de responsabilizar o indivíduo de seu sucesso ou fracasso quanto a sua inserção no mercado de trabalho, sem levar em conta as condições que estão postas na sociedade contemporânea, como já apresentado nos capítulos anteriores.

Sendo assim, se faz necessário compreendermos o que é emprego. O emprego é uma das formas de trabalho, porém este implica em jornada de trabalho, vínculo e gera certo grau de submissão devido a um contrato. Contrato este estabelecido por duas partes, o empregador (aquele que compra a força de trabalho) e o empregado, (aquele que a vende). Segundo Ferretti

(1997), o capitalista e o trabalhador estabelecem um contrato, onde o capitalista compra a força de trabalho do trabalhador por um tempo determinado, através do salário. Este salário é estipulado de acordo com o valor médio que a força de trabalho vale em determinado local e momento, este valor médio varia de acordo com a especialização e a disponibilidade de trabalhadores no mercado. Ou seja, havendo uma quantidade significativa de pessoas disponíveis no mercado de trabalho, o valor do salário diminui, pois os empregadores tem conhecimento da concorrência da mão-de-obra. Devido ao modo de produção contemporâneo permitir a insegurança nos empregos através da instabilidade dos contratos de trabalho e de seu período breve, causando o medo do desemprego nos trabalhadores, fazendo-os se submeterem a trabalhos precários e baixos salários. Castelhana (2005) afirma que o aumento do desemprego estrutural e a disseminação de suas consequências aumentaram o medo no meio do trabalho, causando a vulnerabilidade e a fragilização destes trabalhadores.

Além de se submeterem a empregos que não valorizam o trabalho desempenhado, segundo Merlo (apud CASTELHANO, 2005), outro sofrimento sentido pelos trabalhadores é de não alcançarem as exigências da organização devido a suas novas formas de gestão ‘reestruturadas’ (reestruturação produtiva), e acabarem punidos com a demissão. Outro medo observado por Ghisleni (apud CASTELHANO, 2005), se refere aos trabalhadores sentirem-se na obrigação de continuar a trabalhar apesar de já terem cumprido suas tarefas, por medo da direção os demitirem por interpretarem que os trabalhadores estão ou com pouco serviço, ou são preguiçosos, ou ainda pior, que desejam a demissão.

Com o desemprego estrutural e a flexibilização do trabalho, o medo de ficar desempregado causa, de acordo com Barreto (apud CASTELHANO, 2005), a omissão de sintomas de doenças, favoreceu o assédio moral sofrido pelos trabalhadores doentes, e o temor de perder seu emprego. Este medo mobiliza-os a produzir mais do que realmente poderiam, como forma de camuflar sua doença, evitando a humilhação e a demissão. Como completa Castelhana (2005, p. 18), “O sujeito está mais sozinho do que nunca. Está desamparado, e não vê outra forma de assegurar-se, se não pela sujeição às exigências da empresa.”

Quanto ao sentimento de desamparo, podemos observar a crescente fragmentação do proletariado, que perde cada vez mais sua força social. Bühr (1998) distingue três tipos de proletariado: a) *os proletariados estáveis e com garantias*; b) *os proletários excluídos do trabalho*; c) *a massa flutuante de trabalhadores instáveis*. Devido ao recorte proposto por esta

pesquisa, nos interessa a discussão sobre os proletários *excluídos* e a *massa de trabalhadores instáveis*.

Fazem parte dos *trabalhadores excluídos* do mercado de trabalho os trabalhadores idosos, os pouco qualificados e os muito jovens. Estes trabalhadores estão muitas vezes fadados ao desemprego de longa duração (mais de um ano) ou, ainda pior, o desemprego de longuíssima duração (mais de três anos). Como resultado da exclusão do mercado de trabalho, muitos destes desempregados encontram-se em situação de pobreza ou miséria (BIHR, 1998).

Mas entre o *proletariado estável* e o *excluído* encontramos a *massa flutuante de trabalhadores instáveis*, que Bihr (1998) diferencia em cinco categorias: os *proletários das empresas que operam por subcontratação (terceirização) e por encomenda*; os *trabalhadores em tempo parcial*; os *trabalhadores temporários* e os *trabalhadores da 'economia subterrânea'*. De acordo com o autor, estas diferentes formas de trabalho geram como conseqüência a seus trabalhadores:

[...] a submissão a um conjunto de constrangimentos: instabilidade de emprego e, portanto, de renda; desregulamentação mais ou menos forçada de suas condições jurídicas de emprego e de trabalho (em relação às normas legais ou convencionais); conquistas e direitos sociais em regressão; com freqüência, ausência de qualquer benefício convencional; a maior parte do tempo, ausência de qualquer proteção e expressão sindicais; enfim, tendência à individualização extrema da relação salarial (BIHR, 1998, p. 86).

Desta forma, ocorrendo a individualização destes grupos e destes trabalhadores, mesmo pertencendo a uma mesma categoria, estes perdem sua força social, sua força como classe de trabalhadores excluídos do mercado, diminuindo suas chances de sucesso em relação à busca de seus direitos e melhores condições de trabalho. Conforme Bihr (1998), o que também acontece são as reações corporativas por parte dos trabalhadores estáveis em detrimento aos trabalhadores instáveis, como forma de proteção e preservação de suas conquistas.

Como afirma Bihr (1998), o trabalho instável que para os recém-formados é porta de entrada para um futuro trabalho estável e duradouro, para outras categorias de trabalhadores com menos qualificação, é o inverso, se torna um ciclo de trabalho instável – desemprego e/ou inatividade – trabalho instável, podendo piorar de trabalho instável para o desemprego de longa duração. Segundo o mesmo autor,

A experiência mostra enfim que, passando certo tempo, o desemprego provoca verdadeiros fenômenos de exclusão e de auto-exclusão em relação ao mercado de trabalho [...] Os desempregados de longa duração são assim progressivamente encerrados em um verdadeiro gueto social e institucional (BIHR, 1998, p. 86).

De acordo com Bihr (1998), estudos sobre o desemprego e instabilidade apontam que os trabalhadores mais atingidos pela falta de emprego são: os não-qualificados, os jovens ou idosos, os estrangeiros e as mulheres. Com relação ao número de mulheres desempregadas, ser maior que o dos homens; foram encontrados dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE (2008) em parceria com o PED (Pesquisa de Emprego e desemprego), que confirmam as afirmações de Bihr (1998). Podemos observar no quadro 1 algumas taxas de desemprego em algumas regiões metropolitanas do país, divididas pelo sexo dos participantes.

Quadro 1 – Taxa de Desempregados

TAXA DE DESEMPREDO EM DEZEMBRO DE 2007		
LOCALIDADES – REGIÕES METROPOLITANAS	SEXO	
	FEMININO	MASCULINO
BELO HORIZONTE	14,4%	7,9%
PORTO ALEGRE	14,2%	8,8%
SÃO PAULO	16,5%	10,9%
RECIFE	19,8%	13,2%
SALVADOR	20,8%	15,5%
DISTRITO FEDERAL	24,9%	15,8%

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE (2008) em parceria com o PED (Pesquisa de Emprego e desemprego).
Elaborado pela autora, (2008).

É neste contexto que os trabalhadores brasileiros saem todos os dias para trabalhar ou em busca de encontrar uma vaga de trabalho. Segundo Castelhana (2005), como consequência da flexibilização das leis e proteções aos trabalhadores, a empresa deixa de ser um ambiente seguro e estável, onde antes o trabalhador tinha a certeza que passaria o resto de sua vida ativa até o momento de se aposentar. Hoje podemos observar que não há um local de trabalho que ofereça esta garantia. Além desta flexibilidade de leis o trabalhador ainda presencia, dentro ou fora de seu local de trabalho, demissões sistemáticas, temendo ser o próximo a ficar desempregado.

Sendo o trabalho entendido como fator central na constituição da identidade dos indivíduos, devemos levar em conta as transformações ocorridas no mundo do trabalho, avaliando e repensando as relações possíveis entre labor e identidade, sabendo-se que as transformações ocorridas no modo de produção causam mudanças na identidade dos trabalhadores (COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007). A insegurança e o aumento do desemprego são fatores que influenciam diretamente nesta construção.

Quando o trabalhador é demitido, este deixa de participar e pertencer ao grupo de profissionais da empresa x, se desvincula de sua rotina cotidiana e perde seu status de empregado desta empresa (SOARES apud COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007), onde assumia papéis e tinha uma função específica. Desta forma a fragmentação e as novas formas de trabalho, mais fugazes e morosas, presentes na contemporaneidade:

[...] se concretizam nos processos identitários dos trabalhadores quando estes vivenciam momentos de transição e/ou interrupção em seu papel profissional, provocados por episódios como demissões ou mesmo modificações bruscas nos seus vínculos com o trabalho. (COUTINHO, KRAWULSKI & SOARES, 2007 p. 35).

Demissões estão cada vez mais freqüentes no contexto do trabalho contemporâneo. Alguns dados encontrados sobre o desemprego nos possibilitam um mapeamento mais preciso da situação de desemprego mundial. Segundo o artigo “Globalização acentua desigualdade” (O ESTADO DE SÃO PAULO apud ALVES, 2007), em 1993 o número de pessoas desempregadas era de 140 milhões de pessoas, em 2003, este número passou para 186 milhões de trabalhadores desempregados.

Tendo em vista o alto índice de desemprego brasileiro e mundial, se faz necessário compreender os motivos que levam os desempregados a escolherem executar determinadas ações visando sua reinserção no mercado de trabalho. Mercado este centrado em novas qualificações e na idéia de empregabilidade. De acordo com Alves (2007), o conceito de empregabilidade se disseminou a partir do toyotismo, pois representa as novas qualificações requeridas aos trabalhadores, tentando ocultar a premissa desta forma de organização do trabalho que é a fábrica e a produção “enxutas”, aumentando a exclusão social no mundo do trabalho.

De acordo com Guareschi (2008), há duas formas de relacionamento - que nos ajudam a entender as mudanças históricas ocorridas - estabelecidas entre as pessoas e os bens.

Entre as pessoas houve uma cisão profunda: algumas se tornaram ‘donas’, proprietárias; outras, passaram a oferecer a única coisa que possuíam: o trabalho. A essa relação costuma chamar de dominação. [...] as [pessoas] que possuíam os meios de produção

passaram a explorar a mão-de-obra do trabalhador: a isso se costuma chamar de exploração. A essas duas relações, dominação e exploração, são, pois as que definem o modo de produção capitalista [apresentado nos capítulos anteriores], vigente ainda em muitos locais nos dias de hoje. (GUARESCHI, 2008, p. 143)

Observamos, assim, que a dominação e a exploração, bem como a exclusão das pessoas do trabalho, da produção, são inerentes às relações sociais que se estabelecem no modo de produção capitalista, não se configurando, desta forma, como uma novidade. Assim sendo, Guareschi (2008) afirma que o trabalho não acabou; o que pode ter acabado, ou diminuído, contemporaneamente, é um determinado tipo de trabalho e de emprego, o que impede muitas pessoas de conseguir chegar ao mercado de trabalho. Nas palavras do autor,

Devido à flexibilização tanto do consumo, como do mercado, das máquinas e do próprio trabalhador, muitas pessoas são colocadas à margem do processo produtivo. Não é o fim do trabalho, mas é o fim de um emprego como o existente no modo de produção tradicional. [...]. Não existe, dentro da ideologia liberal, espaço para o social. Por isso o ser humano é definido como um indivíduo, isto é, alguém que é um, mas não tem nada a ver com os outros. O ser humano, pensado sempre fora da relação, é o único responsável pelo seu êxito ou pelo seu fracasso. Legitima-se quem vence, degrada-se o vencido, o excluído. (GUARESCHI, 2008, p. 154).

Guareschi (2008) nos atenta para as várias estratégias utilizadas para propagar e manter a relação de exclusão presente no mundo do trabalho. Uma das formas encontradas é a competitividade, que se concretiza mediante as diferenças e a exclusão. O discurso liberal/neo-liberal afirma que o capitalismo veio “libertar” o homem do trabalho, pois ele poderia escolher entre trabalhar ou não, diferente do que acontecia na era escravista. Mas o que questiona o autor é como seria possível sobrevivermos sem trabalhar. O discurso capitalista afirma que esta exclusão é necessária para que as pessoas se obriguem a competir umas com as outras, para elas não serem as excluídas. Os defensores da competitividade afirmam que é através dela que as pessoas se esforçarão e trabalharão para alcançarem bem estar e qualidade de vida. Não obstante, o que observamos é uma luta pela sobrevivência, que tem como consequência a exclusão de milhões e bilhões de pessoas. O autor afirma que não é mais possível a utilização da denominação ‘bolsões’ de pobreza, pois estes ‘bolsões’ chegam a 60% da população mundial. “Que sobra com tudo isso? Uma multidão de seres humanos empobrecidos e descartáveis” (GUARESCHI, 2008, p. 149).

Outra estratégia utilizada para a manutenção da exclusão de muitos é a culpabilização. A culpabilização é utilizada como forma de legitimar a exclusão, pois esta confere ao indivíduo a responsabilidade de seu fracasso ou sucesso, desconsiderando as causas históricas e sociais. Não há responsabilidades globais, mas sim individuais (GUARESCHI,

2008). Neste sentido, a culpabilização encontra-se inexoravelmente ligada à idéia de empregabilidade.

A última estratégia apresentada por Guareschi (2008), que deixa claro que não são apenas estas as estratégias utilizadas para manutenção e reprodução da exclusão, é a exclusão dos saberes. Há uma sistemática desqualificação do saber popular chamado “senso comum” e uma hipervalorização do saber científico. Forma, esta, utilizada para discriminar os que não possuem saber científico. Nas universidades somos ensinados desde cedo que o saber científico é superior ao saber popular. Deste modo, são produzidas mais diferenças entre os seres humanos, com intuito de diferenciar e excluir uma grande parcela. É necessário que o conhecimento fique sob o poder de poucos, pois seu domínio por muitos colocaria em perigo o poder e o privilégio de alguns.

