

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO
NORTE

SERGIO MURILO DE ARAUJO NOGUEIRA

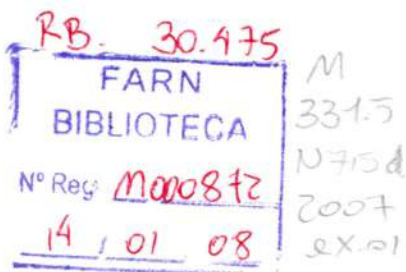
A DIFICULDADE DE (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DE
PESSOAS ACIMA DE QUARENTA ANOS NA CIDADE DE NATAL/RN

SÉRGIO MURILO DE ARAÚJO NOGUEIRA

A DIFICULDADE DE (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DE
PESSOAS ACIMA DE QUARENTA ANOS NA CIDADE DE NATAL/RN

Monografia apresentada ao Curso de
Administração de Empresas da
Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do
Norte como requisito obrigatório para
obtenção do título de Bacharel em
Administração

Orientadora: Ana Maria da Silva Souza,
Msc.



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Nogueira, Sérgio Murilo de Araújo

A dificuldade de (re)inserção no mercado de trabalho formal de pessoas acima de quarenta anos na cidade de Natal/RN / Sérgio Murilo de Araújo Nogueira. – Natal: FARN, 2007.
56f.

Orientador: Ana Maria da Silva Souza (M.Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Mercado de Trabalho – Monografia. 2. Empregabilidade – Monografia.
I. Título.

RN/FARN/BC

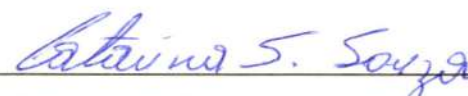
CDU 331.5

SÉRGIO MURILO DE ARAUJO NOGUEIRA

A DIFICULDADE DE (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DE
PESSOAS ACIMA DE QUARENTA ANOS NA CIDADE DE NATAL/RN

Monografia apresentada ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade
Natalense Para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte e aprovada em ____ de
_____ de _____, pela banca examinadora composta pelos seguintes
membros:

Ana Maria da Silva Souza, Msc.
Orientadora



Catarina da Silva Souza, Msc.
Membro Examinador

Maria Teresa Pires , Msc.
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de estar no mundo e ter conhecido pessoas maravilhosas.

Aos meus pais, Luiz Gonzaga de Pontes Nogueira e Maria Dila de Araújo Nogueira, aceitem este beijo que lhes estou a dar, pelo amor que sempre me dedicaram, pelo apoio que sempre me propiciaram. Quantas vezes teria desistido, não tivessem eles insistido, jamais permitindo que o desânimo me dominasse, para que este dia finalmente, chegasse... .. Meu amor e reconhecimento eterno.

Aos meus irmãos e minha família, agradeço todo o amor, carinho, compreensão e respeito.

A minha esposa, Denise Collares Moreira Cunha Nogueira e minha filha Débora Cunha Nogueira, a essência da magia que é a razão de minha vida.

Aos amigos da FARN, que me "aturaram" todos os dias nesses 4 anos. Muitas das pessoas que passaram e passam pelo que eu passei e passo: ficar longe da família em busca de um ideal comum.

Meus agradecimentos especiais a:

Zenóbia Collares Moreira Cunha, minha sogra, pela colaboração, apoio e incentivo de um dos maiores sonhos de minha vida, minha formatura. Pessoa importante no conjunto que cerca minha vida.

Ana Maria da Silva Souza, Msc., mais que uma professora, uma amiga com quem interagi nesse último ano e com quem participei de lutas que me trouxeram cada vez mais experiência e amadurecimento e, sem dúvida, uma professora no sentido profundo da palavra. Minha orientadora, uma mulher de valor, pessoa com grande senso de amizade.

A todos que colaboraram direta ou indiretamente para a concretização deste sonho. Para vocês, ofereço esta página...

Muito obrigado a todos!

Sérgio Murilo de Araújo Nogueira

RESUMO

A dinâmica econômica do Brasil apresenta sensíveis mudanças nas últimas décadas que, naturalmente, refletiram-se no mercado de trabalho. Garantir a maioria dos trabalhadores brasileiros o acesso ao mercado formal de trabalho constitui um dos grandes desafios das políticas públicas e privadas. Nunca é fácil perder o emprego e ter que procurar trabalho. Mas e quando você já tem mais de 40 anos? O mercado de trabalho tem-se mostrado competitivo para todas as idades e, principalmente para pessoas acima de quarenta anos. Qual o futuro profissional das pessoas que já estão ou passaram dessa idade? Nessa perspectiva este trabalho tem como objetivo identificar e analisar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores na (re)inserção do mercado de trabalho formal em Natal/RN. Para desenvolvimento da monografia foi utilizada a pesquisa do tipo exploratória-descritiva. Para atender aos objetivos deste trabalho foram definidas duas populações de estudo: a primeira foi composta por duas empresas recrutadoras de mão-de-obra existentes na cidade do Natal/RN, e a outra, pelos candidatos a emprego nas empresas recrutadoras. Para a execução dessa monografia, foram consultadas fontes primárias e secundárias de dados. O estudo realizado junto às empresas recrutadoras de mão-de-obra consistiu de uma coleta de dados primários através de entrevistas pessoais, com a aplicação de um formulário semi-estruturado. A pesquisa realizada com os candidatos também consistiu de uma coleta de dados primários através de entrevistas pessoais, com a aplicação de um formulário estruturado, junto aos candidatos durante os meses de agosto e setembro de 2007. Em relação aos dados secundários foram consultadas pesquisas desenvolvidas pelo IBGE e Sistema Nacional de Empregos – SINE. Com base nas pesquisas realizadas conclui-se que os fatores de empregabilidade que poderão fazer a diferença para os profissionais acima de 40 anos (re)inserir-se no emprego estão relacionados a um bom relacionamento interpessoal, ser entusiasta, gostar do que faz e a pensar e agir pró-ativamente. O importante é não perder o entusiasmo, acompanhar a evolução tecnológica e manter uma rede de amigos. Aos profissionais de 40 anos, os mesmos devem rever seu papel e refletir exaustivamente sobre sua (re)inserção, ponderando suas ações, analisando seu desempenho, de forma a melhorar as condições profissionais e de vida.

Palavras-Chaves: (ré)Inserção. Mercado de Trabalho. Empregabilidade.

ABSTRACT

The economic dynamics of Brazil presents sensitive changes in recent decades that, of course, is reflected in the labor market. Ensuring the majority of Brazilian workers access to the formal labor market is one of the great challenges of public policies and private. It is never easy to lose your job and have to look for work. But what if you already have more than 40 years? The labor market has been competitive for all ages, and especially for people over forty years. What is the future of professional people who are already passed or that age? In that perspective this work aims to identify and analyze the difficulties encountered by workers in the (re) integration of the labor market in formal Christmas / RN. For development of the monograph was used to search the type exploratory-descriptive. To meet the objectives of this work were identified two populations of study: the first was composed of two companies recrutadoras of labor-existing in the city of Natal / RN, and the other, the candidates for employment in companies recrutadoras. To implement this monograph have been consulted primary and secondary sources of data. The study conducted among businesses recrutadoras of labor-consisted of a collection of primary data through personal interviews with the application of a semi-structured form. The research conducted with the candidates also consisted of a collection of primary data through personal interviews with the implementation of a structured form, next to the candidates during the months of August and September of 2007. On the data side were consulted research developed by IBGE and the National System of Jobs-SINE. Based on research conducted concluded that the factors of employability that could make a difference for the professionals over 40 years (re) fall into employment are linked to good interpersonal relationships, be enthusiastic, like what it does and thinking and act pro-actively. What is important is not to lose the enthusiasm, monitor technological developments and maintain a network of friends. To the professionals in 40 years, they should review their role and thoroughly reflect on their (re) integration, considering their actions, examining its performance in order to improve the conditions of life and work.

Key Words: (ré) Incorporation. The labor market. Employability.