Paugam (2008) também discute a exclusão de muitas pessoas do mercado de trabalho e a desqualificação social vivida por estas pessoas em estado de pobreza. A desqualificação social é uma das formas de relação estabelecida entre a população pobre (que depende de programas assistenciais) e o restante da sociedade. Esta relação tem como sua dimensão essencial o enfraquecimento e a ruptura dos vínculos sociais.

Este enfraquecimento e ruptura passam por três fases, chamadas por Paugam (2008) de: *fragilidade; dependência; ruptura dos vínculos sociais*. Quanto maior a precariedade da vida profissional⁹, menor é sua sociabilidade. As pessoas desempregadas acabam se distanciando de seus relacionamentos familiares; ao passo que aumenta a dificuldade no mercado de trabalho, maior é possibilidade do desempregado não se relacionar com sua família. É ainda mais doloroso para o trabalhador quando a precariedade profissional o atinge no auge de sua vida produtiva ativa.

Paugam (2008) comenta a falta de coesão entre os moradores de locais desvalorizados, onde o desemprego é mais concentrado. É verificado que muitas vezes os moradores de cidades ou bairros depreciados camuflam ou até trocam o nome de seus bairros por outros, com vergonha ou para não se sentirem humilhados por serem comparados aos moradores de má reputação do local.

⁹ Segundo Paugam (2008), o termo precariedade profissional faz referência à instabilidade de emprego e o desemprego.

As pessoas que estão desempregadas muitas vezes se tornam introspectivas, evitando seus vizinhos, pois, os que internalizam sua demissão como fracasso, entendem que o mesmo é percebido por todos. Sentem-se inferiorizados pelos olhares dos vizinhos, como se seus comportamentos os desqualificassem. Como afirma Paugam (2008, p. 74):

Em virtude do seu descontentamento em relação à vida social, o desempregado que se encontra nessa primeira fase da desqualificação social [*fragilização*] se fecha no espaço familiar. Sente-se tão desanimado que pode chegar a um estado de resignação total. O refluxo em direção à esfera de relações domésticas é uma maneira de escapar ao olhar dos outros. O medo e a culpa o obrigam a se esconder, a se refugiar entre os muros do espaço privado, a procurar ocupações individuais e passar o tempo na frente da televisão. Em Saint-brieuc, os desempregados [...] admitiram ter entrado em casa pelo porão para não ter que suportar o olhar dos outros no pátio ou da janela.”

Segundo Paugam (2008), devido ao sentimento de humilhação experienciado pelos desempregados, suas relações interpessoais são desestabilizadas, pois, os desempregados acabam se distanciando dos outros e ficando mais introspectivos. Acreditam não estarem “à altura” de seus familiares; desta forma, muitas famílias se desfazem, aumentando o sentimento de culpa sentido pelos desempregados. “Ao enfrentar tais situações, o desempregado perde rapidamente seus principais pontos de referência e atravessa uma profunda crise de identidade que, ao se prolongar, pode conduzir à dependência dos serviços sociais.” (PAUGAM, 2008, p. 75).

A fase de *dependência* é vivida quando as pessoas já estão em situação de precariedade profissional há um tempo prolongado, quando sua renda e sua qualidade de vida sofreram um considerável retraimento. Nesta fase, as pessoas procuram os programas sociais como forma de auxílio para seus problemas e acabam muitas vezes dependendo dos mesmos para sua sobrevivência (PAUGAM, 2008).

A fase de *ruptura dos vínculos sociais* se caracteriza pelo abandono, por parte do assistido, dos programas sociais. Esta fase é marcada pela marginalização e a dissociação do sujeito. É interessante ressaltar que as chances de *ruptura dos vínculos sociais* crescem quando o sujeito perde sua moradia e quanto mais tempo fica marginalizado, sem ter onde morar (PAUGAM, 2008). As pessoas que

[...] passam pelo processo de *ruptura* acumulam problemas de todo tipo - o afastamento do mercado de trabalho, problemas de saúde, falta de moradia, perda de contatos com a família, etc. Esta última fase do processo de desqualificação social caracteriza-se por um acúmulo de fracassos que conduz a um alto grau de marginalização. Sem esperanças de encontrar uma saída, os indivíduos sentem-se inúteis para a coletividade e procuram o álcool como meio de compensação para a sua infelicidade. (PAUGAM, 2008, p. 76, grifo do autor).

Observamos que as reflexões de Guareschi (2008) e Paugam (2008) sobre a exclusão e o desemprego orientam-se pela estrutura do capitalismo mundial atual, que não investe em políticas de pleno emprego e na abertura de vagas de trabalho, caracterizada por um modelo de produção toyotista e pelo conceito de empregabilidade. Neste sentido, a possibilidade de emprego para todos, preconizada na era do capitalismo fordista após a Segunda Guerra (ALVES, 2007), encontra-se muito distante. Alves (2007) chama a atenção para a substituição da tentativa frustrada de inclusão social proposta pelo fordismo pela tentativa restrita de um novo trabalhador polivalente, qualificado e autônomo, porém imerso em uma nova forma de estranhamento do seu trabalho. Esta qualificação da força de trabalho, tão exigida pelo toyotismo, e suas influências objetivas e subjetivas na organização do trabalho, interferem diretamente no conteúdo da formação profissional e nas políticas educacionais propostas pelo governo (ALVES, 2007).

Estando os trabalhadores e os desempregados neste contexto, é necessário que expressemos neste trabalho a influência do conceito de empregabilidade, que é considerado por Alves (2007), um dos pilares ideológicos da formação do profissional no modelo toyotista. Este conceito traduz as novas qualificações exigidas dos trabalhadores, agregando uma utopia, de que desta forma, é possível à inclusão social dentro do sistema capitalista. “O discurso da empregabilidade oculta a natureza íntima do desenvolvimento tardio do capital, ou seja, da *produção destrutiva* e da *exclusão social*.” (ALVES, 2007, p. 205, grifos do autor).

A idéia de empregabilidade, representa, em si, os paradoxos do toyotismo, seja com suas exigências de novas qualificações para o trabalho assalariado, seja na representação de incapacidade de conseguir uma hegemonia social (MARCUSE apud ALVES, 2007). O toyotismo é um modelo de produção avesso a políticas de pleno emprego, pois prioriza estoque mínimo assim como o menor número de trabalhadores possíveis, ocasionando desemprego e exclusão social (ALVES, 2007).

Como afirma o mesmo autor, o sistema de produção mundial que não é capaz de empregar a todos, procura autenticar um conceito que afirme que ainda é possível de se empregar utilizando a idéia de empregabilidade que preconiza que a:

[...] educação ou a aquisição (consumo) de novos saberes, competências e credenciais apenas habilitam o indivíduo para a competição num mercado de trabalho cada vez mais restrito, não garantindo, portanto, a sua integração sistêmica plena (e permanente) à vida moderna. Enfim, a mera posse de novas qualificações não garante ao indivíduo um emprego no mundo do trabalho. (ALVES, 2007, p. 253).

Segundo Alves (2007) se produz nos indivíduos a necessidade de adquirir um pacote de novas competências, através de cursos de qualificação e re-qualificação profissional. Depositando, habilmente, nos indivíduos a responsabilidade pelo insucesso em sua reinserção profissional. Estas novas qualificações não garantem o emprego para todas as pessoas. “Mesmo que todos pudessem adquirir as novas qualificações, o sistema orgânico do capital seria incapaz de absorve-los.” (ALVES, 2007, p. 253).

Como já pesquisado por Neves e outros (1998), O conceito de empregabilidade retira a responsabilidade da forma de organização da sociedade contemporânea, que visa através do trabalho o acúmulo financeiro, e culpabiliza o indivíduo que não encontra possibilidades e espaço no mercado de trabalho, para sua inserção ou reinserção.

Por vivermos neste contexto sócio-político, que cada vez mais pessoas adoecem por causa do trabalho e pela falta do mesmo, ocasionada pelo desemprego estrutural. Desta forma, devemos estar atentos à como os desempregados compreendem o fenômeno do desemprego, e quais as melhores formas, entendidas por eles, de se reinserir no mercado de trabalho.

3 MÉTODO

O método adotado nesta pesquisa foi de fundamental importância, entendendo-se que uma pesquisa científica deve ser pautada em um conjunto de procedimentos sistematizados que tem como objetivo responder o problema de pesquisa proposto no início deste relatório. Neste capítulo apresentaremos o método utilizado.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.

Esta pesquisa se caracteriza como qualitativa, pois, segundo Richardson (1999, p.90): “A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados”.

Quanto ao objetivo, a pesquisa se caracteriza como exploratória. As pesquisas exploratórias têm como objetivo a familiarização com o problema proposto, tornando-o mais explícito. Comumente este tipo de pesquisa se utiliza de entrevistas com participantes que vivenciaram o problema pesquisado (GIL, 2002).

Esta pesquisa é delineada como estudo de campo. Como afirma Gil (2002) o estudo de campo se parece com o levantamento, porém sendo característica do estudo de campo, o maior aprofundamento da investigação de um grupo em particular e a interação entre os participantes deste.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES.

Após a aprovação desta pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa, este estudo foi apresentado à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina - SRTE, onde foi firmado um contrato entre as instituições (UNISUL e SRTE) e foi aplicada a entrevista piloto com uma pessoa que se adequava à população da pesquisa (a entrevista piloto durou cerca

de 40 minutos e ocorreu em um local seguro e que possibilitasse sigilo). Após a entrevista piloto foram feitas algumas adequações no instrumento.

Em sequência foram aplicados alguns formulários, (referentes ao estágio vinculado ao Projeto de Identidade Profissional) que tinham como objetivo o mapeamento e o levantamento das necessidades dos usuários da SRTE. Este formulário continha algumas perguntas referentes às questões relacionadas ao trabalho às possíveis necessidades destes usuários. Após a aplicação do formulário os usuários foram convidados a participar da pesquisa, por meio da assinatura do termo de compromisso e a participação em uma entrevista semi-estruturada, em uma sala reservada na própria instituição.

Porém os usuários relatavam a falta de disponibilidade de tempo para participar da entrevista. Dentre os usuários abordados, após várias tentativas em dias diferentes, seis mulheres e um homem aceitaram participar da pesquisa, porém, não foi possível a realização da pesquisa com os usuários da SRTE, por motivos variados: impossibilidade de contato pelo telefone fornecido; não comparecimento à instituição no dia e hora combinado; não adequação ao perfil da pesquisa (estar desempregado e procurando emprego); indisponibilidade após o atendimento na instituição, devido à insatisfação pelo serviço recebido.

Desta forma, conforme as dificuldades descritas, para o cumprimento do cronograma da pesquisa foi necessário o contato com a rede social, para que esta indicasse pessoas que se enquadrassem no perfil da pesquisa e que aceitassem a participação na mesma. A pesquisa não foi realizada com pessoas anteriormente conhecidas pelos pesquisadores, mas sim pessoas indicadas por elas. O perfil procurado era: de pessoas que estivessem em situação de desemprego e que buscassem sua reinserção no mercado de trabalho. Foram entrevistadas pessoas de ambos os sexos, com níveis de escolaridade variados, negras e brancas. Para que isto fosse possível, participaram da pesquisa quatro mulheres e dois homens.

O quadro 2 ilustra os dados de identificação dos participantes da pesquisa. Na primeira coluna são apresentados os nomes fictícios dos participantes; na segunda coluna é apresentado o sexo dos participantes; na terceira coluna é apresentada a idade dos participantes; na quarta coluna é apresentada a cor da pele dos participantes e por fim, na quinta coluna o grau de escolaridade dos mesmos. A ordem de apresentação dos participantes respeita o grau de escolaridade, começando pelos participantes menos escolarizados aos mais.

Quadro 2 – Caracterização dos Participantes

PARTICIPANTES	SEXO	IDADE	COR DA PELE	GRAU DE ESCOLARIDADE
Maria	Feminino	41 anos	Negra	Ensino Fundamental completo
Lucas	Masculino	26 anos	Branca	Ensino Médio incompleto
Sara	Feminino	21 anos	Negra	Ensino Médio completo
Ruthi	Feminino	20 anos	Branca	Ensino Médio completo
Ana	Feminino	24 anos	Branca	Ensino Superior completo
Matheus	Masculino	39 anos	Branca	Ensino Superior completo

Fonte: Elaboração da autora, 2008.

3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.

Primeiramente, foi feito o contato com os participantes com o intuito de apresentar a pesquisa e convidá-los a fazer parte da mesma. Após, foi estipulado local e hora que ambos pudessem realizar as entrevistas, sendo que, as mesmas poderiam durar o tempo que eles achassem confortável e necessário.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado uma entrevista semi-estruturada (Apêndice A), pois permite a flexibilidade das perguntas, podendo reformulá-las, acrescentar outras ou não utilizar perguntas já respondidas anteriormente.

As entrevistas foram realizadas em locais, datas e horários da preferência dos participantes. Não dispondo um local de trabalho, todos preferiram realizar a entrevista em suas residências, devido à comodidade, por ser um local seguro, sigiloso, iluminado e tranquilo, distante de ruídos e interferências de terceiros.

Os participantes fizeram à leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B) e após as devidas explicações sobre o mesmo, todos assinaram sem objeções, antes do início a coleta de dados propriamente dita.

As entrevistas duraram uma média de trinta minutos; a mais longa chegando a cinquenta min. e a mais breve chegando a quinze min.. Todos participantes consentiram sobre a gravação de suas entrevistas.

3.4 ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.

De início, todas as respostas obtidas nas entrevistas semi-estruturadas foram transcritas de forma literal, com intuito de identificar, através da análise de conteúdo dos discursos dos participantes, as suas representações a cerca dos temas propostos pela pesquisa, que busca alcançar seu objetivo principal e os objetivos específicos.

A partir do Referencial Teórico foram criadas algumas categorias *a priori* e outras *a posteriori*, a partir do recorte e da necessidade de se responder ao problema de pesquisa proposto. Foram criados dois quadros de categorias: *Motivos do desemprego* e *Ações voltadas para reinserção no mercado de trabalho*. Podemos visualizar no quadro 3, as categorias relacionadas aos motivos do desemprego (internos) e o número de participantes que relacionou o motivo do desemprego com o tema proposto pela categoria :

Quadro 3 – Motivos do Desemprego (internos)

CATEGORIAS		FREQUÊNCIA
CULPABILIZAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	06
	QUALIFICAÇÃO	05
	COMPETÊNCIA	02
	EXPERIÊNCIA	01

Fonte: Elaboração da autora, 2008.

As categorias *características pessoais* e *qualificação* foram criadas *a priori*, sendo, *competência* e *experiência* criadas *a posteriori* de acordo com a necessidade percebida após a leitura das entrevistas feitas com os participantes. A categoria **Características Pessoais** faz menção aos relatos dos participantes que atribuem o motivo de seu desemprego à falta de iniciativa para procura de emprego; falta de pró-atividade; outros fatores ligados a características individuais. A categoria **Qualificação** abrange os relatos dos participantes relacionando o desemprego à falta de qualificação da própria pessoa desempregada, responsabilizando as pessoas por não buscarem e não investirem em sua qualificação. A categoria **Competência** faz menção aos relatos que atribuíram à situação de estar desempregado à falta de competência dos trabalhadores, tanto em desempenharem suas funções, quanto a falta de competência na busca de vagas no mercado de trabalho. A categoria **Experiência** abrange os relatos que relacionam o motivo do desemprego a falta de experiência do trabalhador, mas culpando a este por tal fato.

É possível visualizarmos no quadro 4, as categorias relacionadas aos motivos do desemprego (externos) e o número de participantes que relacionou o motivo do desemprego com o tema proposto pela categoria:

Quadro 4 – Motivos do Desemprego (externos)

CATEGORIAS		FREQUÊNCIA
OPORTUNIDADES	MERCADO DE TRABALHO	06
	ORGANIZAÇÃO/ EMPRESA	06
	GOVERNO/ POLÍTICA	05
	ECONOMIA/ GLOBALIZAÇÃO	01

Fonte: Elaboração da autora, 2008.

As categorias *mercado de trabalho*, *organização/empresa* e *governo/política* foram criadas *a priori*, sendo, *economia/globalização* criada *a posteriori*, de acordo com a necessidade percebida após a leitura das entrevistas feitas com os participantes.

A categoria **Mercado de Trabalho** abrange os relatos dos participantes que relacionam o motivo de seu desemprego à dificuldade em encontrarem empregos, ou quando encontram a desestimulação pela baixa remuneração, e mais pela grande concorrência no mercado de trabalho. A categoria **Organização/Empresa** faz menção aos relatos dos participantes que relacionam o desemprego às empresas contratantes, que não contratam pessoas pouco experientes; que não remuneram os trabalhadores de forma satisfatória; que não capacitam candidatos interessados na vaga, para o trabalho exigido e outros fatores que responsabilizam a empresa pelo desemprego. A categoria **Governo/Política** refere-se aos relatos que atribuíram à situação de estar desempregado à falta de programas de incentivo do governo; cursos de qualificação e capacitação para comunidade carente; educação precária e outros fatores que responsabilizam o governo e a política de combate ao desemprego. A categoria **Economia/Globalização** refere-se ao relato que relaciona o motivo do desemprego a problemas ou momentos econômicos específicos; a terceirização dos trabalhos nos países de terceiro mundo e outros fatores.

Outras categorias foram criadas para organizarmos as ações que os desempregados executam ou planejam executar para se reinserir no mercado de trabalho. É possível visualizarmos no quadro 5 as categorias apresentadas e o número de participantes que relatou fazer tais ações ou acreditar ser importante fazê-las para a sua reinserção no mercado de trabalho.

Quadro 5 – Ações voltadas à reinserção no mercado de trabalho

CATEGORIAS		FREQUÊNCIA
ENTRAR EM CONTATO COM A REDE SOCIAL		04
PROCURAR VAGAS EM	JORNAIS	04
	AGÊNCIAS	03
QUALIFICAR-SE COMO FORMA DE REINserÇÃO		03
ENVIAR CURRÍCULO DE FORMA	PRESENCIAL	02
	VIRTUAL	02
PROCURAR VAGAS EM	SITES NA INTERNET	02
EMPREGO INFORMAL		01

Fonte: Elaboração da autora, 2008.

As categorias *procurar vagas em: jornais, agências; enviar currículo de forma: presencial, virtual, sites na internet*, foram criadas *a priori*. As categorias *entrar em contato com a rede social, qualificar-se como forma de reinserção e emprego informal*, foram criadas *a posteriori* de acordo com a entrevista utilizada na coleta de dados.

A categoria **Entrar em contato com a rede social** abrange os relatos dos participantes que afirmam entrar em contato com conhecidos para solicitar uma indicação de emprego. A categoria **Procurar Vagas em: jornais, agências e sites na internet**, faz menção aos relatos dos participantes que afirmam procurar anúncio de vagas de trabalho através destes meios. A categoria **Qualificar-se como forma de reinserção** abrange os relatos dos participantes que acreditam que fazer algum tipo de curso, especialização ou qualificação podem ajudá-los a regressar ao mercado de trabalho, ou ainda, os relatos que demonstram que os desempregados já estão fazendo, ou pelo menos, têm data prevista para iniciarem tais cursos. A categoria **Enviar Currículo de forma: presencial e virtual** refere-se aos relatos dos participantes que comentam que enviam currículos destas formas, para vagas de trabalhos encontradas, ou deixando em locais (de forma presencial) onde acreditam conseguir ser contratados. A categoria **Emprego Informal** refere-se ao relato do participante que percebe o emprego informal como um possível meio de retorno ao mercado de trabalho.

Desta forma foram organizados os dados colhidos, que serviram de meio para análise e comparação com a teoria encontrada e exposta no Referencial teórico deste trabalho. No capítulo a seguir, analisaremos os dados obtidos.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo faremos a relação entre os dados colhidos através das entrevistas e a teoria exposta no Referencial teórico deste trabalho. A análise se organiza da seguinte maneira: primeiramente, exporemos o perfil de cada participantes, para melhor entender suas ações voltadas a sua reinserção no mercado de trabalho. Em seqüência, a análise será dividida em dois grupos de discussão: Por que os participantes estão desempregados? O que os participantes fazem para se reinserir no mercado de trabalho?

4.1 QUEM SÃO OS PARTICIPANTES?

4.1.1 Quem é Maria?

Maria tem quarenta e um anos, a cor de sua pele é negra, é casada e tem dois filhos. É natural de uma cidade do estado do Rio de Janeiro e atualmente reside na cidade de Florianópolis. Cursou até a oitava série do ensino fundamental. Já trabalhou como diarista, auxiliar de produção e balconista (que relata ser sua profissão). Maria trabalhou como balconista 18 anos.

O esposo de Maria é quem sustenta a casa. Maria relata só trabalhar para ter o seu dinheiro, pois não gosta de pedir ao mesmo. Ele tem 41 anos, sua profissão é “guindasteiro” (sic.), na qual trabalha há oito anos. Maria está desempregada há quatro meses; trabalhou durante sete meses em seu último emprego, em um supermercado, onde era auxiliar de produção da padaria. Em seu último emprego trabalhava com carteira assinada, porém, já ficou seis anos trabalhando informalmente.

A renda familiar de Maria, antes de sua demissão, era de aproximadamente três mil reais, porém, ela conta que mesmo estando desempregada sua renda aumentou, pois, seu esposo foi promovido.

Maria, ao se descrever, relata que é “louca, uma louca assim, maluco beleza”, “honesta” e “legal”. Durante a entrevista demonstrou-se bastante expansiva e comunicativa.

4.1.2 Quem é Lucas?

Lucas tem vinte e seis anos, a cor de sua pele é branca, é solteiro e não tem filhos. É natural de uma cidade do estado do Rio Grande do Sul e atualmente reside em Florianópolis. Possui ensino médio incompleto, pois ficou devendo duas matérias e, na época, não se interessou em regularizar sua situação, não completando, assim, o ensino médio. Relata ter se arrependido quanto a este fato.

Lucas mora com alguns amigos e se sustenta sozinho. Comenta que só pede auxílio financeiro aos pais em caso de extrema necessidade. Conta já ter trabalhado como empacotador de supermercado; auxiliar de obras ou servente de pedreiro; atendente em lancheria de *fast-food*; como vendedor ambulante (onde conseguiu melhor renda). Está desempregado há quinze dias e trabalhou em seu último emprego durante nove meses. Trabalhava como estoquista ou operador de empilhadeira. Sua renda atual é apenas o seguro desemprego.

Lucas conta que está decidido a mudar de ramo. Pretende trabalhar com transporte de cargas ou de pessoas. Descreve-se como uma “excelente pessoa” apesar de “indeciso quanto à profissão”; “prestativo”. Comenta que, inclusive, por conta desta característica já passou por problemas, devido ao “abuso” de algumas pessoas. Como profissional, Lucas relata ser “responsável”; “dedicado” (mesmo quando não “gosta” do emprego); e só assume “responsabilidades” que sabe que é “capaz de cumpri-las”.

Durante a entrevista, Lucas parecia bastante à vontade, falava de forma calma e foi bastante solícito a esclarecer todas as dúvidas que apareceram durante a entrevista.

4.1.3 Quem é Sara?

Sara tem vinte e um anos, a cor de sua pele é negra, é solteira e não tem filhos. Atualmente mora com uma irmã, cunhado e dois sobrinhos. É natural de uma cidade do estado do Rio de Janeiro e reside em Florianópolis há aproximadamente uma semana. Já havia morado em Florianópolis há quatro anos e voltou para buscar emprego. Possui ensino médio completo.

Sara já trabalhou como babá; acompanhante de idosos; atendente de *fast-food* (único emprego de carteira assinada). Relata que se “formou” em Operadora de Telemarketing, porém, nunca trabalhou neste ramo; também, fez curso de informática e doceira autônoma. Seu último emprego foi de babá; trabalhou durante um ano e saiu para vir tentar um emprego melhor. Está desempregada há um mês, porém não trabalha com carteira assinada há quatro anos, o que demonstra uma trajetória de empregos informais, já que Sara relata trabalhar desde os doze anos.

A sua renda familiar anterior à sua demissão era de, aproximadamente, dois salários mínimos. Sua renda atual é proveniente do seguro desemprego e da aposentadoria da mãe, chegando a aproximadamente um salário mínimo e meio.

Sara se percebe como uma pessoa “esforçada” e “guerreira”. Acredita ser um pouco “tímida”, mas procura se esforçar para ser “comunicativa” e “sensível”, bem como, compreender os problemas das pessoas. Relata que, muitas vezes, as pessoas procuram uma amizade buscando ser compreendidas. Ela comenta que, se as pessoas fossem mais compreensivas, umas não “jogariam seus problemas em cima das outras”, mas sim “lutariam juntas”. Acredita que assim a violência diminuiria.

Sara mostrou-se bastante comunicativa e articulada, falava com propriedade da situação econômica do Brasil e principalmente da região que morava.

4.1.4 Quem é Ruthi?

Ruthi tem vinte anos, a cor de sua pele é branca, é solteira e não tem filhos. É natural de Florianópolis. Completou o ensino médio e mora com os pais; é filha única.

Ruthi já trabalhou dez meses em uma locadora de filmes e em um restaurante, como garçoneiro. A participante relata que não considera o emprego no restaurante como tal, pois era apenas aos finais de semana. Relata que está desempregada desde quando saiu da locadora.

Faz um mês que Ruthi deixou de trabalhar no restaurante e onze meses que saiu da locadora. Nos dois empregos trabalhava sem carteira assinada, fazendo parte da população que trabalha em empregos informais; desta forma, a participante relata que não teve direito a nenhum benefício. Conta que saiu da locadora, pois, exigiu carteira assinada, porém, seu patrão propôs que Ruthi trabalhasse oito horas, para receber um salário mínimo. A mesma não aceitou a proposta e saiu do emprego.

O salário ficava para que ela se sustentasse e não dependesse financeiramente de seus pais. Atualmente, os três vivem da renda de seu pai e sua mãe que totaliza mil e quatrocentos reais. A participante relata que espera conseguir um emprego de garçoneiro, pois é o que gosta de fazer, e acredita que com a chegada da temporada de festas e férias (período de novembro a março), aumentando o turismo na região.

Ruthi se identifica como uma pessoa “bastante tímida”, acredita que seus pais a percebem como uma “filha dedicada e comprometida” e seus amigos como “companheira” e “legal”. Ruthi pareceu ter um pouco de dificuldade de se descrever, seu tom de voz é baixo e sua postura é mais reservada e recolhida.

4.1.5 Quem é Ana?

Ana tem vinte e quatro anos, sua cor de pele é branca, é solteira e não tem filhos. A participante é natural de Florianópolis, mora com a mãe e o padrasto e tem uma irmã que está grávida de gêmeos (um casal). Possui ensino superior completo, formou-se em Administração no final de 2005.

Ana fez alguns estágios, na área, durante sua graduação, sendo contratada por uma empresa em que estagiava quando concluiu sua formação. Trabalhou nesta empresa como contratada por um ano e meio, aproximadamente, e foi demitida devido à troca de gestão. Depois de três meses foi contratada para trabalhar em uma empresa de grande porte através de um amplo processo seletivo. Nesta empresa, Ana trabalhou durante nove meses, pois, não se adaptou ao seu

cargo. Relata que ficava muito exposta na rua e que seu salário não compensava seu “desgaste e estresse”; decidiu, então, pedir demissão para procurar um emprego que fique dentro de suas pretensões financeiras.

Ana está desempregada há um mês e meio, sua renda familiar anterior a seu desemprego era de quatro mil reais fixos e, atualmente, de três mil reais fixos. Ana trabalhava com carteira assinada, portanto, está recebendo seguro desemprego.

Ana se diz uma pessoa “impulsiva, no sentido de gastar, de falar e de explodir”, relata que está tentando se controlar. Comenta que mesmo com as “dificuldades” que encontra, em conseguir um emprego, tenta estar sempre “de bem consigo”. A participante comenta que tem um “relacionamento legal”, namora há oito anos. Sua mãe é super-presente e seu padrasto é como se fosse seu pai; será madrinha da menina que sua irmã está gestando.