LISTAS DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FARN – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do RN

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IMO – Intermediação de Mão-de-obra

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

PEA – População Economicamente Ativa

PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador

PROEMPREGO – Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador

PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda

PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SPE – Sistema Público de Emprego

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pessoas economicamente ativas e ocupadas na semana de referência por sexo	36
Gráfico 2 – Pessoas economicamente ativas e ocupadas na semana de referência por faixa etária	36
Gráfico 3 – Trabalhadores (re)inseridos por faixa etária	37
Gráfico 4 – Trabalhadores (re)inseridos por setor econômico	37
Gráfico 5 – Trabalhadores (re)inseridos por escolaridade	37
Gráfico 6 – Candidatos entrevistados – Sexo	39
Gráfico 7 – Candidatos entrevistados – Faixa Etária	40
Gráfico 8 – Candidatos entrevistados – Escolaridade	40
Gráfico 9 – Candidatos entrevistados – Estado Civil	41
Gráfico 10 – Candidatos entrevistados – Dependentes	41
Gráfico 11 – Candidatos entrevistados – Renda Familiar	42
Gráfico 12 – Candidatos entrevistados – Situação Atual	42
Gráfico 13 – Candidatos entrevistados – Tempo de Permanência Último Emprego	43
Gráfico 14 – Candidatos entrevistados – Função Exercida	43
Gráfico 15 – Candidatos entrevistados – Atividade Econômica	44
Gráfico 16 – Candidatos entrevistados – Como Percebem o Mercado	44
Gráfico 17 – Candidatos entrevistados – Fez Algum Curso Ultimamente .	45
Gráfico 18 – Candidatos entrevistados – O que Ajudaria na (re)inserção .	45
Gráfico 19 – Candidatos entrevistados – Dificuldades de (re)inserção	46

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	10
1.2 AMBIENTE DE PESQUISA	12
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Geral	12
1.3.2 Específicos	13
1.4 JUSTIFICATIVA	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 O TRABALHO E O SER HUMANO	15
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	18
2.3 CONFIGURAÇÃO DE UM CENÁRIO DE DIFICULDADES PARA A (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	20
2.3.1 Mercado de trabalho	20
2.3.2 Desemprego no Brasil	22
2.3.3 Taxa de desemprego	25
2.3.4 Empregabilidade	26
2.3.5 Mercado informal	28
2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO	30
3 METODOLOGIA	33
3.1 TIPO DE PESQUISA	33
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	33
3.3 COLETA DE DADOS	34
3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	34
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DA PESQUISA	35
4.1 PROCESSO DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NA CIDADE DO NATAL/RN	35
4.2 ESTATÍSTICAS DE EMPREGO E DESEMPREGO NA CIDADE DO NATAL/RN	35
4.3 EXIGÊNCIAS DOS EMPREGADORES PARA (RE)INSERÇÃO DOS TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DAS EMPRESAS RECRUTADORAS	38

4.4 PERFIL DOS CANDIDATOS À VAGA NAS EMPRESAS RECRUTADORAS DE MÃO-DE-OBRA	39
5 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49
APÊNDICES	52

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Crescentes perspectivas na diminuição do número de empregos no cenário mundial estão levando a mudanças sucessivas nas relações de trabalho. Observa-se um novo perfil global de gerenciamento, onde o mesmo está forçando as organizações a acrescentarem novas responsabilidades e mudar as existentes.

Para Bridges (1995, p.33), a questão do desaparecimento dos empregos se torna cada vez mais, “mudanças que já aconteceram”, mudanças estas que podem e devem ser exploradas por pessoas e organizações que saibam como fazê-la. A dificuldade é que o emprego está se mostrando parte do problema, não parte da solução.

A dinâmica econômica do Brasil apresenta sensíveis mudanças nas últimas décadas que, naturalmente, refletiram-se no mercado de trabalho. Garantir a maioria dos trabalhadores brasileiros o acesso ao mercado formal de trabalho constitui um dos grandes desafios das políticas públicas e privadas. Nunca é fácil perder o emprego e ter que procurar trabalho. Mas e quando você já tem mais de 40 anos? O mercado de trabalho tem-se mostrado competitivo para todas as idades e, principalmente para pessoas acima de quarenta anos. Qual o futuro profissional das pessoas que já estão ou passaram dessa idade? Vivencia-se hoje uma nova situação. Conseguir uma boa colocação no mercado de trabalho exige uma grande dose de perseverança. As tendências do mercado de trabalho em relação à idade fazem com que as chances de obter um emprego diminuam à medida que os anos passam, apesar de entender-se que a experiência aumenta. Após essa idade, fica muito mais complicado conseguir uma boa colocação – um emprego fixo, com carteira assinada, benefícios e boa remuneração. A idade traz diferenciais importantes como o acúmulo de conhecimento, maior responsabilidade e melhor capacidade de enfrentar situações adversas, já vivenciadas, anteriormente, no ambiente de trabalho.

No entanto, a cultura organizacional tem valorizado pouco essas características, destacando bem mais os aspectos negativos do profissional desta faixa etária, tais como: a maior proximidade da aposentadoria, à medida que a idade avança, ou ainda o fato de ter “menos pique e energia”, falta de flexibilidade, de

atualização, de ousadia, de agilidade e habilidade no relacionamento em equipe. Hoje a expectativa de vida do brasileiro já chega a passar dos 70 anos. Atualmente, pessoas com 50 ou 60 anos de idade já se ofendem quando são chamadas de idosas. São pessoas com muita experiência e que se sentem dispostas a continuar trabalhando por mais 20 ou 30 anos. A questão é: “trabalhando onde?”.

Nenhuma empresa vai dizer, para o candidato, que o problema dele é idade. Normalmente a empresa diz que o problema é o perfil, que é um negócio que ninguém sabe definir até hoje o que exatamente significa “o perfil”.

O desligamento da rotina de anos de trabalho significa um giro de 180° e às vezes, esta mudança é dramática pelas conseqüências psicológicas e morais. O sujeito deve repensar e redefinir sua vida e identidade ao mesmo tempo em que deve assumir sua velhice e o estigma de ser inativo, da fragilidade física e a competência para produzir.

Para alguns a perda da função principal da vida, trabalho produtivo economicamente para o homem, e criação de filhos para a mulher, é um grande impacto, pois os maiores valores estavam apoiados nessas funções. É necessário entender que há uma diferença substancial em “ser velho” e “estar velho”. Todos nós estaremos velhos um dia, porque a velhice é um estado biológico, mas ser velho é a dimensão emocional de nossa personalidade.

Outro aspecto que requer a atenção é a tendência natural das empresas buscarem oportunidades de menos custos. Ter um funcionário aprendiz, tentando iniciar no mercado de trabalho submetendo-se a perceber apenas o salário mínimo, é muito mais atrativo e interessante visto que muitas categorias têm pisos salariais em torno de dois salários mínimos, ou seja, quase o dobro, e o profissional veterano tem mais compreensão de tal legislação e torna-se mais exigente em relação a esse critério.

Para Rifkin (1995, p. 305), estamos entrando numa nova era de mercados globais e de produção automatizada. A estrada para uma economia quase sem trabalhadores está à vista. A globalização mudou o cenário do trabalho e salário, onde só os melhores sobrevivem, pois tem por princípio a competição. Quem não consegue vaga no mercado de trabalho, busca alternativas como consultorias ou ensino, concursos públicos, ou ainda, acabam como empresários no mercado informal. Neste sentido, questiona-se: **Será que o mercado de trabalho formal se fechou para as pessoas acima de quarenta anos na cidade de Natal/RN?**

1.2 AMBIENTE DE PESQUISA

Foi definido como ambiente de pesquisa a cidade do Natal/RN. Charme aconchegante, clima privilegiado e paisagens paradisíacas fazem com que Natal desperte paixões. A beleza de sua arquitetura é um complemento e torna a cidade uma das mais lindas do Brasil. A cidade tem uma área territorial de 170,30 km², com uma população estimada em 01/07/2006 de 789.896 habitantes segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2006). De acordo com o Anuário Natal (2005) em dezembro de 1989, a Lei Municipal nº 3.878 estabeleceu a divisão da cidade do Natal em quatro zonas administrativas. Estas regiões foram definidas em função da homogeneidade dos aspectos geográficos e das características históricas, culturais e econômicas das populações, “de tal forma que obedecesse, sem maiores dificuldades, as divisões naturais de Norte, Sul, Leste e Oeste”. Sua geomorfologia compreende relevo plano e suavemente ondulado, tabuleiros costeiros, dunas e vales costeiros.

A cidade do Natal/RN apresenta como atrativos naturais: o ar mais puro das Américas; segundo maior parque florestal urbano do Brasil; cidade situada entre o rio e o mar; 20 km de extensão de rio em área urbana; 20 km de extensão de praias; 300 dias de sol durante o ano; temperatura média anual de 26° C e ponto da América mais próximo da Europa e da África.

A economia da cidade é baseada basicamente no comércio, na indústria, na extração mineral e principalmente no turismo, chegando a concentrar atualmente a maior parte de sua população economicamente ativa como mão-de-obra trabalhando nessa atividade.