Como profissional, Ana percebe-se uma pessoa “organizada”, um “pouco chata quando se fala de organização”. Acredita, devido às suas experiências profissionais, ser necessário que o administrador que trabalha no setor de Recursos Humanos seja organizado. Ana conta que é “centrada” naquilo que faz e que consegue separar sua vida particular da profissional. Relata, também, que não é “a bambambam”, respeita a “hierarquia da empresa”, sempre se remetendo a seu superior. A participante comenta que respeita a todos e, sempre, cumpre com suas obrigações.

Ana demonstrou boa comunicação verbal, foi solícita em responder todas as perguntas com segurança e propriedade.

4.1.6 Quem é Matheus?

Matheus tem trinta e nove anos, sua cor de pele é branca, é casado e tem um filho de quatro anos. Possui ensino superior completo, é formado em Análise de Sistemas. É natural de uma cidade do estado do Rio de Janeiro.

Matheus começou a trabalhar desde os onze anos, com seu pai e tio, em comércios familiares. Conta que, desde esta época, já ganha um dinheiro seu. Já trabalhou como professor de matemática em uma escola pública e recepcionista de hotel durante um ano e meio. Seu último

emprego foi em uma empresa multinacional de informática, onde trabalhou por sete anos e meio, como analista de sistemas. Está desempregado há dois meses e meio.

Sua renda familiar anterior à sua demissão era de dez salários mínimos, aproximadamente, atualmente chega a quatro salários mínimos, em média. Quem contribui com sua renda familiar é sua esposa, que tem trinta e um anos. É formada em Administração de Empresas, atualmente, está trabalhando como assistente financeiro e começando a assumir a gerência da empresa.

Ao se descrever, Matheus conta que é bastante família, não gosta muito de festas à noite preferindo ir a barzinhos conversar, esporadicamente. Adora praticar esportes, “sou da geração saúde”. Prefere acordar cedo e dormir cedo e gosta de programas ligados à natureza. Comenta ser tímido, mas estar conseguindo lidar com esta característica. Profissionalmente, relata que é “muito ansioso”, gosta de ter resultados imediatos. Conta que é “perfeccionista”, gosta de fazer as coisas certinhas, é metódico, “um chato mesmo”. Não gosta de deixar trabalhos inacabados e sempre faz seu trabalho bem feito.

4.2 POR QUE OS PARTICIPANTES ESTÃO DESEMPREGADOS?

Quanto aos motivos percebidos pela situação de desemprego como um todo e especificamente de seus desempregos, foram atribuídos motivos diferentes entre os participantes e pelos próprios, que não citaram apenas um motivo responsável por esta situação. Desta forma, os dados obtidos nas entrevistas foram organizados em categorias, discutiremos, assim, cada uma delas.

As categorias que apareceram no discurso destes participantes se dividiam basicamente em dois grandes grupos: a culpabilização e as oportunidades. Quando se referiam a *culpabilização*, pudemos observar algumas subcategorias, que foram: *características pessoais; qualificação; competência; experiência*, descritas no capítulo três. Quando se referiam às *oportunidades*, pudemos observar outras subcategorias, que foram: *mercado de trabalho; organização/ empresa; política; governo; economia/ globalização*, descritas no capítulo três. A

diferença essencial entre estes dois grandes grupos é a responsabilização interna (culpabilização) e a responsabilização externa (oportunidades) quanto ao motivo do desemprego.

4.2.1 Culpabilização, responsabilizando-se pelo desemprego.

Quanto aos motivos atribuídos ao desemprego, podemos observar que os seis participantes responsabilizam os desempregados por estarem nesta situação. Relacionando alguma característica pessoal à estar sem emprego. Sara, acredita que a falta de iniciativa ou proatividade é um fator que interfere nesta situação, como podemos observar em sua fala: “[...] *como cheguei há pouco tempo ainda não saí para procurar. Ainda não fui atrás*”; ou então o que Maria nos relata : “*Olha se você procurar encontra, se você não tiver grandes exigências, se você quiser mesmo trabalhar. Se você não tiver assim ... Preciso, não importa no que seja, estou precisando, então você encontra.*” Ainda, é possível exemplificarmos tais percepções com o relato de Matheus : “[...] *claro que você tem que ter uma certa predisposição pra fazer as coisas também, você não vai ficar sentado esperando que o cara venha e, oh, vai fazer uma universidade, eu vou pagar para você. Tem que correr atrás também.*”

Os participantes, como visto nos exemplos, durante suas entrevistas atribuíram muitas vezes a culpa de estar desempregado a si próprios e também as outras pessoas que encontram-se em situação de desemprego. Como confirmado e discutido por Guareschi (2008), a este fenômeno denominamos culpabilização. Fenômeno que resultou das novas formas de organização reestruturadas, onde o sujeito passa a ser responsável pelo seu sucesso ou fracasso, no mercado de trabalho. Segundo Guareschi (2008), a culpabilização é uma das formas utilizadas para a exclusão, pois esta atribui às pessoas a responsabilidade de seu fracasso ou sucesso, sem levar em conta os fatores históricos e sociais, que contribuem para tal. Há uma responsabilização do individual em detrimento do social.

Os informantes indicaram que a falta de qualificação também é um fator que mantém estas pessoas desempregadas. Podemos observar esta percepção através das falas de alguns sujeitos. Como relata Ana: “[...] *falta muitas vezes é mão de obra qualificada [...]*” ou nas palavras de Matheus: “*Eu acho que qualificando melhor as pessoas [...] é possível diminuir o*

desemprego”. Sara também percebe que a falta de qualificação dificulta a reinserção das pessoas no mercado de trabalho, como comenta: “*Tem muita gente nas escolas que não tem a visão, perspectiva do futuro [...] Depois vai chegar lá na frente e não tem qualificação, não terminou o ensino médio, às vezes nem o ensino fundamental.*” Dentre os seis participantes, cinco deles responsabilizaram a falta de qualificação por parte dos desempregados como responsável pela situação de desemprego.

Como visto nos discursos dos informantes, a culpabilização liga-se à idéia de empregabilidade. Segundo Alves (2007), o conceito de empregabilidade foi apropriado pelas pessoas a partir do *toyotismo*, pois reflete as novas exigências requeridas dos trabalhadores, as novas qualificações exigidas, tentando desviar a parcela de responsabilidade pelo desemprego da nova forma de gestão enxuta para o próprio desempregado, aumentando a exclusão do mundo do trabalho. O podemos perceber estar internalizado pelos participantes.

Também foram percebidos como motivos de desemprego, porém em menor frequência, a falta de competência e falta de experiência, mais bem exemplificado nas falas de Ruthi, Lucas e Maria. Ruthi relata: “*Na verdade, é porque eu larguei currículo no lugar errado*”, atribuindo seu desemprego a sua falta de competência em enviar seu currículo para lugares em que teria mais oportunidade. No relato de Maria, podemos verificar uma outra forma de perceber a falta de competência quando esta relata: “*Tem corte e você é um péssimo funcionário, você é o primeiro a ser mandado embora, se você é bom eles vão fazer de tudo para você continuar ali*”; se referindo à falta de competência para o trabalho. Quanto à falta de competência, observamos que dos seis entrevistados, dois perceberam este fator como responsável pelo desemprego.

Quanto à falta de experiência, Ruthi relata que “[...] *acho que o meu currículo está bem pobre, por isso que eu não estou conseguindo*”. Desta forma, podemos perceber no discurso dos participantes alguns sentidos atribuídos à responsabilidade do próprio desempregado, quanto à sua situação de desemprego, ficando evidente a apropriação de um discurso liberal, onde a responsabilidade ou a culpa de estar desempregado é da própria pessoa.

Com a flexibilização do consumo e do mercado de trabalho, os trabalhadores foram marginalizados, excluídos do processo produtivo. Dentro de uma ideologia liberal, não há responsabilidades sociais e sim individuais. O desempregado “[...] é o único responsável pelo seu êxito ou pelo seu fracasso. Legitima-se quem vence, degrada-se o vencido, o excluído”

(GUARESCHI, 2008, p. 154). Como as entrevistas nos confirmaram, os desempregados tendem a se culparem pela sua situação, o que sabemos não ser só responsabilidade dos mesmos.

Como clarifica Alves (2007) o sistema de produção mundial não tem capacidade de comportar todos empregados quanto necessário, porém, busca disseminar uma idéia que afirme que há possibilidades de empregos para todos, basta querer. Para isso, utiliza a idéia de empregabilidade, onde é reafirmado que a educação, qualificação e o “consumo” de novos saberes, a “compra de um pacote de novas competências”, garante uma vaga no mercado de trabalho, o que sabemos ser uma falácia. Alves (2007) faz uma crítica ao conceito de empregabilidade, que tenta desresponsabilizar o sistema capitalista e a construção histórica de nossa sociedade, que busca, sistematicamente, excluir uma grande parcela, cerca de 2/3 da população. “Mesmo que todos pudessem adquirir as novas qualificações, o sistema orgânico do capital seria incapaz de absorvê-los.” (ALVES, 2007, p. 253).

Com a propagação da idéia de empregabilidade, cada vez mais os trabalhadores se culpam pelo fracasso na busca pela sua reinserção no mercado de trabalho, como constatado por Neves e outros (1998). O conceito de empregabilidade subtrai a responsabilidade do capitalismo, que busca, através da exploração do trabalho, o acúmulo financeiro, e culpabiliza e marginaliza o indivíduo que não encontra um lugar no mercado de trabalho para sua inserção ou reinserção. A idéia de que ainda é possível se empregar, só depende de você, demonstra ter sido absorvida, pois todos os informantes de uma forma ou outra se culpabilizam pelo seu desemprego.

4.2.2 Oportunidades, responsabilizando “o outro” pelo desemprego.

Pudemos observar que os desempregados também atribuem o motivo de seu desemprego a fatores externos (oportunidades). Todos os seis participantes atribuem o desemprego ao mercado de trabalho. Como é percebido na fala de Ana:

Assim, eu acho que vaga tem, oportunidades têm. Tem bastante empresa precisando, só não têm assim, oportunidades que convém com o que as pessoas estão procurando. Digo em termos de salário.

Lucas também responsabiliza o mercado de trabalho pelo desemprego, afirmando que é exigido “[...] muito trabalho e pouco salário, tu trabalha só pra pagar as contas e comer. E o

mercado eu acho que está muito concorrido e exigido também". Lucas comenta que os empregos exigem muito dos trabalhadores, porém a remuneração não é suficiente. Alguns desempregados fazem diferenciação quanto a oportunidades de trabalho diferentes de acordo com a região do Brasil, como podemos visualizar também na fala de Matheus:

[...] eu ainda estou sem trabalhar porque eu não quero sair de Florianópolis, ou, pretendo não sair de Florianópolis. Porque eu já tive propostas para ir trabalhar em São Paulo. [...] Então é mais uma questão uma questão de opção, pelo menos na minha área não está tão crítico assim, é mais a questão local mesmo.

Dependendo do grau de escolaridade do entrevistado, as mesmas regiões são percebidas de formas diferentes quanto às oportunidades de empregos. Como podemos observar na fala de Matheus e Sara. Matheus percebe que na região sudeste existem mais oportunidades de trabalho devido à sua área de atuação; já Sara percebe a mesma região de forma totalmente oposta, tanto que relata: *"[...] eu pedi para sair daquele emprego pra vir tentar um aqui"*. Sara e Matheus, são naturais da mesma região, mas devido a diferente qualificação, em alguns lugares onde o campo de atuação é amplo e ainda oferece emprego para um, já está saturado para o outro.

Como nos explica Ferreti (1997); o salário é estabelecido de acordo com algumas variáveis, dependendo: do valor médio que a força de trabalho vale em determinado local, por exemplo, o mesmo funcionário em um estado do Brasil pode ser remunerado mais ou menos em outro estado; da especialização do trabalhador exigido para o cargo, quanto mais qualificado maior o salário; da disponibilidade de trabalhadores no mercado, quanto mais pessoas disponíveis no mercado de trabalho, menor será o salário, devido à concorrência da mão-de-obra. O que esclarece a percepção dos entrevistados quanto ao mercado de trabalho.

As relações estabelecidas entre as profissões determinam à quantidade de ofertas de emprego e a política salarial em cada local, influenciando a diminuição ou o aumento das taxas de desemprego (FERRETTI, 1997).

Estas taxas de desemprego, de acordo com dados levantados pelo DIEESE (2008), aumentam na população feminina, o que é possível observarmos neste trabalho, sendo que maioria dos entrevistados é do sexo feminino, havendo mais mulheres disponíveis para pesquisa que não foram entrevistadas. Os dados obtidos com a pesquisa da DIEESE (2008) apontam que em várias regiões metropolitanas a taxa de mulheres desempregadas é mais alta que a dos homens. Por exemplo, na região de São Paulo a taxa de mulheres desempregadas é 5,6% maior que a taxa de homens desempregados. Na região do Distrito Federal a diferença chega a 9,1%.

Percebemos assim, que o mercado de trabalho está cada vez mais saturado, não conseguindo comportar todas as pessoas que estão em vida ativa. No ano de 1993 o número de pessoas desempregadas no mundo era de 140 milhões; no ano de 2003, este número aumentou para 186 milhões de desempregados (O ESTADO DE SÃO PAULO apud ALVES, 2007).

Desta forma não é difícil que as vagas de trabalho existentes ofereçam baixa remuneração para seus trabalhadores, pois devido ao grande número de pessoas em situação de desemprego as pessoas acabam por se submeterem a empregos de baixa remuneração para garantirem sua sobrevivência. O que fica claro em suas entrevistas, pois os mesmos relatam que existem vagas, porém mal remuneradas. Mas, não encontrando ofertas satisfatórias, os desempregados acabam aceitando trabalho “*escravo*”, como comenta um informante, para garantir sua sobrevivência.