A População Economicamente Ativa - PEA de Natal ainda é, como de resto no Brasil, preponderantemente masculina. Entretanto, a mesma vem se tornando progressivamente menos masculinizada, com o aumento constante, e em praticamente todas as faixas de idade, da entrada de mulheres no mercado de trabalho.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

Identificar e analisar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores na (re)inserção do mercado de trabalho formal em Natal/RN.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Verificar o processo de intermediação de mão-de-obra na cidade de Natal/RN;
- Estudar as estatísticas de emprego e desemprego relacionadas à cidade do Natal/RN
- Identificar o perfil e exigências alegadas pelos empregadores para admissão dos trabalhadores no mercado de trabalho.
- Investigar o perfil dos candidatos à vaga nas empresas recrutadoras de mão-de-obra.

1.4 JUSTIFICATIVA

O interesse em estudar essa temática se deu por vários motivos, dentre eles, destaca-se sua relevância intelectual e social e a escassez, no Rio Grande do Norte, de pesquisas na área delimitada.

Temos hoje no Rio Grande do Norte, uma situação que se assemelha à vivida por outros Estados do Brasil: pessoas que por motivo de redução do quadro, pela reengenharia das organizações, pela não qualificação se vê subempregadas ou desempregadas. Sujeitos sem segurança financeira, isolados socialmente. Sujeitos que vêm aos 20 e 30 anos, seus ciclos de vida e trabalho modificados e que aos 40 e 80, não têm mais esperança ou mesmo perspectivas de sobreviver dignamente por seu próprio esforço, pelo seu trabalho.

Esta situação se mostra ainda mais deteriorada no Brasil, pois, embora, a legislação trabalhista demonstre uma aceitação do mercado a um público de mais idade, tendo em vista que para se aposentar o sujeito precisa estar contribuindo ou empregado até os sessentas anos ou ter completado trinta e cinco anos ou mais de contribuição comprovada ao INSS, ela é apenas imaginária e improvável. Pois, mesmo os jovens qualificados, considerados mão-de-obra barata por seus baixos salários em início de carreira, estão encontrando dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho. O que dizer da situação daqueles que sem qualificação ou mesmo super-qualificados e acima dos quarenta que estão sem empregos ou mesmo sem qualquer tipo de renda? Contribuir com o quê?

A insegurança advinda da falta de oportunidade, neste caso, não só pessoais, mas também de oportunidades não oferecidas por um Estado que se mostra incompetente em suprir as necessidades básicas quanto à educação e saúde, mas exigente na cobrança de impostos e taxas, aliadas a um mercado pouco preocupado com as mazelas sociais, faz surgir cada vez mais indivíduos doentes física e psicologicamente.

A dificuldade de adentrar no mercado de trabalho após os quarenta anos é um tema de evidente relevância social, técnica e científica. Conforme pesquisas e tendências das relações de trabalho, pessoas de quarenta anos acima são vistas como não mais produtivas para o mercado de trabalho e, passam em algumas situações, a serem descartadas dos processos seletivos das empresas, pois elas requerem um perfil profissional, onde a faixa etária é um fator determinante no momento da contratação. Tal razão justifica o estudo ora proposto que também tem o intuito de integrar o acervo bibliográfico da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN, servindo de base de dados para outras pesquisas mais ousadas, no seguimento de empregabilidade e mercado de trabalho.

Em seu contexto social, torna-se uma fonte de consulta, pela sua coleta de dados, em momento de plenos desafios em que o desemprego e o trabalho precário aparecem como uma das mais adversas expressões da questão social na atualidade da cidade do Natal/RN e do Brasil.

Do ponto de vista pessoal e profissional esta proposta é muito importante, considerando que nós próprios estamos participando deste processo de mudança, onde os parâmetros científicos, formais e profissionais que conhecemos, estão se alterando profundamente.

Por ser uma monografia, uma introdução à pesquisa foi resgatada através de um levantamento bibliográfico as diferentes formas de consciência humana e as relações de trabalho, bem como visualizar através da lente de outros autores, o que se denomina neste século, de fim dos empregos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO E O SER HUMANO

O direito de trabalhar e a proteção contra o desemprego são garantias contempladas na Declaração Universal dos Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Não se pode negar na história a necessidade de existência do trabalho em toda a sociedade humana.

O trabalho foi e continua sendo uma condição para a garantia da existência material e para a reprodução social do indivíduo, sendo imprescindível à sobrevivência humana, sendo o mesmo realizado e organizado de forma diferenciada em cada sociedade,

[...] é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade, - é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e portanto de manter a vida humana. (MARX, 1984, p.50)

Observa-se então, que o trabalho é um dos elementos a partir do qual funda-se a existência humana, estando, dessa forma presente nos mais diferentes modos de organização, em todas as sociedades e em todos os momentos históricos, uma vez que, para beber, comer, vestir, ou seja, para garantir a sua existência física e social, o homem precisa trabalhar. Trabalho esse, que se realiza através de uma complexa relação – direta e indireta – com a natureza, mediante a potencialização da força de trabalho. Conforme afirma Marx (1984, p.202).

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participa o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma das suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo. Braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana.

Tal processo ocorre porque é provocado por necessidades vitais e apoia-se historicamente no uso que os homens fazem de instrumentos e da consciência, visto que é através da consciência que o homem consegue a antecipação e projeção das ações, em uma dinâmica ininterrupta de objetivação/subjetivação que produz

continuamente novas situações e novas realidades, pois o íterim de ideações, novos conhecimentos e habilidades, necessidades e possibilidades são criadas e recriadas, acarretando mudanças tanto no indivíduo, na condição de partícipe de um processo de trabalho, quanto no ambiente social em que estão inscritos os sujeitos que trabalham.

As primeiras formas de produção basearam-se na colheita de frutos, na pesca, no cultivo da terra e na caça. Essas características de produção, consideradas primárias, corresponderam a um determinado momento histórico em que os instrumentos de trabalho não tinham atingido ainda um certo grau de desenvolvimento.

A modernização das técnicas e instrumentos de trabalho possibilitaram a produção e acúmulo qualitativo/quantitativo de excedentes, que passaram a ser apropriados por quem detinha os meios de produção.

Esse processo é percebido mais nitidamente com o advento e o desenvolvimento da sociedade capitalista e a conseqüente e clássica separação entre os trabalhadores e os objetos e meios de trabalho. Em outras palavras, isso significa a destituição das ferramentas e instrumentos de trabalho dos trabalhadores e a centralização destes nas mãos de outrem – os capitalistas.

Neste sentido, a exploração da força de trabalho alheia move o ciclo produtivo e reprodutivo do capital. Neste caso, o trabalhador, para garantir sua sobrevivência, disponibiliza sua força de trabalho e a vende para um capitalista em troca de um salário, pois, como afirma Lessa (1999, p.29), “a única forma de o trabalhador sobreviver sob o capital é vender sua força de trabalho, em troca de um salário, ao burguês”.

Conforme explica Marx (1984, p.209-210):

O produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador. O capitalista paga, por exemplo, o valor diário da força de trabalho. Sua utilização, como a de qualquer outra mercadoria, por exemplo, a de um cavalo que alugou por um dia, pertence-lhe durante um dia. Ao comprador pertence o uso da mercadoria, e o possuidor da força de trabalho apenas cede realmente o valor de uso que vendeu, ao ceder seu trabalho.

Nesse sentido, a força de trabalho serve de suporte para a acumulação do capital, pois o capitalista tanto se apropria dela, por determinado tempo, como a torna uma mercadoria comercializável por salários muitas vezes ínfimos, podendo

dessa forma, alugá-la, comprá-la e/ou dispensá-la de acordo com suas necessidades.

De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil – CLT (apud ANGHER, 2004) considera-se “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Observa-se que o serviço necessariamente tem de ser subordinado, qual seja, o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador.

Nessa relação social estabelecida entre capital e trabalho, o trabalhador não tem nenhum controle, pois possui apenas força de trabalho (forças naturais, físicas e espirituais) para ser colocada em movimento. Por outro lado, ao contrário, na condição de proprietário, ao capitalista pertence à utilização da força de trabalho, visto que possui e é dono dos meios de produção necessários para a realização do trabalho.

Neste sentido, Marx (1984, p.209) afirma que:

O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida em que o trabalho se realize de maneira apropriada e em que se apliquem adequadamente os meios de produção, não desperdiçando matéria-prima e poupando-se o instrumental de trabalho de modo que só se gaste deles o que for imprescindível à execução do trabalho.

Em **Os manuscritos econômicos e filosóficos**, Marx (1993, p. 162) identifica a verdadeira dimensão que o trabalho assumiu para os homens, em sua maioria, na sociedade capitalista. Tomou a forma do trabalho alienado, constatando que o trabalho “não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades”.

O que não se pode negar, dentro dessa dinâmica, é que o trabalho representa uma fonte para a satisfação das necessidades humanas, permitindo num processo dialético, o crescimento e o desenvolvimento da pessoa como um ser criativo, possibilitando tornar-se sujeito, na realização de sua potência, ao longo de uma vida.

Nesse sentido, aparece em cada contexto histórico com características diferenciadas. Isso pode ser visualizado principalmente na sociedade capitalista do século XXI, na qual o trabalho assalariado vivencia uma das suas crises mais

graves, frente a uma situação política, econômica e social que, dinamizada pela globalização e pela reestruturação produtiva, coloca na ordem do dia profundas transformações no mundo do trabalho, de que são expressões aumento de exigências de perfis profissionais qualificados e a precarização das condições e relações de trabalho, que se produzem através dos trabalhos subcontratados, terceirizados e autônomos.

Vivemos, pois, em um mundo de crises. Isso significa que estamos imersos em transformações que podem nos levar a processos de crescimento ou de estagnação. Mais especificamente no processo de redimensionamento empresarial, observamos que não foi suficiente redesenhar a atividade através da reengenharia ou mesmo modificar os processos produtivos com a tecnologia da informação; nenhum destes aspectos garantiu por si só uma eficiente sobrevivência das organizações em tempos modernos.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na atualidade produtividade, qualidade e competitividade são palavras chave para as empresas e cada vez mais é dada atenção ao trabalhador, que é o principal responsável no alcance de resultados, atentando para a sua valorização e motivação.

As pessoas trazem suas habilidades, conhecimentos, atitudes, comportamentos, percepções, independente do cargo que ocupam estas são características que cada um trará conforme sua individualidade, sua subjetividade. Este é um recurso altamente diversificado.

Segundo Chiavenato (2004, p.368), a preocupação da sociedade com a qualidade de vida das pessoas deslocou-se há muito pouco tempo para a situação de trabalho, como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo. A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e qualidade.

Atualmente, observa-se uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores existente em quase todo o mundo. Uma ameaça com objetivo certo

faz com que milhares de pessoas sintam-se sobressaltadas, pois a única ferramenta de que dispõem, sua força de trabalho, pode ser dispensada a qualquer momento.

O desprezo assola o universo e traz consequências drásticas para todos os que têm em seu trabalho sua única forma de sobrevivência. Contudo, a força de trabalho exigida precisa de especial qualificação, mesmo que seja, como antigamente, para apertar um simples botão. Assim, para a maioria das atividades, exige-se um trabalhador complexo, que saiba muito mais além do que seria preciso para a execução de determinada tarefa.

Acompanhando a tecnicidade do mundo, vai-se, paulatinamente necessitando de um trabalhador com maiores habilidades, ágil, que saiba lidar com nova representação de mundo, mesmo que seja para ocupar um cargo simples como o de telefonista. Essa pessoa tem de dominar sua língua, em alguns casos outro idioma, tem de ter rapidez tanto manual, como na voz e na mente, além de uma bagagem de informação disponível enquanto recurso pessoal para, ante qualquer dificuldade, utilizá-la.

Assim, o mundo do trabalho torna-se, de forma rápida e surpreendente, um complexo monstruoso, que se por um lado poderia ajudar, auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado, avassala-o em todos os seus aspectos. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alcançados a postos de poder e de liderança que produzem o capital virtual. Outros, por assim dizer, alguns milhões, são jogados como a escória cuja água benta do emprego, da possibilidade do trabalho, não veio a salvar.

Essa realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas sintam-se exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização.

O capital, por meio do trabalho, organiza e estrutura o mundo. Só que hoje ele não tem mais nomes, expressa-se por Fundos. As empresas são gerenciadas por executivos, não mais por seus donos. Podem mudar de cidade, de nome, de país, de ramo de atividade, deixando seus trabalhadores em pleno mar de incertezas e retirando-lhes a identificação com sua prática diária e com a empresa para a qual trabalha.

Se o homem passa a maior parte de seu tempo trabalhando, suas relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de extrema importância. No

entanto, as relações de companheirismo e de amizades no trabalho não se concretizam, pois elas são passageiras, imediatas e competitivas.

Fala-se em corrosão do caráter porque ninguém, nem os que teriam todas as razões para estarem satisfeitos com o sistema já que representam seu próprio ideal, encara seu emprego num horizonte a longo prazo. O comportamento de curto prazo, como Sennett (1998) observou, distorceu qualquer senso de realidade, confiança e comprometimento mútuo. As empresas descartam seus funcionários e os que podem fazem o mesmo. As pessoas parecem não mais estarem preocupadas com o significado do seu trabalho ou com a oportunidade de vivência troca coletiva. A preocupação volta-se para acumulação de um valor de mercado, cujo preço é julgado por outrem. A verdadeira identificação com o trabalho parece viver de um objetivo que não chega a concretizar-se: acumula-se aprendizado, dinheiro, experiência, aumentam-se as páginas do currículo, tudo para o próximo processo seletivo já que o trabalho atual será apenas momentâneo.

Hoje, o discurso manifesto encontrados nos folhetins que tratam das relações do trabalho parece demonstrar insistente preocupação com a melhoria da qualidade de vida dos que trabalham. Todavia, encontra-se uma política mundial de ajuste de custos que leva governos e empresas a minguaem as conquistas sociais alcançadas no último século pelas classes trabalhadoras.

No entanto, se a qualidade de vida do trabalhador é vista, pelo menos como uma política de relações públicas, ou como uma meta quase recorrente, deve-se perguntar o que no trabalho deve ser apontado como fonte específica de nocividade para a vida mental. A trama em que essa questão está envolta é quase evidente: a luta pela sobrevivência leva a uma jornada excessiva de trabalho, e as condições em que o trabalho se realiza repercutem diretamente na fisiologia do corpo.

2.3 CONFIGURAÇÃO DE UM CENÁRIO DE DIFICULDADES PARA (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

2.3.1 Mercado de trabalho

Com o surgimento do sistema capitalista de produção e conseqüente utilização do trabalho assalariado em larga escala, emerge o mercado de trabalho como uma instituição fundamental ao funcionamento da economia. Assim,

De uma forma bastante ampla, ele pode ser entendido como a compra e venda de mão-de-obra, representando o *locus* onde trabalhadores e empresários se confrontam e, dentro de um processo de negociações coletivas que ocorre algumas vezes com a interferência do Estado, determinam conjuntamente os níveis de salários, as condições de trabalho e os demais aspectos relativos às relações entre capital e trabalho. (PINHO; VASCONCELLOS, 2005, p. 379).

Até pouco tempo, as relações de trabalho eram caracterizadas por meio de contratos formais realizados entre patrões e empregados, que normalmente se colocavam em pólos opostos (com interesses divergentes). Quanto mais tempo o trabalhador ficasse em uma empresa, maiores eram suas chances de "fazer carreira" e menor a possibilidade de ser rompido o vínculo trabalhista. Hoje a situação é bem diferente. O trabalhador já não é mais dominado, está mais escolarizado, compete com outros trabalhadores pelas vagas no mercado de trabalho, não tem a garantia do emprego para toda a vida, interessa-se menos pela associação junto aos sindicatos tradicionais, está submetido a pressões crescentes para aumentar sua produtividade e corre mais risco de se ver desempregado. Em outras palavras, as noções de trabalho/emprego/segurança social, tratadas quase como sinônimas, mudaram com o passar do tempo, em interação com a evolução da sociedade e das condições da produção.

Assim como mudaram as realidades que se escondem por trás dessas noções, vários são os fatores que, conjuntamente e em interação, contribuíram para a construção desta nova realidade do trabalho. Entre eles a globalização econômica e a disseminação das inovações tecnológicas e organizacionais; as transformações no papel dos estados; a disseminação do individualismo como valor nas sociedades contemporâneas; o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho e o novo perfil, exigido pelas empresas de seleção, do profissional no mercado de trabalho.

Em algumas empresas observa-se, ainda, o recurso ao desenvolvimento e manutenção de um núcleo sólido de trabalhadores, altamente capacitados e qualificados, que auferem maiores benefícios e salários e com os quais as relações tendem a ser mais estável.

2.3.2 Desemprego no Brasil

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define como desempregado, toda pessoa de 16 anos ou mais anos que, durante a semana de referência, esteve procurando trabalho, isto é, que tomou medidas para procurar trabalho ou que procurou estabelecer-se durante a semana.

Nesses termos, desempregada é a pessoa que, naquele momento, não está contratualmente ligada a nenhum empregador. Algumas das razões do desemprego têm sido a modernização do parque industrial e as novas formas de administração adotadas pelas empresas, medidas que reduziram a quantidade dos postos de trabalho, isso é, extinguiram funções anteriormente existentes. A adoção de medidas mecanizadas, automatizadas e informatizadas extingue postos de trabalho uma vez que as máquinas fazem o que antes os homens faziam. Com a redução de pessoas nos processos produtivos, reduz-se também a quantidade de postos de chefia que tinham como função o gerenciamento delas. Reclamam os empresários que a legislação trabalhista no Brasil e o excesso de encargos sobre os contratos de trabalho dificultam a expansão dos empregos.