Os seis participantes da pesquisa também responsabilizam as organizações e empresas por não viabilizarem sua reinserção no mercado de trabalho. O que podemos observar na fala de Sara:

[...] você chega, como eu, cheguei muitas vezes em entrevista de emprego e só não peguei porque a empresa não queria pagar a passagem que eu precisava. Então assim, se houvesse assim uma lei de que seria obrigatório pagar a passagem total do empregado, o empregador não poderia dizer não para aquele que quer trabalhar.

Ruthi relata que as empresas ou os gestores das empresas

[...] não dão oportunidade pra quem está começando [...] Eu acho que eles querem mais pessoas experientes. Eu procurei bastante pra trabalhar em vendas, mas não consegui nada porque eu nunca trabalhei. Então eu digo que está difícil porque eles querem sempre com experiência, mas quem tem experiência está trabalhando.

Indo de encontro com a percepção de Ruthi, quanto a empresas que não contratam funcionários sem experiência, podemos observar o comentário de Lucas: “*Também o pessoal só contrata quem tem experiência, aí tu até quer trabalhar mais não tem oportunidade*”.

Os participantes atribuem o desemprego à empresa/organização motivos diferentes em um mesmo relato. Outro motivo pelo desemprego percebido por Matheus foi: “*Porque neste momento que a gente acabou ficando desempregado, que a empresa fechou aqui, é um pouquinho de má administração [...]*”. Atribuindo a responsabilidade de seu desemprego à falta de competência da gestão da empresa em administrá-la, demitindo assim, muitos funcionários.

Mas a diminuição dos postos de trabalho vem ocorrendo, devido às novas fábricas enxutas diminuíram seus postos de trabalho, pois com a automatização e as novas tecnologias, a

máquina substituiu muitos trabalhadores, sendo necessário um número reduzido, dos mesmos, para operá-las (ANTUNES, 2002). Além disso, as novas formas de trabalho flexíveis, os novos contratos temporários e a terceirização da mão-de-obra, aumentaram o batalhão de trabalhadores informais, que não têm nenhum benefício ou leis que os protejam (BIHR, 1998).

Também foi verificado, no relato de cinco entrevistados, a responsabilização do governo/política pela situação de desemprego. Como podemos observar na fala de Lucas: *“Ah, o governo poderia investir em mais estágios pro pessoal conseguir praticar mais, não ficar só na teoria, [...] Acho que poderiam ter mais cursos e estágios, oferecidos pelo governo”*. Ainda percebendo a falta de investimentos em qualificação, por parte do governo, Ana argumenta que possa estar faltando *“[...] talvez mais incentivos a vir do poder público, para as pessoas, prá facilitar a capacitação das pessoas, prá facilitar a formação das pessoas”*. Matheus aponta que *“[...] falta também eles [os governantes] olharem um pouquinho mais para educação. Melhorar a nossa educação”*.

Referindo-se à falta de incentivos por parte do governo e a educação de baixa qualidade, como referido pelos participantes, Guareschi (2008) e Paugam (2008) discutem sobre a exclusão e o desemprego que orientam-se pela estrutura do capitalismo, que não tem interesse em investir em políticas de pleno emprego e na abertura de vagas de trabalho. Esta estrutura capitalista caracterizada por um modelo de produção *toyotista* e sustenta-se por um conceito de empregabilidade. Substitui a tentativa frustrada de inclusão social proposta pelo *fordismo*, pela tentativa limitada de um novo trabalhador polivalente, qualificado e autônomo. Esta qualificação da força de trabalho, tão exigida pelo *toyotismo*, e suas influências objetivas e subjetivas na organização do trabalho, influenciam diretamente no conteúdo da formação profissional e nas políticas educacionais propostas pelo governo (ALVES, 2007).

Castelhano (2005) comenta que os trabalhadores sentem-se desamparados, sozinhos, restando apenas que se sujeitem às exigências das empresas, trabalhando em condições precárias. Pois, o governo não apóia nem assegura as condições mínimas de sobrevivência, muito menos incentiva e implementa programas de pleno emprego ou a criação de novos postos de trabalho.

Ainda discutindo os motivos do desemprego percebidos pelos participantes da pesquisa, pudemos verificar que um participante atribuiu seu desemprego à economia/globalização. Melhor exemplificado pela fala de Matheus: que o desemprego

[...] também tem haver com os acontecimentos gerais, globais vamos dizer. Essa baixa do dólar foi muito ruim pra estas empresas porque a gente trabalhava com muitos

clientes de fora do Brasil. [...] Então um funcionário nos Estados Unidos, vamos dizer que ele custe hoje, a hora dele. Não lembro bem se é a hora ou o dia, cento e vinte oito dólares. Por mais que eles venham enxugar isso eles chegam no máximo noventa e oito/noventa e nove dólares. Aqui no Brasil este mesmo funcionário acaba saindo pra eles em torno de sessenta e cinco/setenta dólares por aí. Só que, com esta baixa do dólar acabou quase se equiparando o funcionário daqui ao funcionário de lá. E com esta aparição deste mercado oriental, da China no caso, a Índia lá mais barato ainda, então às vezes com a grana que você paga um funcionário aqui, você paga três funcionários lá. Então é bem mais barato. Eu falo que é trabalho escravo porque os caras trabalham dez horas por dia e de segunda a sábado, não sei se o domingo deles é remunerado, como é que rola a coisa, mas é bem mais barato. Na Índia a mesma coisa.

O relato de Matheus é o reflexo da automação e informatização do trabalho, que tenta suprir a necessidade de extrair mais-valia absoluta, “através de mecanismos de terceirização ou o deslocamento das unidades de produção para países de terceiro mundo” (CAMARGO & FABRICIO, 2005 p. 14). Segundo Melo (2008) há o direcionamento de algumas unidades de produção para países onde a mão-de-obra é mais barata. Melo cita algumas constatações do economista Pochmann que verificou que um trabalhador terceirizado na Índia recebe apenas 14% do que um trabalhador empregado na Inglaterra, o que ainda é mais alarmante é que dois terços dos trabalhadores na Ásia são terceirizados, ou seja, mais da metade dos trabalhadores não tem direitos nem benefícios assegurados. A globalização trouxe alguns benefícios, pois com aumento da competitividade os produtos oferecidos são de melhor qualidade, mas isso só é aproveitado pelas pessoas de maior poder aquisitivo. Por outro lado, com a globalização, houve um aumento na precariedade do trabalho.

Desta forma, através dos relatos dos participantes, pudemos observar que muitas de suas percepções quanto ao motivo do desemprego já vêm sendo discutidas por alguns autores. Entretanto para que possamos responder o problema de pesquisa proposto é necessário identificarmos quem são os desempregados participantes da pesquisa; como estes percebem o mercado de trabalho no Brasil e na região da Grande Florianópolis; como percebem o motivo do desemprego em geral e de seu próprio; que ações executam para sua reinserção. Assim procedendo, finalmente, compreenderemos as ações executadas pelas pessoas desempregadas, que residem na Grande Florianópolis, para sua reinserção no mercado de trabalho.

Desta forma, analisaremos agora o que os desempregados fazem, acreditam ser importante fazer ou, ainda, tem prazos estipulados de quando farão, determinadas ações para sua reinserção ao mercado de trabalho.

4.3 O QUE OS PARTICIPANTES FAZEM PARA SE REINSERIR NO MERCADO DE TRABALHO?

As categorias que apareceram no discurso destes participantes se dividiam em algumas subcategorias. As mesmas serão apresentadas por ordem de frequência, começando da maior para a menor. Sendo elas: *Entrar em contato com a rede social; Procurar vagas em jornais; Procurar vagas em agências; Qualificar-se como forma de reinserção; Enviar currículo de forma presencial; Enviar currículo de forma virtual; Procurar vagas em sites da internet; Emprego Informal.*

Quanto a entrar em contato com a rede social, quatro participantes acreditam que ser indicados por algum conhecido à uma vaga de emprego facilita sua contratação. Podemos verificar tal crença na fala de alguns participantes, como relata Sara: “*Contatar amigos, parentes que estejam trabalhando pra enviar currículo e ser indicada como eu fazia lá*”. Esta crença também é visível no comentário de Ana:

[...] e sempre o Q.I., né. Sempre indo atrás de pessoas, como eu já trabalhei até no setor de Recursos humanos a gente acaba criando uma rede grande de relacionamentos e sempre: Ah, se tu souberes de alguma coisa dá um toque, passa um e-mail; Ah to desempregada, se tiver alguma oportunidade na empresas que tu tais hoje, me liga que eu corro atrás. Eu acho que sempre tem alguém que indica, que acaba dando certo, mais até do que talvez tu sair atrás sozinha; [...] Acho que sempre que tu têm alguém pra te indicar, ajuda mais.

Outros relatos, como o de Matheus, revelam que além de outras formas utilizadas para conseguir um emprego, ele geralmente conta com a

[...] indicação de um amigo que a gente acaba tendo. [...] como teve agora um rapaz que já trabalhou comigo na [...] que perguntou se eu tinha interesse de ir pra Campinas, que era pra trabalhar na [...], que eles estão com vagas lá. [...] O que a gente chama de O.I, né, Quoeficiente de Indicação.

Atualmente com a diminuição de postos de trabalho e as modificações no mundo do trabalho, as pessoas recorrem a amigos ou parentes que possam indicá-las. Hoje em dia, a rede de relacionamentos é muito importante para se obter sucesso no mercado de trabalho, pois, é através dela que conhecemos mais pessoas, e que muitas vezes somos contratados, como confirma o comentário de Maria: “*Eu mesmo quando trabalhei já indiquei muitas, que hoje, estão trabalhando lá.*” Às empresas, devido à grande oferta de trabalhadores desempregados, muitas

vezes, prefere contratar alguém que é indicado por algum funcionário em que confia e/ou que desempenha seu trabalho adequadamente.

Referindo-se as ações utilizadas para se reinserir no mercado de trabalho, quatro participantes afirmaram procurar empregos em jornais; e três participantes asseguraram procurar e se inscrever em agências de emprego. O que podemos verificar na fala de Sara, quando descreve sua rotina na busca por emprego: “[...] acordar bem cedo, enfrentar fila de SINE, porque ajuda também” e na fala de Ana: “[...] tenho ficado sempre de olho no Diário, vendo as vagas que aparecem [...]”.

Três dos entrevistados acreditam na qualificação como forma de reinserção, como podemos observar na fala de Ruthi: *“Eu quero fazer técnico em hospedagem, vou tentar no CEFET e ano que vem quero fazer faculdade de hotelaria”*. Sara também buscar qualificar-se com intuito de conseguir um emprego, como podemos observar em seu comentário: *“Eu estou pensando em fazer um técnico em Enfermagem. [...] continuar fazendo os cursos por que ajuda bastante”*. A qualificação também é vista por Matheus, como um meio de reinserção, quando o mesmo relata:

“Uma boa coisa às vezes é você fazer, o que eu to tentando fazer agora, tipo um processo de re-qualificação uma coisa do tipo, uma especialização. [...] Mas o inglês eu quero ver se eu começo a fazer agora. Não um curso, mas aulas com um professor particular que você acaba rendendo mais e acaba sendo um pouco mais barato que um curso tradicional.”

Esta preocupação, percebida no relato dos informantes, com a qualificação é reflexo da reestruturação produtiva, que exige de seus funcionários polivalência, para que desta forma, seja possível implantar a fábrica enxuta, que contrata um trabalhador para operar até cinco máquinas diferentes. Este novo modo de organização do trabalho exige que, os trabalhadores sejam qualificados para executarem suas funções com excelência (ANTUNES, 2002; ALVES, 2007). Este é um dos reflexos da disseminação do modelo de produção toyotista. O capitalismo exige que os trabalhadores sejam flexíveis, responsáveis, autônomos (porém subservientes), disciplinados e que “vistam a camisa” da empresa, ou seja, trabalhem o quanto necessário para aumentar o lucro da empresa. (ANTUNES, 2002; NAVARRO & PADILHA, 2007).

A necessidade de qualificar-se com o intuito de concorrer por vagas no mercado de trabalho, é resultado, também, da idéia de empregabilidade, já discutida anteriormente, quando analisamos os motivos do desemprego. Os trabalhadores foram ensinados a acreditar que é necessário estar sempre se qualificando, e que isso basta para que eles se insiram ou re-insiram no

mercado de trabalho, o que não é verdade, pois não há espaço para todos no mercado de trabalho, como nos afirma Guareschi (2008), Alves (2007) e Coutinho (2007).

O capitalismo, para continuar como modo de produção utiliza, como sua manutenção, a exclusão de muitos trabalhadores. Guareschi (2008) nos apresenta algumas das formas encontradas para firmar a relação de exclusão existente no mundo do trabalho. Algumas delas são: a *competitividade* no mercado de trabalho, ou seja, sempre haverá os que não terão vagas no mercado de trabalho; a *culpabilização* das pessoas pela sua situação, tanto de sucesso, quanto de fracasso; e por fim, a *exclusão de saberes*, ou seja, só alguns têm ensino de qualidade e acesso às universidades, e aqueles que são privilegiados, é afirmado e reafirmado que as pessoas que transitam no meio acadêmico, têm conhecimento científico e, desta forma, são superiores as que possuem conhecimento popular. A exclusão, de muitos, é uma forma de dominação daqueles que detêm o poder sobre o restante da população.

Três participantes utilizam os serviços de agências de integração, como o SINE ou, então, em consultorias privadas, que fazem recrutamento e seleção. Os participantes acreditam ser um meio que lhes possibilita maior chance de conseguir uma vaga no mercado de trabalho.

Os desempregados participantes da pesquisa apontam, ainda, como ações utilizadas para a reinserção, à distribuição de currículos de forma presencial, ou seja, deixam seus currículos em locais que acreditam poder ser contratados, mesmo que o local ainda não tenha aberto vagas de empregos. Dois participantes comentam utilizar esta estratégia, como podemos observar na fala de Ruthi: *“Largo currículo, larguei bastante em todo centro em lojas. Larguei mais de sessenta currículos nas lojas”*.