Segundo Franco Filho (1998, p.127), "as causas de falta de emprego são de ordem econômica (perda de renda), psicológica (perda de auto-respeito) e social (aumento da violência e crimes)". Afora essas, outros fatores são elencados por Franco Filho (1998, p. 127) como geradores do problema mundial de emprego:

1. Rigidez do mercado de trabalho (salários mínimos, legislação de seguridade, custos laborais, fraco poder sindical);
2. Diminuição do crescimento econômico e insuficiência de demanda global;
3. Evolução da tecnologia
4. Redução da qualificação do trabalhador;
5. Aumento da competitividade internacional.

O crescimento do desemprego é de fato um aspecto preocupante, por causa do agravamento do quadro social. Ficar desempregado, dadas às condições da maioria dos trabalhadores brasileiros, significa muitas vezes, também, o despejo da moradia, o isolamento social e a perda de estima provocada pela ausência de expectativas. A pobreza cresce, assim como a violência.

O agravamento do desemprego no Brasil, no sentido da vinculação do indivíduo a um trabalho formal com registro em carteira e com os direitos trabalhistas

e sociais assegurados, não tem uma demarcação exata. O que é possível afirmar como demarcação histórica, é que esse agravamento agudiza-se e ganha novas formas a partir da década de 90, consequência, entre outras coisas, dos planos governamentais.

A década de 90 configura, na conjuntura econômica brasileira, uma década de crise. Pochmann (2002, p.63), referenciado os anos 90 como um dos mais marcantes momentos de crise no Brasil, acentua que:

Os anos 90 confirmaram-se como segunda década perdida, marcada pelo crescente desemprego, pela contínua concentração da renda, pelo aumento do endividamento interno e externo e pela ausência de crescimento sustentado (baixo crescimento econômico e reduzido patamar de investimentos).

O IPEA (2006, p. 333) frisa que:

Após ligeira queda no período imediatamente pós-Real, houve um período prolongado de ascensão contínua (1996 a 1999), quando foi cunhada a expressão desemprego estrutural – expressão essa que teria a ver com as mudanças na estrutura produtiva ditadas pela nova ordem econômica internacional em que o Brasil se inseria no bojo do processo de abertura econômica. Independentemente do quão adequado possa ser esse diagnóstico, o fato é que após a mudança do regime cambial houve uma reorganização do processo produtivo e, na década atual, a taxa de desemprego vem se mostrando bem mais estável, em patamar pouco inferior ao atingido em 1999.

As implicações mais significativas desse processo são as depreciações nos salários, a marginalização do trabalho com os chamados *bicos*, a exclusão social que agrava-se com a insegurança de manutenção e permanência no emprego e a incerteza dos subtrabalhos.

Não se pode desconsiderar aqui o estreitamento do mercado de trabalho, que é decorrente, dentre outros aspectos, do crescimento demográfico da população economicamente ativa – PEA, da falência ou fechamento de empresas, da estabilização monetária, etc.

A atual epidemia do desemprego nacional decorre de menor evolução dos postos de trabalho diante da expansão da População Economicamente Ativa (PEA). Entre 1989 e 1998, por exemplo, a população ocupada cresceu 14,6%, enquanto a PEA total aumentou 22,6%, o que influenciou o aumento do desemprego no conjunto do país, estimado em 280,3% (POCHMANN, 2001, p. 103).

Nesse contexto a subutilização, a flexibilização e a terceirização do trabalho, passaram a traduzir, de alguma forma, o desemprego estrutural provocado pelo desajuste entre a força de trabalho necessária ao processo de acumulação de capital e a força de trabalho disponível no mercado de trabalho, como também o desemprego conjuntural provocado pela *ociosidade* da força de trabalho como consequência da insuficiência no nível de atividade econômica ou sazonalidade da produção.

Esses aspectos do desemprego estão relacionados a novas formas de produção e gestão da força de trabalho, pois as novas exigências postas aos trabalhadores, principalmente no processo de trabalho, aumentam as dificuldades de (re)colocação no mercado de trabalho, contribuindo em grande medida para aumentar as dificuldades de (re)inserção.

Para Passos; Nogami (1998, p. 426) o desemprego é classificado de acordo com a seguinte tipologia:

- a) Desemprego sazonal: ocorre em função da sazonalidade de determinados tipos de atividade econômica, que acabam causando variações na demanda de trabalho em diferentes épocas do ano. É a situação dos trabalhadores de certas indústrias que se resume na perda regular de seu emprego em certas épocas do ano, pela diminuição dos mesmos ou pela interrupção periódica da atividade nessas indústrias.
- b) Desemprego Involuntário ou Cíclico: ocorre quando as pessoas que desejam trabalhar ao salário real vigente não encontram emprego. Ele resulta de recessões e depressões econômicas, quando a demanda agregada está abaixo do nível de pleno emprego.
- c) Desemprego friccional: consiste de pessoas desempregadas temporariamente, ou porque estão procurando emprego, ou porque estão no processo de mudança de emprego. São decorrentes de reajustes ou movimentos setoriais ou regionais da estrutura produtiva e do deslocamento da mão-de-obra.
- d) Desemprego estrutural: decorre de alterações estruturais na economia. Compõe-se de dois grupos: o primeiro formado por desempregados aos quais faltam instrução e capacitação

profissionais necessários à economia e o segundo, consiste de trabalhadores especializados cujos conhecimentos tornaram-se ultrapassados devido principalmente às mudanças tecnológicas.

A criação de poucos postos de trabalho somada ao contingente de pessoas desempregadas produz e reproduz um cenário de dificuldades para a (re)inserção dos indivíduos no mercado de trabalho formal, uma vez que:

- a) Acirram-se, entre os candidatos, as disputas pelas vagas;
- b) Aumenta o período de permanência no desemprego;
- c) Diminui o tempo de permanência da contratação formal;
- d) Elevam-se os critérios de qualificação e experiência profissional, ou seja, de exigências para a contratação dos candidatos.

No Brasil, além do IBGE há vários institutos que fazem a avaliação do desemprego como o SEADE e o DIEESE.

As pessoas precisam entender que o desemprego é um evento passageiro que pode acontecer com qualquer um. Hoje, qualquer profissional é dispensável. E, desta forma, algumas estratégias devem ser aplicadas para enfrentar a demissão sem susto. Sem dúvida, a vida pessoal e profissional sofre diversos outros impactos, mas o aspecto financeiro tem peso maior.

2.3.3 Taxa de desemprego

De acordo com Troster e Mochón (1999, p. 353), a taxa de desemprego é definida pela porcentagem de pessoas desocupadas em relação ao total da população ativa, na seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de desemprego} = \frac{\text{Desempregados}}{\text{População Ativa Total}} \times 100$$

Corresponde à relação entre o número de pessoas que sejam capacitadas e estejam dispostas a trabalhar e não encontram emprego, em relação ao total de pessoas aptas e interessadas a trabalhar.

2.3.4 Empregabilidade

Alguns autores definem empregabilidade como o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter-se colocada em uma empresa.

Para Bueno (1996, p.53-56), empregabilidade é definida como a aptidão dos trabalhadores por conquistar um emprego e mantê-lo todos os dias, sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos.

A crise do emprego transborda no Brasil e no mundo para a crise da empregabilidade. Resumidamente, este fenômeno trata da falta de qualificação profissional dentro de um mercado de trabalho em ebulição. Não raro, há vagas oferecidas que não estão sendo preenchidas em decorrência do "analfabetismo profissional" dos pretendentes. As profissões e as qualificações estão sofrendo transformações e quem não mudar junto com elas perderá a oportunidade do emprego que passa. Isto é válido para o nível operacional ao comando da empresa.

Para muitos profissionais, a idéia de encarar novos desafios fora dos padrões normais de emprego chega a ser assustadora. Por conta disso, consultores em recolocação falam cada vez mais sobre o conceito de empregabilidade.

Conhecer os fatores externos que afetam a empregabilidade do profissional é o primeiro passo para não ser pego de calças curtas – e ser surpreendido pelo cartão vermelho. Mas tratar a demissão de forma madura requer um esforço a mais. Por exemplo, conhecer suas ambições, seus valores, seus pontos fortes e fracos. Esse exercício exige uma auto-análise – um considerável conhecimento de si mesmo. Por último, e muito importante conhecer o seu perfil profissional e buscar identificar em que lugares (áreas ou companhias) há melhores chances de se dar bem.

Para atender às exigências do mercado de trabalho, nos dias de hoje, é preciso muito mais do que conhecimento técnico. É preciso que o indivíduo saiba se comportar como profissional, com responsabilidade e ética. Saiba se comunicar com as pessoas, desde o processo de recrutamento e seleção, no relacionamento interpessoal com os elementos integrantes de sua equipe, assim como, no atendimento ao cliente externo. Sendo assim, a empregabilidade torna-se fundamental para que o indivíduo possa se posicionar de maneira apropriada quando estiver buscando uma oportunidade de emprego, ou prospectando uma nova colocação no mercado de trabalho para ascender em sua carreira profissional.

Evidencia-se a constante atualização do conhecimento técnico e complementar, como idiomas e informática, mas também observa-se que a comunicação e o relacionamento humano, são responsáveis pelos resultados positivos ou negativos dos processos seletivos e posteriormente, do relacionamento com a equipe de trabalho. Portanto, um indivíduo empregável, é aquele que desenvolve permanentemente as competências necessárias para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

Quarenta anos. É tempo de refletir sobre escolhas passadas, pensar nas perspectivas futuras e de repensar as atividades do presente. É o estado de nossa evolução onde geralmente começamos a contestar e conflitar as crenças e valores que sempre marcaram nossas vidas, tidos até bem pouco tempo como inabaláveis.

[...] surge uma brecha na autoconfiança com a aproximação e o cruzamento da fronteira com o quadragésimo ano. Dúvidas sobre o valor absoluto de continuar ao longo do caminho no qual se embarcou, ao lado de um medo de performance reduzida, conduz à demanda por novos valores. Este é o momento de treinamento externo num curso ou num grupo de trabalho, para encontrar outros com os mesmos problemas em outras formas de trabalho, para familiarizar-se com novos métodos e, acima de tudo, com novos valores e critérios. Em resumo, um alargamento de horizontes é necessário. Neste novo horizonte ampliado, no qual podem agora ser vistos objetivos anteriormente invisíveis, o indivíduo precisa reavaliar sua posição e assumir um novo rumo. (LIEVEGOED, 1994, p. 101).

Assumir-se como objeto sem utilidade, faz com que as pessoas nesta idade em sua maioria tenham medo de buscar o novo, mesmo percebendo que o antigo não tem mais serventia, muitas vezes voltando –se para dentro de si mesmas e alienando-se no seu mundo interior e exterior.

[...] nem tudo está perdido. Uma pessoa que detecta em si os sintomas da frustração, durante esta fase de vida e descobre em si uma tendência para descontar nos outros em forma de tirania, ainda pode alcançar aquilo que deveria ter sido feito durante seus anos quarenta e trinta. Seja na forma de mudança de trabalho ou por uma simples conversa terapêutica de desenvolvimento, pode fazer surgir uma revolução. (LIEVEGOED, 1994, p. 101).

Sob a tirania da empregabilidade e sob o signo da inovação, um intenso debate tem-se travado em torno das implicações desse processo para o ser humano em geral e o trabalhador em particular. Há um conflito de visões. De um lado, numa posição otimista em relação às implicações das novas tecnologias, aponta-se para a libertação do ser humano das tarefas menos nobres (braçais e repetitivas) e sua

dedicação às funções mais elevadas (culturais e de lazer), em virtude do aumento da produtividade e do tempo livre (CATTANI, 1999).

Por todos esse problemas já mencionados, percebe-se que a tirania da empregabilidade aumenta a cada dia, em especial para os profissionais acima de 40 anos.

2.3.5 Mercado informal

De acordo com IPEA (2006, p.336)

Entre as várias mudanças no funcionamento do mercado de trabalho nacional a partir dos anos 1990 que implicaram rupturas no padrão histórico, um dos fenômenos mais marcantes, e que mais atenção despertou entre os especialistas e sociedade em geral, foi a proliferação das práticas informais. O crescimento do assim chamado setor informal, normalmente associado à precarização da qualidade do trabalho, fragilização da inserção no mercado e banalização dos vínculos empregatícios, foi uma das tônicas do período e merece ser analisado com algum grau de detalhe.

Segundo IPEA (2006, p. 336) a caracterização do setor informal não constitui uma tarefa simples, devido a grande variação de compreensões relacionadas à sua definição.

Conforme Camargo (apud IPEA, 2006, p.336)

O segmento informal pode ser entendido de uma forma mais abrangente como determinado pela natureza e estrutura do processo produtivo, pela ótica da obediência do vínculo trabalhista ao marco regulatório – ou uma variante, que é a contribuição ou não para a previdência –, e pela diferenciação da sua inserção no mercado de trabalho vis-à-vis o mercado de produto – caso de profissionais autônomos, prestadores de serviços e do pequeno comércio, entre outros. A linha aqui privilegiada – como, de resto, no debate em geral – segue a visão intermediária e considera como pertencentes ao setor informal o contingente de trabalhadores que não estão ao abrigo da proteção da legislação trabalhista na sua inserção no mercado.

Ramos; Ferreira (2006, p.472) acrescenta:

Nesse plano mais pragmático, o propalado crescimento do percentual de postos de trabalho "não-protegidos" no total é, normalmente, em boa parte atribuído às mudanças ocorridas na estrutura setorial do emprego no período. Essas transformações setoriais começaram a ter lugar já no início da década anterior, com a abertura paulatina da economia, o que ensejou um processo de enxugamento da estrutura produtiva, mormente na indústria de transformação, com vistas a dotar de competitividade os produtos brasileiros nos mercados interno e externo. Uma das práticas mais difundidas foi a dita "terceirização", que contribuiu para o crescimento do setor de serviços. A implementação do Plano Real, principalmente em sua primeira fase, gerou uma supervalorização da moeda, tornando

necessários ajustes ainda mais profundos em termos da busca de um aumento de produtividade, o que acarretou o prosseguimento da realocação setorial do emprego.

Pastore (apud FRANCO FILHO, 1998, p.126), refere-se ao mercado informal da seguinte forma: "o maior problema do Brasil não é o desemprego aberto, que atinge apenas 5% da força de trabalho, mas sim o trabalho precário no mercado informal que atinge a mais da metade dos nossos trabalhadores".

Para Franco Filho (1998, p.126), "o mercado informal reúne desempregados que não conseguiram ocupar postos regulares, utilizando os recursos obtidos com saque de depósitos em conta vinculadas de FGTS ou da venda de pequenos bens, integrando a classe mais pobre, residindo na periferia dos grandes centros, sem saneamento, distante de postos de saúde e sem acesso a escolas".

Grande parte destas pessoas sujeitos ou não-sujeitos, não tem segundo Pastore (1998), o primeiro grau completo. Menos de 15% da população brasileira, chega às universidades e destas, somente 42% conseguem concluí-la.

Elevados índices de pessoas nos setores informais da economia são características de países pouco industrializados, com população composta de não-sujeitos (marginalizados pela miséria e mazelas sociais, desprovidos de todo e qualquer recurso financeiro).

A realidade de hoje é o mercado informal, e o espaço ocupado pelos trabalhadores informais é crescente a cada dia. Para IPEA (2006, p. 337), esta situação chama a atenção dos especialistas, formuladores de políticas e da sociedade em geral por motivos diversos. Dentre tais motivos ressalta-se o fato do setor informal ser visto como fomentador de empregos que exigem baixa qualificação e por sua vez tem baixa remuneração e gera ineficiência e custos econômicos adicionais. A informalização por sua vez contribui para uma cultura de sonegação e desrespeitos às leis.

Assim a informalidade se torna atrativa, se observada sob a ótica de alguns agentes envolvidos. Para IPEA (2006, p. 338), essa análise pode ser realizada levando-se em consideração a firma empregadora, os trabalhadores sem carteira e os trabalhadores autônomos. No âmbito da dos empregadores o ônus dos encargos sociais tende a produzir um incentivo a sua sonegação, influenciando diretamente na redução de custos e manutenção ou aumento de lucros. Para os trabalhadores sem carteira assinada, é lícito admitir uma preferência pelos empregos com carteira. Este

fato não garante que a lei lhe beneficiaria, pois poderia inviabilizar uma série de atividades de baixa qualificação que só existem no mercado informal. Para os autônomos a informalidade também propicia uma fuga ao pagamento de impostos como forma de tornar possível algumas ocupações de baixa produtividade, sendo uma realidade para os trabalhadores pouco qualificados.

2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO

As políticas públicas de emprego não são sinalizadas apenas nos anos 90, quando o desemprego estrutural passa a fazer parte de forma mais nítida, da conjuntura mundial. Ao contrário do que pensa, essas políticas começaram a ser sinalizadas já no final da década de 70, em países de economias avançadas, funcionando como estabilizadores dos agravamentos das injustiças sociais causadas pela retração do crescimento econômico mundial.