Da mesma forma que alguns participantes distribuem seus currículos de forma presencial, o mesmo, também é distribuído de forma virtual. Dois participantes relataram que, quando encontram algum anúncio de emprego, enviam seus currículos pela internet para participarem do processo de seleção. É possível verificarmos tal ação na fala de Matheus: *“[...] mandei currículo e eles me responderam pra continuar o processo de seleção”*.

Dois participantes comentaram que, também, procuram oportunidades de trabalho em sites de emprego, na internet. Acreditam ser um meio de anúncios tão bom quanto os classificados dos jornais. A fala de Matheus exemplifica tal ação:

Basicamente eu fiz uma inscrição no Cato, que eu pago mensal, fiz um plano mensal porque eu não tinha idéia de ficar muito tempo desempregado, pra ver todas as oportunidades que acabam aparecendo, tem várias empresas que anunciam através deste site. As oportunidades que já aparecerem, apareceram pelo Cato e pela ApInfo.

Teve um outro site que eu me cadastrei também, que é no mesmo sentido da ApInfo, mas este pode ser pago ou não.

Outra forma de reinserção no mercado, apontada por um dos entrevistados, foi o emprego informal. O participante relatou acreditar que o emprego informal é muitas vezes uma porta de entrada no mercado de trabalho, como podemos observar em sua fala: “[...] se não encontrar, acho que o emprego informal ajuda a manter por um tempo até encontrar um emprego com carteira assinada” (SARA).

Como verificado na entrevista com Sara, e em decorrência do modo de produção capitalista, atualmente os contratos de trabalho estão cada vez mais instáveis, causando no trabalhador insegurança e medo que seu desemprego se prolongue por mais tempo. Esta situação submete as pessoas a aceitarem condições precárias de trabalho e baixos salários, fragilizando cada vez mais estes trabalhadores (CASTELHANO, 2005). De acordo com Bihr (1998, p. 86):

[...] se, para os recém-formados, o trabalho instável (principalmente provisório) é com frequência apenas transitório e preparatório para uma inserção duradoura no trabalho, outras categorias de trabalhadores (mulheres, homens adultos, jovens sem formação) tendem, ao contrário, a se fechar em um ciclo interrupto de trabalho instável/desemprego ou inatividade/trabalho instável, e até mesmo a saírem por baixo: mergulhando no desemprego de longa duração.

Tal informação posta por Bihr (1998) é alarmante, sendo a entrevistada do sexo feminino, jovem e com pouca qualificação. Ainda mais, com uma trajetória profissional marcada por empregos informais, desde seus doze anos de idade, tendo apenas trabalhado em um emprego com carteira assinada.

O que podemos perceber, é que estas pessoas procuram empregos de formas diversas, por acreditarem que vagas existem, como já visto em suas falas sobre o mercado de trabalho. É esta esperança e expectativa de encontrar um emprego, que esteja de acordo com suas necessidades, que os mantém na busca por tal. Não obstante, todas as críticas: ao governo; à globalização; às empresas e outros, os desempregados ainda acreditam que é possível se reinserir, apesar das dificuldades encontradas. Então podemos entender, que suas ações vão de encontro com suas crenças quanto aos motivos do desemprego. Os mesmos acreditam que o desemprego também é sua responsabilidade, por isso, buscam qualificar-se, pois acreditam que a falta de qualificação é um dos motivos impedor de conseguirem uma vaga no mercado de trabalho. Além da qualificação, muitos reforçaram durante a entrevista a necessidade de “correr atrás” do emprego, o que podemos entender como uma característica pessoal de pró-atividade e

persistência, que é necessária para reinserção. Desta forma, suas ações estão intimamente ligadas a sua percepção do fenômeno desemprego, e dos motivos de seus próprios desempregos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a compreender as ações executadas pelas pessoas desempregadas, que residem na Grande Florianópolis, para sua reinserção no mercado de trabalho. A partir das entrevistas pudemos entender porque os informantes fazem determinadas ações. Entretanto, para isso é importante comentarmos alguns pontos relevantes.

Primeiramente, quanto ao perfil dos participantes entrevistados, procuramos abranger ambos os sexos, graus de escolaridades e idades diferentes, e também entrevistar pessoas de etnias distintas, sendo possível abranger brancos e negros. Mas por que isto foi uma preocupação? Devido ao fato de sabermos que estas variáveis interferem na facilidade ou dificuldade de reinserção destas pessoas.

Pudemos observar mais claramente, nas entrevistas, que apesar de alguns pontos de vista próximos, os participantes divergem em outros. Como por exemplo, quanto à qualificação como forma de reinserção, os participantes que têm ensino superior não se preocupam tanto com a sua qualificação, como forma de reinserção, quanto os participantes com grau de escolaridade menor. Também sabemos de acordo com a bibliografia que as mulheres têm mais dificuldade de reinserção no mercado de trabalho, conseqüentemente a maioria dos informantes disponíveis para esta pesquisa eram do sexo feminino, sendo mais difícil encontrar pessoas do sexo masculino que se adequassem ao perfil desejado.

Outro dado considerável, é que as mulheres negras participantes da pesquisa, em nenhum momento, referiram a sua cor como uma variável que interferisse em sua reinserção no mercado de trabalho, enquanto a literatura informa que mulheres negras têm mais dificuldade para encontrar uma vaga no mercado de trabalho. Segundo dados da DIEESE (2003), na região metropolitana de Recife:

A situação da mulher negra deve ser ressaltada, pela dupla discriminação de sexo e cor vivida no mercado de trabalho. A taxa de desemprego das mulheres negras é superior a todas as demais no período confrontado, 26,3% em 1998, e 28,3% em 2003.

Podemos levantar a hipótese de que estas mulheres tenham mais dificuldade de encontrar empregos, que satisfaçam suas necessidades, pois, as mesmas relataram em suas entrevistas uma trajetória profissional perpassada por muitos empregos informais.

Ainda de acordo com as entrevistas realizadas pudemos observar que as ações

direcionadas à reinserção são muito semelhantes, aparecendo algumas diferenciações de acordo com suas classes econômicas e suas áreas de atuação. Os participantes com menor poder aquisitivo tendem a procurar empregos em: jornais e agências de emprego, como o SINE; distribuem currículos de forma presencial, mesmo em locais que ainda não anunciaram vagas de emprego. Os participantes de classe média procuram emprego em: consultorias privadas; em sites pagos da internet e só enviam currículos quando há vagas anunciadas. Ambos os entrevistados, independente de sua classe, contam com a indicação de amigos, colegas e familiares, para vagas de emprego. Desta forma, podemos entender que ambos acreditam que a indicação é a forma mais eficiente de se reinserir no mercado de trabalho.

De acordo com as entrevistas, para facilitar a compreensão dos leitores, os motivos atribuídos ao desemprego foram divididos em: **culpabilização (fatores internos)** e **oportunidades (fatores externos)**. Podemos visualizar no quadro 6 os fatores que apareceram no relato dos participantes.

Quadro 6 - Motivos e Fatores que influenciam no desemprego

Motivos	Fatores
Culpabilização (internos)	- Características de personalidade (falta de iniciativa e pró-atividade); - Falta de qualificação; - Falta de competência para o trabalho ou para procurar emprego; - Falta de experiência profissional;
Oportunidades (externos)	- Mercado de trabalho, com vagas mau remuneradas; - Empresas que não contratam pessoas inexperiente, não remuneram satisfatoriamente, não oferecem os benefícios garantidos por lei; - Governo e Política, que não investe em políticas de pleno emprego e educação adequada; - Economia/Globalização; trabalhos terceirizados;

Quadro 6 – Síntese dos motivos do desemprego.

Fonte: Elaboração da autora, 2008

A *culpabilização* (fatores internos) direta ou indireta a si próprio ou a outrem foi marcante em todas as entrevistas. Todos os participantes apontaram *características pessoais* como fatores determinantes da reinserção. A maioria apontou a falta de iniciativa e pró-atividade

em buscar vagas de trabalho, como responsável pelo desemprego. Em sequência cinco participantes apontaram a falta de *qualificação*, como fator influente no desemprego. Os informantes com menor poder aquisitivo, acreditam que se fossem mais qualificados não estariam desempregados; os informantes com maior poder aquisitivo, acreditam que se os desempregados em geral fossem mais qualificados conseguiriam empregos mais facilmente. Todos informantes apontaram também o *mercado de trabalho* e as *organizações/empresas* (fatores externos) como responsáveis por esta situação. Podemos perceber, que estas quatro variáveis são fortemente percebidas pelos desempregados como responsáveis pelo desemprego, tanto seu quanto de outros desempregados. Sendo assim, além de atribuírem a culpa a si próprios, os desempregados também percebem a parcela de responsabilidade do mercado de trabalho que não oferece vagas para todos, e as vagas que oferece são mal remuneradas e insatisfatórias. Percebem a parcela de culpa das empresas que não qualificam seus funcionários para as funções, nem oferecem oportunidades para aqueles que desejam trabalhar e não têm experiência. As mesmas também são percebidas como exploradoras, não oferecendo os benefícios garantidos pela lei; e exigindo muito de seus trabalhadores, não os remunerando como gostariam.

Percebemos, também, nas entrevistas, a identidade profissional destes participantes, porém, por não nos propormos discuti-las mais profundamente; estes dados não apareceram na análise dos dados. Mas, foi percebido que os informantes com ensino superior, mesmo desocupados, mantêm sua identidade profissional relacionada à sua área de formação, pois sua identidade profissional está relacionada a um saber fazer específico. Já os informantes com ensino médio atribuem sua identidade a sua ocupação, desta forma, estando desocupados, não conseguem se identificar com uma profissão, pois muitas vezes não possuem este saber fazer específico que advém de uma qualificação. Desta forma, estes participantes quando perguntados qual sua profissão responderam: *desempregado*.

Foi possível verificar que a pesquisa apresentou algumas limitações, devido seu corte transversal, limitou-se a verificar a percepção e as ações executadas pelos desempregados no momento da entrevista. Outro fator de relevância foi a incompreensão de alguns informantes quanto a pergunta relacionada as ações que executavam para reinserção. Muitos responderam o que seria importante fazer, outros o que pretendem fazer no futuro e alguns podem ter esquecido algumas ações que executam para seu regresso ao mercado de trabalho. Também, cabe ressaltar, que há influência na interpretação dos dados, sendo que a mesma pesquisa poderia ser

interpretada de outra forma, dependendo do pesquisador envolvido.

Frente a estas limitações, é importante que outros estudos sejam feitos, com intuito de pesquisar esta população tão importante e em crescimento. Cabe pesquisarmos o desemprego que atinge as mulheres especificamente; o desemprego que atinge a população negra em específico; os idosos e os pouco qualificados. É possível dedicar-se a apenas um perfil de desempregados para que seja possível compreender suas percepções. É interessante, também, que esta pesquisa seja retomada para verificar a evolução da situação dos participantes, se já estão inseridos no mercado de trabalho e quais ações que obtiveram maior sucesso, no processo de reinserção. E também, que outras pesquisa sejam feitas propondo-se a estudar outro grupo desempregado de forma longitudinal, para verificar tais aspectos.

Entretanto, mesmo com as limitações apresentadas, a pesquisa responde a sua pergunta de pesquisa, sendo que foi compreendido que o comportamento voltado à reinserção é coerente com a atitude que estes desempregados tem em relação ao desemprego. Desta forma, se percebem que o desemprego é causado pela pouca qualificação, procuram qualificar-se melhor; se percebem o mesmo devido à falta de iniciativa, reforçam a importância de “*correr atrás*”, das oportunidades; quando percebem falta de incentivo do governo, procuram os poucos locais que o governo oferece, direcionado a mediação entre os desempregados e as empresas contratantes.

Podemos concluir então, que esta pesquisa compreendeu como os participantes percebem o desemprego e se mobilizam para conseguir empregar-se. Nossa contribuição para o campo da psicologia se dá, ao entendermos um pouco mais sobre as crenças dos desempregados, possibilitando assim, o planejamento de ações que visem a orientação profissional dos mesmos. Desde a instrumentalização informativa (ou seja, onde encontram agências de integração; onde podem fazer cursos de qualificação gratuitos ou com valores acessíveis), como devem estruturar seus currículos; qual a postura desejável para uma entrevista; até, a análise, junto aos desempregados, quanto às variáveis influentes em sua dificuldade de reinserção como: idade, sexo, cor de pele, grau de escolaridade. Proporcionar grupos de desempregados com intuito de realizarem, juntos, oficinas de: capacitação; procura de emprego; “reconhecimento de competências”. Promover a potencialização das qualidades positivas e reconhecimento das negativas ou dos limites de cada trabalhador. Podemos, como psicólogos, apresentar seminários sobre as possibilidades no mercado de trabalho atual; apoiá-los na inserção de vagas de trabalho ou estágio; criar estratégias de procura de emprego; simular entrevistas e por fim, fortalecer a

auto-estima destes desempregados (VICENTE, 2007). Adequando-os à realidade do público e grupo coordenado.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8 ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas, 2002.
- ARANHA, M. L. Trabalhar pra quê? In: KUPSTAS, M. (org.). **Trabalho em debate.** São Paulo: Moderna, 1997.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** 2 ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- BIHR, A. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 1998.
- BORGES, L. de O.; YAMAMOTO; O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.
- CAMARGO, A. R.; FABRICIO, M. M. **O modelo de produção ‘fordista’ e o consumo de massa.** Texto elaborado a partir de notas de aula da disciplina Inovações tecnológicas no edifício: industrialização da construção, telemática, design do curso de pós-graduação em Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo. São Carlos, 2005. Disponível em: <<http://www.saplei.eesc.usp.br/sap5837/AULA3-O%20modelo%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o%20fordista%20e%20o%20consumo%20de%20massa.pdf>> . Acesso em: 05 de abr. 2008.
- CARDOSO, G. R. **“Estou desempregado não desesperado”:** A vivência do desemprego para trabalhadores desempregados frequentadores do SINE da cidade de Florianópolis. 174f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.
- CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações do trabalho. **Psicologia & Sociedade.** v. 17, n. 1, 2005. p. 14-20.
- CIAMPA, A. da C. Identidade. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (org.) **Psicologia social: o homem em movimento.** 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- CODO, W. **O que é alienação.** 10 ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

_____. Um diagnóstico do trabalho – em busca do prazer. In: CODO, W. (org.). **Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**. V. 19 n. 1, 2007. p. 29-37.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. **Taxa de desemprego total, por sexo Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 1998/2007**. Disponível em: <<http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=5>> . Acesso em: 10 abr. 2008.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE. **PED – O mercado de Trabalho na Região Metropolitana do Recife**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/pedrecife/mulheres2003.xml>>. Acesso em: 05 nov. 2008.