Política Pública de Emprego constitui um conjunto de ações que são empreendidas pelo Estado para combater ou frear o desemprego. Essas ações têm como objetivos combater os efeitos do desemprego e geralmente são colocadas em prática em momentos de distúrbios sócio-político-econômicos.

No Brasil, algumas das principais políticas públicas de emprego desenvolvidas pelo Sistema Público de Emprego – SPE, segundo o IPEA (2004), são:

- a) Seguro-Desemprego;
- b) Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR
- c) Abono Salarial;
- d) Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER;
- e) Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar – PRONAF;
- f) Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador – PROEMPREGO
- g) Programa de Desenvolvimento Econômico e Social;
- h) Programa Primeiro Emprego.

Para haver crescimento e criação de empregos, há necessidade de ampliar investimentos nos setores produtivos da economia, reduzir regulamentação, praticar políticas de abertura e diminuir políticas intervencionistas. Afinal, pouco investimento e muita regulamentação geram poucos empregos.

O Papel do Estado interventor há que ser visto. Tanto é preciso flexibilizar a legislação, conservando-se apenas o mínimo de proteção do trabalhador, como é preciso incentivar a negociação entre patrões e empregados, sobretudo a nível de empresa.

É preciso que os serviços de emprego, públicos e particulares, cooperem entre si, inclusive com programas de reconversão profissional para reciclar trabalhadores. Na implementação dessas políticas públicas de emprego, o Sistema Nacional de Emprego – SINE destaca-se, apresentando importância fundamental na intermediação de mão-de-obra (IMO) para o mercado de trabalho formal, convocando os profissionais de acordo com o perfil solicitado pelas empresas.

O SINE foi instituído em 1975 pelo decreto nº 76.403. Coordenado e supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE é integrado por órgãos e entidades (federais, estaduais e municipais), destinadas ao atendimento ao trabalhador. Em suas atribuições está à concessão do benefício Seguro-Desemprego⁹, intermediação de mão-de-obra, qualificação profissional, apóio ao PROGER e geração e divulgação de informações sobre o mercado de trabalho.

As unidades de atendimento ao trabalhador localizam-se, preferencialmente, nos centros urbanos que concentram a População Economicamente Ativa – PEA. Suas ações de intermediação de mão-de-obra são executadas de forma descentralizada pelas agências de emprego mantidas mediante a celebração de convênios com as Secretarias Estaduais de Trabalho e centrais sindicais e, mais recentemente, com os municípios.

A globalização é fenômeno inevitável, porém é preciso que esse processo perceba no homem, não o objeto do sucesso do empreendimento, mas o seu sujeito, seu beneficiário e seu principal protagonista. O que é importante ressaltar é que, no âmbito da garantia de emprego, a grande preocupação atual deixou de ser aumento salarial, e sim, a conservação do posto de trabalho.

A encerrar, recordemos sempre que o homem é o principal sujeito das relações sociais, o destinatário final das normas jurídicas, o objeto de tudo, o princípio e o fim. E, dentro desse contexto, os movimentos de integração não terão sucesso se não houver preocupação mínima para com o homem-trabalhador, que deve ser visto como a mola propulsora do progresso. Por isso, tudo que se pretende

⁹ Seguro desemprego – Benefício integrante da seguridade social, garantido pelo artigo 7º, inciso II, da Constituição Federal.

fazer, deverá, sempre, preservar o respeito e a dignidade do homem, condições indispensáveis para alcançar, com sucesso, com segurança e com paz, o novo milênio.

Não devemos, finalmente, esquecer que, na lição de João Paulo II,

o trabalho é um bem do homem – é um bem da sua humanidade – porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também, se realiza a si mesmo como homem e até, num certo sentido, se torna mais homem. (SARTORI, 1996, p.117)

3. METODOLOGIA

Neste tópico estão apresentados os métodos e técnicas de pesquisa que serão utilizados para execução do projeto proposto.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para desenvolvimento da monografia foi utilizada a pesquisa do tipo exploratória-descritiva.

De acordo com Gil (1996, p.45):

Pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições.

Ainda, segundo Samara (2002, p.29) “os estudos exploratórios são realizados a partir de dados secundários (já disponíveis), conversas informais com pessoas especializadas no assunto de interesse e estudos de casos selecionados”.

Samara (2002, p. 30), refere-se aos estudos descritivos da seguinte forma: “procuram descrever situações de mercado a partir de dados primários, obtidos originalmente por meio de entrevistas pessoais ou discussões em grupo, relacionando e confirmando as hipóteses levantadas [...]”. Para Gil (1996, p. 46), “as pesquisas descritivas tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Dessa maneira justifica-se o tipo de pesquisa utilizado, pois tem como objetivo geral identificar e analisar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores na (re)inserção do mercado de trabalho formal em Natal/RN.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para atender aos objetivos deste trabalho foram definida duas populações de estudo: a primeira foi composta por duas empresas recrutadoras de mão-de-obra existentes na cidade do Natal/RN, e a outra, pelos candidatos a emprego nas empresas recrutadoras.

Trata-se de definir toda a população (universo) e a população amostral. Entende-se aqui por população não o número de habitantes de um local, como é largamente conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo. População amostral ou amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade. (VERGARA, 2004, p 50)

Em relação à população da recrutadora, a amostra da pesquisa foi do tipo não-probabilística, composta por três empresas. Moura (1998, p.59) aponta: "na amostragem não-probabilística, a chance de cada elemento da população ser incluído na amostra é desconhecida". Quanto a população dos candidatos, foi realizada uma amostragem do tipo não-probabilística por julgamento.

Para as duas populações o emprego da amostragem não-probabilística é justificado devido à dificuldade de obtenção de listas que caracterizem os referidos universos de estudo.

3.3 COLETA DE DADOS

Para a execução desse projeto monográfico, foram consultadas fontes primárias e secundárias de dados. O estudo realizado junto às empresas recrutadoras de mão-de-obra consistiu de uma coleta de dados primários através de entrevistas pessoais, com a aplicação de um formulário semi-estruturado (anexo1). A pesquisa realizada com os candidatos também consistiu de uma coleta de dados primários através de entrevistas pessoais, com a aplicação de um formulário (anexo 2) estruturado, junto aos candidatos durante os meses de agosto e setembro de 2007. Em relação aos dados secundários serão consultadas pesquisas desenvolvidas pelo IBGE e Sistema Nacional de Empregos – SINE.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise das informações foi desenvolvida mediante utilização de técnicas de estatística descritiva e exploratória de dados. Para facilitar o processamento dos dados, bem como o cruzamento das informações, utilizou-se os *Soft* EXCEL e WORD, onde foram construídos gráficos para melhor visualização e a própria análise dos resultados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DA PESQUISA

Este capítulo apresenta os resultados das pesquisas de campo e está estruturado em quatro seções. A primeira relata o processo de intermediação de mão de obra da cidade do Natal/RN, a segunda descreve as estatísticas de emprego e desemprego da cidade do Natal/RN, a terceira apresenta os resultados obtidos pela pesquisa realizada com as empresas recrutadoras de mão-de-obra e a quarta explica os dados da pesquisa desenvolvida com os candidatos à vaga nas empresas recrutadoras de mão-de-obra.

4.1 PROCESSO DE INTERMEDIAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NA CIDADE DO NATAL/RN

O processo de intermediação de mão-de-obra na cidade do Natal/RN se dá pelos programas sociais desenvolvidos do governo do estado e empresas privadas de recrutamento e seleção tais como: Grupo Catho, Daltier Recursos Humanos, PERHFIL Consultoria, Cactus Locação de Mão de Obra Ltda, Trevisan Locação de Mão de Obra Ltda, LOG Consultores Associados S/A Ltda e UNITALENTOS. O governo do estado, dispõe de programas para (re)inserção de mão-de-obra como é o caso do SINE, na esfera estadual. Já as recrutadoras, são foco principalmente de organizações privadas, no qual direcionam seu perfil exigido para preenchimento da vaga disponível.

4.2 ESTATÍSTICAS DE EMPREGO E DESEMPREGO NA CIDADE DO NATAL/RN

De acordo com os dados colhidos junto ao IBGE (gráfico 1), os trabalhadores economicamente ativos por sexo na cidade do Natal/RN, pouco mais da metade da amostra (54%) é composta por pessoas do sexo feminino. Leva-se em consideração, que ocorreu uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho formal, ocupando cargos que antes eram preenchidos apenas pelo sexo masculino.