FERRETTI, C. J. **Uma nova proposta de orientação profissional**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

GUARESCHI, P. A. Pressupostos psicossociais da exclusão: competitividade e culpabilização. In: SAWAIA, B. (org). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LUNA, I. N.; BAPTISTA, L. C. Identidade profissional: prazer e sofrimento no mundo do trabalho. **Psic. Rev.**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 39-51, maio 2001.

MELO, D. **Estudo analisa terceirização no país**. Disponível em: <<http://www.brasildefato.com.br/v01/impreso/anteriores/jornal.2008-02-24.9215774835/editoria.2008-02-26.7173007625/materia.2008-02-28.5505526850>>. Acesso em: 15/set/2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Concedidos, Previdenciários e Acidentários, segundo os códigos da CID-10**. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/docs/pdf/Acompanhamento_Jan2008.PDF> . Acesso em: 10 abr. 2008.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v.19, edição especial n.1, 2007. p. 47-56.

MOURA, P. B. **Esperança e expectativa dos desempregados**: a supremacia do sentido sobre o significado. 114f. TCC (Graduação em Psicologia) – Centro de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2007.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v.19, edição especial n.1, 2007. p. 14-20.

NEVES, T. F. S. das. *et al.* Desemprego e ideologia: as explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgicos. **Caderno de psicologia social e do trabalho** [on-line]. dez. 1998, vol.1. p.1-13. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171998000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 10/03/2008.

PAUGAM, S. O enfraquecimento e a ruptura dos vínculos sociais. In: SAWAIA, B. (org). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 8 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

PERES, R. S.; SILVA, J. A. da; CARVALHO, A. M. R. de. Um olhar psicológico acerca do desemprego e da precariedade das relações de trabalho. **Psicologia teoria e prática**. [on-line]. jun. 2003, vol.5, no.1, p.1-13. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872003000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em: 10/03/2008.

RICHARDSON, R. J. (org.). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

TUMOLO, L. M. S. **As características da vivência das pessoas que se encontram desempregadas**. 112f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

VICENTE, M. et al. (prod.). **Guia Plus**: para serviços de orientação vocacional e profissional. Maio. 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevista semi-estruturada para coleta de dados

Idade:

Sexo:

Raça:

Naturalidade:

Grau de Escolaridade:

Trabalhos já exercidas anteriormente:

Profissão:

Quanto tempo trabalha nesta profissão:

Último trabalho:

Quanto tempo trabalhou (último trabalho):

Tempo de desemprego atual:

Tempo de desemprego anterior, se houver:

Renda Familiar anterior a sua demissão ou desligamento:

Renda Familiar atual:

Quantos vivem desta renda?

Quem contribui com a renda familiar:

Idade:

Sexo:

Profissão:

Quanto tempo trabalha nesta profissão:

Parentesco:

- 1) Na sua opinião, como está o mercado de trabalho atualmente?
- 2) Você percebe diferenças entre setores ou regiões, no que se refere à oportunidade de trabalho?
- 3) Porque você acha que há desemprego? Qual o motivo?
- 4) Existe algum responsável pelo desemprego?

- 5) Como o desemprego pode ser combatido?
- 6) Você foi demitido ou pediu demissão? Por quê?
- 7) Você havia percebido algum sinal demonstrado pela (empresa/chefe/patrão) quanto a sua demissão?
- 8) Qual foi a justificativa, dada pela empresa quanto a sua demissão?
- 9) Você acha que a justificativa que lhe foi dada é o real motivo de sua demissão?
- 10) Quais ações você considera que podem ser feitas pelas pessoas, que se encontram em situação de desemprego, para conseguir uma vaga no mercado de trabalho?
- 11) Descreva-me o que você tem feito na busca por uma vaga no mercado de trabalho. Por quê?
- 12) Que tipo de ações você considera que poderiam aumentar sua chance de se reinserir no mercado de trabalho com mais rapidez? Você as faz?
- 13) Quais são as conseqüências de estar desempregado?
- 14) Por que você está desempregado?
- 15) Você acha que conseguirá ser readmitido com o mesmo salário? Por quê?
- 16) Você acha que consegue se reinserir no mercado de trabalho facilmente? Por quê?
- 17) Quem é você? Descreva-se.

APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA COMISSÃO DE
ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL TERMO DE CONSENTIMENTO
LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, _____

Portador do RG, _____.

Declaro que obtive todas as informações sobre a pesquisa intitulada: **Ações executadas pelos desempregados que residem na Grande Florianópolis** (título antigo), que tem como objetivo compreender minhas ações voltadas a reinserção no mercado de trabalho. Entendo que esta pesquisa não acarretará ônus a minha pessoa ou a outrem.

A entrevista será realizada no local estabelecido através de acordo entre eu e a pesquisadora. Não haverá riscos ou desconforto significativo no decorrer da entrevista, que não deverá ultrapassar 1 (uma) hora de duração.

Entendo como benefício da pesquisa a compreensão de meu entendimento sobre a situação de desemprego que me encontro, no momento. A pesquisa também procura o melhor entendimento de como as eu invisto em ações para a minha reinserção no mercado de trabalho.

A entrevista se realizará de forma individual, estando envolvido apenas eu e o pesquisador.

Estou ciente que não sou obrigado a responder todas as perguntas a mim formuladas durante a entrevista e que posso me retirar, não dando continuidade a entrevista sem que haja quaisquer constrangimento ou ônus. Tenho consciência que meus dados pessoais serão mantidos em sigilo não sendo em hipótese alguma publicados, e que apenas o resultado obtido com a pesquisa será apresentado, de forma que eu não possa ser identificado.

Declaro que estou ciente que a gravação de minha entrevista ficará sob a propriedade do grupo de pesquisadores pertinentes ao estudo e sob sua guarda. Estou ciente que o material e informações obtidas através de minha entrevista só poderão ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos sem que a minha pessoa possa ser identificada, tanto quanto possível, por nome ou qualquer outra forma. As informações obtidas através de minha entrevista só serão publicadas como forma de resultados obtidos na pesquisa, sem qualquer tipo de identificação.

() Aceito que minha entrevista seja gravada.

() Não aceito que minha entrevista seja gravada.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Adaptado de: (1) South Sheffield Ethics Committee, Sheffield Health Authority, UK; (2) Comitê de Ética em pesquisa - CEFID - Udesc, Florianópolis, BR.
--

APÊNDICE C – Categorização dos dados obtidos

CATEGORIAS RELACIONADAS AO MOTIVO DO DESEMPREGO

CATEGORIAS		MARIA	LUCAS	SARA
CULPABILIZAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	"Olha se você procurar encontra, se você não tiver grandes exigências, se você quiser mesmo trabalhar. Se você não tiver assim ... Preciso não importa no que seja, estou precisando, então você encontra." "Você não trabalha se for escolher muito" "[...] eu por exemplo, eu parei no tempo. Eu não faço nenhum tipo de reciclagem, o que deveria" "Os irresponsáveis (responsabilizando as próprias pessoas – toyotismo, culpabilização do sujeito) somos nós mesmos." "[...] eu tinha que pegar seis horas da manhã, eu tinha que sair de casa muito cedo, trabalhava de segunda à segunda com uma folga só na semana. E pra mim também como dona de casa estava muito desgastante" "Correr atrás. Porque se correr atrás você acha." (fala interessante à ser problematizada, a mesma afirma que se correr atrás e não escolher as pessoas encontram, porém ainda não está empregada) "Com mais cursos pro pessoal, reciclar mais esse pessoal, principalmente nós, que já tem uma idadezinha" "Porque ainda não arrumei, ainda não apareceu nenhuma oportunidade, uma porta ainda não se abriu."	"Desemprego existe muito porque tem muitas pessoas desinteressadas mesmo, não são muito à favor de trabalhar. Não são todas." "[...] muitas pessoas que não tem interesse, pedem pra outros entregarem currículos por eles, não correm atrás." "[...] Porque assim, não vai ser na primeira tentativa que tu vai conseguir um emprego, não vai ser na primeira entrevista que vão te dar a vaga." "Acho muito errado também quem se escora no seguro desemprego. Acho errado esperar o seguro acabar pra ir procurar emprego. Eu mesmo não dependo disso. Acho que tem que correr atrás das oportunidades, procurar informação, porque oportunidade sempre tem."	"[...] como cheguei a pouco tempo ainda não saí pra procurar. Ainda não fui atrás"

CULPABILIZAÇÃO	QUALIFICAÇÃO	"Pra quem não tem estudo e qualificação, as portas estão fechadas." "[...]as pessoas não estão se preparando" "[...] tem que se reciclar sempre"		"[...] às vezes a pessoa não tem aquela qualificação, mas ela tem vontade de trabalhar." "Tem muita gente nas escolas que não tem a visão, perspectiva do futuro [...]Depois vai chegar lá na frente e não tem qualificação, não terminou o ensino médio, às vezes nem o ensino fundamental." "Às vezes também na faculdade tem muita gente que chamam de semi-analfabetos, porque está ali porque o paizinho é riquinho e pode pagar, mas não vão conseguir emprego porque não aproveitaram o tempo que passaram na faculdade". Porque às vezes você consegue um emprego, mas por você não ter conhecimento em alguma coisa você perde [falando sobre cursos de qualificação] "Muitas das vezes somos nós mesmos, por não ter aproveitado o tempo de escola." "Do de carteira assina eu pedi pra sair porque eu não tinha completado o ensino médio. [...] eu tinha que escolher entre trabalhar ou estudar e eu escolhi estudar."
	COMPETÊNCIA	"Tem corte e você é um péssimo funcionário, você é o primeiro a ser mandado embora, se você é bom eles vão fazer de tudo pra você, você vai continuar ali"		
	EXPERIÊNCIA			

CATEGORIAS		RUTHI	ANA	MATHEUS
CULPABILIZAÇÃO	CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	“Eu que não dei sorte. Porque meu pai, ele não ficou um mês desempregado, sempre tem alguma coisa pra ele, ele está trabalhando e sempre tem proposta.” “[...] depende da pessoa né” “[...] pelo o que eu vi, eles querem pessoas que corram atrás [...]”	“[...] acho que mais por causa das pessoas mesmo, de não se capacitarem, de não procurar [...]” “[...] ou desinteresse das pessoas em razão dos baixos salários e poucos benefícios que as empresas oferecem.”	“[...] claro que você tem que ter uma certa predisposição pra fazer as coisas também, você não vai ficar sentado esperando que o cara venha e ó vai fazer uma universidade, eu vou pagar pra você. Tem que correr atrás também.”
	QUALIFICAÇÃO	“Fazer cursos [...] Tem que ter cursos [...] pra estar sempre se aperfeiçoando” “[...] não estava conseguindo estudar.”	“[...] falta muitas vezes é mão de obra qualificada [...]”	“Eu acho que qualificando melhor as pessoas [...]” (falando de como o desemprego poderia ser combatido) “Então nesse sentido de se aprimorar mais ou requalificar-se, alguma coisa nesse sentido. Investir numa qualificação ou especialização”. “[...] aprender novas tecnologias, coisas do tipo, acho que também, não para regredir para ampliar o teu leque, pra que você tenha mais opções, mais oportunidades.”
	COMPETÊNCIA	“Na verdade é porque eu larguei currículo no lugar errado”		
	EXPERIÊNCIA	“[...] acho que o meu currículo está bem pobre, por isso que eu não estou conseguindo”		

CATEGORIAS		MARIA	LUCAS	SARA
OPORTUNIDADES	MERCADO DE TRABALHO	"No Rio é mais difícil, na região Sudeste né, aqui no Sul está mais fácil."	"[...] Muito trabalho e pouco salário, tu trabalha só pra pagar as contas e comer. E o mercado eu acho que está muito concorrido e exigido também." [referindo-se que existem vagas, mas pouca remuneração] [Setor] "De indústria tem bastante oportunidade, mas é muito explorativo, exige demais, trabalha muito e é pouco remunerado. Setor de comércio que eu vejo é uma das áreas que oferece um salário um pouco melhor remunerado, nem todos os comércios, mas a maioria dependendo a área é o que .. como hoje em dia quem trabalha em negócios de concessionária, essas coisas, é bem remunerado. Mas dependendo dessas áreas, de mercado, atacadista, por incrível que pareça, era pra ser a mais valorizada e é a mais desvalorizada, hoje em dia." "Eu acho que na de mercado, estas coisas, é a que tem mais vagas, mas como eu te disse é baixa remuneração, é o que leva a ter tanta vaga. [...]A maioria hoje em dia é assim, que tem bastante vaga, tipo lanchonete mesmo, como multinacionais que oferece um monte de vaga, mas pouca remuneração." "[...] com certeza mais é aqui pra região Sul , serviços, trabalho, oferece bastante pra cá, aqui oferece pra diversas áreas.E u acho que aqui tem mais emprego, porque é difícil ir pro Rio, São Paulo pra procurar emprego é mais vindo de lá pra cá."	"Agora do meu emprego informal eu pedi pra sair pra vir pra vim tentar uma vaga de emprego aqui em Florianópolis." "[...] eu pedi para sair daquele emprego pra vir tentar um aqui"

OPORTUNIDADES	ORGANIZAÇÃO/ EMPRESA	“Eu pedi pra me mandarem embora, o que me desanimou foi, tantas horas trabalhadas e pouco, só um salário mínimo [...] Aí eu falei, fico em casa.”	“Mas acho que existe tanto desemprego também, por causa de maus administradores, tanto de empresas [...]” “Hoje em dia é muito difícil tu chegar e dizer, olha, eu me sujeito a receber um pouquinho menos, mas será que dá pra mim fazer um estágio? É muito difícil sabe. Não só na minha área que eu to partindo agora, mas em diversas áreas se vê muito esta dificuldade de se encontrar um lugar pra se fazer um estágio. Muitas vezes o desemprego se dá por causa disso. [...] as empresas querem que tu tenha prática, saiba fazer aquilo, não só saiba a teoria” “Também o pessoal só contrata quem tem experiência, aí tu até quer trabalhar mais não tem oportunidade.”	“Se ela tem vontade de trabalhar, se as pessoas puderem ajudar ela a entender aquele trabalho que deveria ser feito, pra que ela ficasse naquele serviço talvez ela conseguisse. Seria menos um na fila dos desempregados.” “[...] você chega, como eu, cheguei muitas vezes em entrevista de emprego e só não peguei porque a empresa não queria pagar a passagem que eu precisava. Então assim, se houvesse assim uma lei de que seria obrigatório pagar a passagem total do empregado, o empregador não poderia dizer não para aquele que quer trabalhar.”
	GOVERNO/ POLÍTICA	“[...] investir um pouco né, fazer uns cursos. Ter mais oportunidade que aqui não tem um .. lá no Rio nós temos o FAETEC, é público. Você vai lá e faz o curso de computação de graça, você tem três anos de inglês de graça, o governo que banca. Aqui você não tem nenhuma oportunidade dessas.”	(referindo-se a má administração)[...] por parte do governo também.” “Ah o governo poderia investir em mais estágios pro pessoal consegui pratica mais, não ficar só na teoria, [...] Acho que poderiam ter mais cursos e estágios, oferecidos pelo governo”	“Dos governos anteriores também né, porque a culpa não é só do atual presidente é de todos os outros que vieram anteriormente, talvez se tivessem investido em educação , mais nos estudantes da época. Acho que hoje em dia seria bem menos a taxa de desempregados.”
	ECONOMIA/ GLOBALIZAÇÃO			

CATEGORIAS		RUTHI	ANA	MATHEUS
OPORTUNIDADES	MERCADO DE TRABALHO	“Pra mim está difícil, porque como eu trabalhei como atendente de locadora, não tem muita coisa.” “As metropolitanas sempre têm mais oportunidades, tem mais gente. Aqui, Florianópolis é uma cidade de oportunidades, sempre tem alguma coisa” “Porque não surgiu ainda uma oportunidade pra mim.”	“Assim, eu acho que vaga tem, oportunidades têm. Tem bastante empresa precisando, só não têm assim, oportunidades que convém com o que as pessoas estão procurando. Digo em termos de salário.” “[...] vaga tem, não tem empresa que pague o suficiente pra entrar um bom profissional.” “Eu acho que tem oportunidade, tem, porque o administrativo de uma empresa é grande. Tem o financeiro, tem o RH, tem compras, tem diversas áreas dentro do administrativo, por isso que eu acho que vaga tem. E quanto a região não sei porque vivo aqui, não saio daqui, não vou pra fora, não tenho muito conhecimento disso, como estaria fora né.” “Que tem, têm, é só a gente pegar o Diário, eu tenho folheado bastante Diário e sempre tem, é informática, é serviços, é ramo de hotelaria, sempre tem coisa.”	“[...] eu ainda estou sem trabalhar porque eu não quero sair de Florianópolis ou pretendo não sair de Florianópolis. Porque eu já tive propostas para ir trabalhar em São Paulo. [...] Então é mais uma questão uma questão de opção, pelo menos na minha área não está tão crítico assim é mais a questão local mesmo.” “[...] como a gente mora em Florianópolis e como aqui é uma cidade turística, então você vê muito que na área de entretenimento, turismo. [...] são setores que dificilmente você fica desempregado. Tem sempre alguma oportunidade, alguma coisa, porque o comercio de entretenimento aqui é tudo [...]” “E comercio e só ler o jornal, você vê trezentos anúncios de emprego de vendedor [...]” “Você olha lá, abre pra São Paulo tem no mínimo umas cinquenta vagas diferentes, pra trabalhar lá, ou pra trabalhar em Minas, trabalhar no Rio, até pra o Espírito Santo, acaba aparecendo algumas coisas. Então é uma região que tem mesmo bem mais oportunidade do que aqui.”
	ORGANIZAÇÃO/ EMPRESA	“[...] eles não dão oportunidade pra quem está começando” “Eu acho que eles querem mais pessoas experientes. Eu procurei bastante pra trabalhar em vendas, mas não consegui nada porque eu nunca trabalhei. Então eu digo que está difícil porque eles querem sempre com experiência, mas quem tem experiência está trabalhando.”	“[...] talvez as empresas não estarem dispostas a pagar uma quantia que o funcionário se valorize.” “Não sei às vezes a falta de profissional capacitado, que as empresas hoje exigem bastante que o profissional tenha curso, fale línguas, e tenha formação e talvez hoje as pessoas, não sei, não tenham tanto dinheiro	“Como eles acabaram fechando, eles acabaram demitindo a gente. Porque eu não quis ir pra são Paulo, tinha a possibilidade de ir para São Paulo. Só que eu acabei não aceitando porque a proposta deles era horrível, né.” “Porque neste momento que a gente acabou ficando desempregado, que a empresa fechou aqui é um pouquinho de má administração [...]”

OPORTUNIDADES	ORGANIZAÇÃO/ EMPRESA	“Eles querem com experiência. Tipo o meu pai, ele tem oportunidade porque ele tem 25 anos de garçom, então ele já sabe bastante, eu não, eu trabalhei nove meses. Então entre eu e ele, eles sempre vão querer ele.” “Decidi sair, porque eu não tinha carteira assinada.”	pra estar investindo na sua própria capacitação.”	“Uma certa falta de interesse da gerência daqui, ficavam paradas, sentadas esperando o trabalho cair no colo deles, enquanto deveriam estar fazendo contatos com os clientes ou possíveis clientes.”
	GOVERNO/ POLÍTICA		“[...] talvez mais incentivos a vir do poder público, para as pessoas, pra facilitar a capacitação das pessoas, pra facilitar a formação da pessoa. Acho que isso.”	“Mas acho que falta um pouquinho de boa vontade dos nossos governantes.” “Mas também falta um pouquinho de incentivo, né. Não se um incentivo fiscal, de que natureza [...] então falta um pouquinho de fiscalização e um pouquinho de incentivo né. Dar mais oportunidades para as pessoas, porque vamos dizer: tem um monte de faculdades, são todas qualificadas, tem bons professores e você não tem grana pra se manter numa faculdade dessas, [...] uma bolsa que seja, pra te dar um suporte.” “[...]mas falta também eles [os governantes] olharem um pouquinho mais pra educação. Melhorar a nossa educação.”
	ECONOMIA/ GLOVALIZAÇÃO			“[...] também tem haver com os acontecimentos gerais, globais vamos dizer. Essa baixa do dólar foi muito ruim pra estas empresas porque a gente trabalhava com muitos clientes de fora do Brasil. [...] Então um funcionário nos Estados Unidos, vamos dizer que ele custe hoje a hora dele, não lembro bem se é a hora ou é o dia, cento e vinte oito dólares, por mais que eles venham enxugar isso eles chegam no máximo noventa e oito/noventa e nove dólares. Aqui no Brasil este mesmo funcionário acaba saindo pra eles em torno de sessenta e cinco/setenta dólares por aí.

OPORTUNIDADES	ECONOMIA/ GLOBALIZAÇÃO			Só que, com esta baixa do dólar acabou quase se equiparando o funcionário daqui e o funcionário de lá. E com esta aparição deste mercado oriental, da China no caso, a Índia lá mais barato ainda, então as vezes com a grana que você paga um funcionário aqui, você paga três funcionários lá. Então é bem mais barato. Eu falo que é trabalho escravo porque os caras trabalham dez horas por dia e de segunda à sábado, não sei se o domingo deles é remunerado, como é que rola a coisa, mas é bem mais barato. Na Índia a mesma coisa.”
----------------------	-----------------------------------	--	--	--

CATEGORIAS RELACIONADAS AS AÇÕES VOLTADAS A REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

CATEGORIAS		MARIA	LUCAS	SARA
ENVIAR CURRÍCULO DE FORMA	Presencial	“Entregando currículo” “Já coloquei um bocado de currículo.” (entrevistada emite sinais de que não está fazendo)		
	Virtual			
PROCURAR VAGAS EM	Jornais	“[...] procurando no jornal”		
	Agências			“[...] acordar bem cedo, enfrentar fila de SINE, porque ajuda também”
	Sites na Internet			
QUALIFICAR-SE COMO FORMA DE REINserÇÃO				“[...] cursos profissionalizantes, os cursos técnicos, o colégio, a faculdade.[...] mas se capacitar bem mais, se dedicar bem mais nesses tais cursos e aproveitar o tempo que está no atual emprego pra ver se cresce na função e assim vai dando lugar pros outros chegarem também.” “[...] é bem mais acessível um curso de informática, um curso técnico de informática, um curso técnico de contabilidade. Existem bastantes cursos técnicos hoje que ajudam bastante” “Fazer cursos técnicos” “Pretendo retomar meus estudos, meus cursos” “Eu fiz de informática, de operador de tele marketing, de doceira autônoma, eu fiz bastante, mas agora eu não lembro.” “Eu estou pensando em fazer um técnico em Enfermagem.” “[...] continuar fazendo os cursos por que ajuda bastante”
ENTRAR EM CONTATO COM A REDE SOCIAL		“Também tem esse boca a boca, um indica. O tal QI, quem indica. Se você é um bom funcionário, você me indica.” “Eu mesmo quando trabalhei já indiquei muitas, que hoje estão trabalhando, estão lá.”		“Contatar amigos, parentes que estejam trabalhando pra enviar currículo e ser indicada como eu fazia lá.” “[...] contatar os amigos pra ver se eu consigo ser indicada.”
EMPREGO INFORMAL				“[...] se não encontrar, acho que o emprego informal ajuda a manter por um tempo até encontrar um emprego com carteira assinada”

COMO SE REINSERIR NO MERCADO DE TRABALHO/ AÇÕES VOLTADAS A REINserção

CATEGORIAS		RUTHI	ANA	MATHEUS
ENVIAR CURRICULO DE FORMA	Presencial	“Largo currículo, larguei bastante em todo centro em lojas. Larguei mais de 60 currículos nas lojas.”		
	Virtual		“[...] enviado currículo para aquelas que lançam ali na página dos classificados.”	“[...] mandei currículo e eles me responderam pra continuar o processo de seleção”
PROCURAR VAGAS EM	Jornais	“Procuro no jornal”	“[...] tenho ficado sempre de olho no Diário, vendo as vagas que aparecem [...]”	“E comercio e só ler o jornal, você vê trocentos anúncios de emprego de vendedor, sei lá” [olha no jornal, porém, os anúncios são mais referentes ao setor de comércio]
	Agências	“Procuro [...] [em] agências de emprego”	“[...] hoje tem bastante empresas que hoje dão consultorias, que dão suporte e que realmente estão precisando de pessoas. Tem a RH Brasil, tipo um SINE da vida assim, daí tu te cadastra e ali tem um banco de clientes deles, que lançam vagas ali. Ah to precisando de uma pessoa assim, de uma pessoa assada. Aí tu vai lá procura, passa por entrevista, tem uma conversa com o Psicólogo da empresa e ela vai te encaminhando pra estas empresas de clientes deles que tem vaga em aberto [...]” “Eu acho que mais assim, procurar estas empresas que dão suporte pras empresas que estão no mercado hoje atrás de profissionais.”	
	Sites na internet	“Procuro [...] na internet”		“Basicamente eu fiz uma inscrição no CATO, que eu pago mensal, fiz um plano mensal porque eu não tinha idéia de ficar muito tempo desempregado, pra ver todas as oportunidades que acabam aparecendo, tem várias empresas que anunciam através deste site. As oportunidades que já aparecerem, apareceram pelo CATO, pela APinfo, teve um outro site que eu me cadastrei também, que é no mesmo sentido da APinfo, mas este pode ser pago ou não.”

QUALIFICAR-SE COMO FORMA DE REINserÇÃO	“Tem que ter mais cursos pra elas se aperfeiçoarem melhor” “Eu agora eu parei um pouco, agora só faço um curso de inglês. Antes eu fiz de informática e um lá que tinha de primeiro emprego, atender mais o turismo.” “Fazer cursos [...] Tem que ter cursos, pelo o que eu vi, eles querem pessoas que corram atrás, pra estar sempre se aperfeiçoando” “Eu quero fazer técnico em hospedagem, vou tentar no CEFET e ano que vem quero fazer faculdade, hotelaria.”		“Uma boa coisa às vezes é você fazer, o que eu to tentando fazer agora, tipo um processo de requalificação uma coisa do tipo, uma especialização. [...] Mas o inglês eu quero ver se eu começo a fazer agora. Não um curso, mas aulas com um professor particular que você acaba rendendo mais e acaba sendo um pouco mais barato que um curso tradicional.”
ENTRAR EM CONTATO COM A REDE SOCIAL		“[...] e sempre o Q.I né. Sempre indo atrás de pessoas, como eu já trabalhei até no setor de Recursos humanos a gente acaba criando uma rede grande de relacionamentos e sempre: Ah se tu souber de alguma coisa dá um toque, passa um e-mail; Ah to desempregada, se tiver alguma oportunidade na empresas que tu tais hoje, me liga que eu corro atrás. Eu acho que sempre tem alguém que indica, que acaba dando certo, mais até do que talvez tu sair atrás sozinha; [...]Acho que sempre que tu têm alguém pra te indicar, ajuda mais”	“Sem contar aquelas coisas né, indicação de um amigo que a gente acaba tendo. [...] como teve agora um rapaz que já trabalhou comigo na [...] que perguntou se eu tinha interesse de ir pra Campinas, que era pra trabalhar na [...], que eles estão com vagas lá. [...] O que a gente chama de O.I, né, Quoeiciente de Indicação.”
EMPREGO INFORMAL			