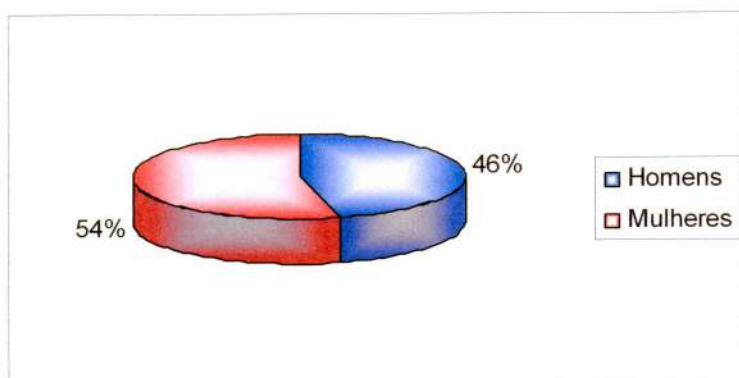


Gráfico 01 – Pessoas economicamente ativas e ocupadas na semana de referência por sexo.
Fonte: IBGE – Censo 2000.

Ainda de acordo com o censo de 2000, levando em consideração a faixa etária (gráfico 2), 24% encontram-se na faixa entre 14 a 19 anos, 23% estão na faixa entre 20 a 29 anos, 20% entre 30 a 39 anos, 14% na faixa entre 40 a 49 anos e 19% estão acima de 50 anos.

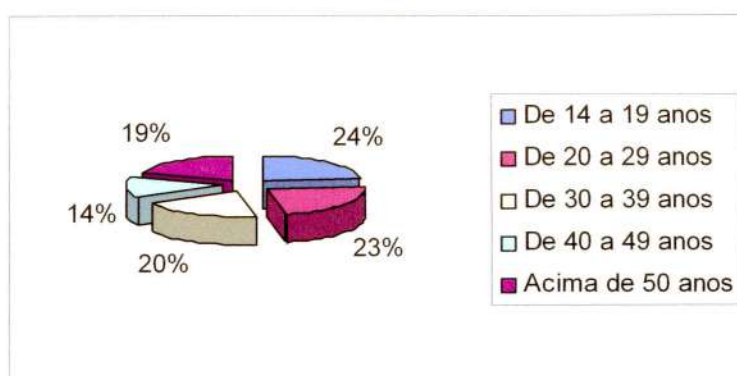


Gráfico 02 – Pessoas economicamente ativas e ocupadas na semana de referência por faixa etária.
Fonte: IBGE – Censo 2000.

Dados coletados junto ao SINE/RN apontaram que durante o período de janeiro de 2007 a outubro de 2007, foram (re)inseridos no mercado formal de trabalho na cidade do Natal/RN, um total de 6.889 profissionais. Desse volume, conforme mostra o gráfico três, 48% dos trabalhadores encontram-se na faixa etária de 20 a 29 anos, 26% entre a faixa de 14 a 19 anos, 17% entre as faixas de 30 a 39 anos, 7% de 40 a 49 anos e apenas 2% acima de 50 anos.

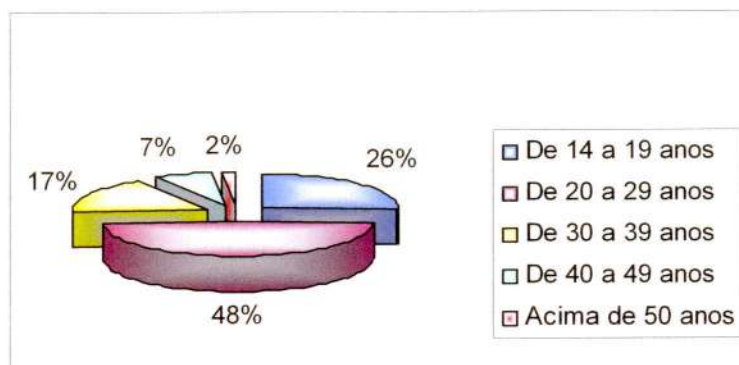


Gráfico 03 – Trabalhadores (re)inseridos por faixa etária.
Fonte: SINE – Janeiro de 2006 a Outubro de 2007

No setor econômico a distribuição se deu da seguinte forma: 19% estão no comércio, 6% foram em serviços, 3% na indústria e 72% em outros setores (administração pública, agropecuária, extrativa vegetal, caça, pesca, construção civil, extrativa mineral, indústria de transformação), conforme mostra o gráfico 4.

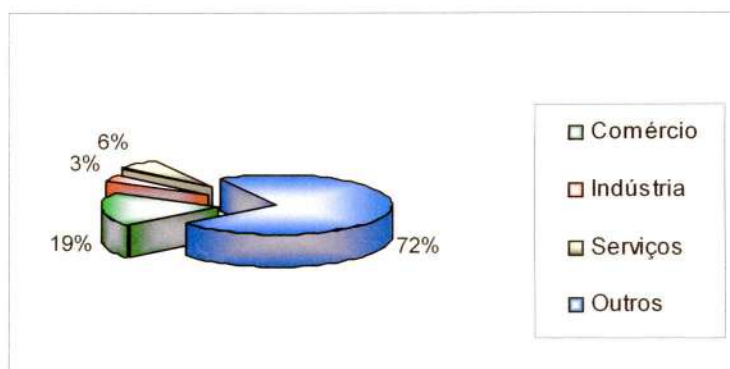


Gráfico 04 – Trabalhadores (re)inseridos por setor econômico.
Fonte: SINE – Janeiro de 2006 a Outubro de 2007.

Quanto a escolaridade dos trabalhadores (gráfico 5), a distribuição foi a seguinte: 50% apresentam o segundo grau completo, 39% o primeiro grau completo, 1% o terceiro grau completo e 10% outros (analfabeto e primeiro grau incompleto).

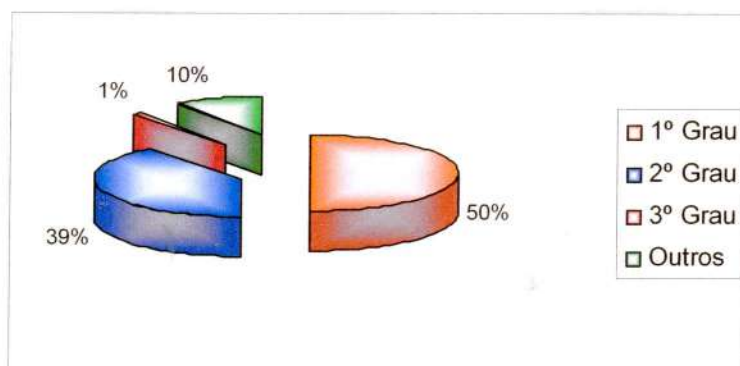


Gráfico 05 – Trabalhadores (re)inseridos por escolaridade.
Fonte: SINE – Janeiro de 2006 a Outubro de 2007.

4.3 EXIGÊNCIAS DOS EMPREGADORES PARA (RE)INSERÇÃO DOS TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DAS EMPRESAS

Antes de iniciar a descrição dos dados coletados junto as empresas vale a pena ressaltar que na metodologia foi prevista a coleta de dados com 10 empresas, mas só foi obtido resposta de 2 empresas, o que não compromete a pesquisa por se tratar de um estudo exploratório.

Referente aos dados coletados junto às empresas recrutadoras de mão-de-obra privadas, ou seja, a LOG Consultores Associados S/A Ltda, e a VERSATILE Consultoria e Assessoria em RH Ltda – UNITALENTOS, sob o perfil dos candidatos recrutados pelo mercado de trabalho atendendo as solicitações das empresas privadas, destacam-se os seguintes dados da amostra pesquisada.

As variáveis que influenciam na (re)inserção das pessoas no mercado de trabalho, corresponde a experiência, formação e idiomas. Na amostra pesquisada por escolaridade, os mais freqüentes são do nível médio e superior, enquanto que o mais requisitado pelas empresas é o nível superior (completo ou incompleto). No tocante a idade, os candidatos que buscam as recrutadoras têm de 21 a 40 anos. Já a faixa etária dos candidatos mais requisitada pelas empresas é de 21 a 30 anos. Os cargos mais solicitados para os candidatos com idade acima de 40 anos são: costureira, ouvidoria e auxiliar de serviços gerais e alguns poucos cargos gerenciais, de diretoria ou coordenação. Em relação aos contratos de pessoas acima de 40 anos, na maioria são permanentes apresentando em alguns casos, contratos temporários. As dificuldades mais alegadas pelas empresas de recrutação no tocante a seleção de as pessoas com mais de 40 anos são grau de conhecimento, energia para o trabalho, falta de atualização e qualificação dos candidatos. Ainda questionadas sobre como vêem o mercado de trabalho para os próximos 10 anos para pessoas dessa mesma faixa etária, as afirmações foram: em expansão, desde que o candidato esteja consciente de que concorrem com outros bem mais jovens, devendo o mesmo investir em diferenciais competitivos e cada vez mais restrito, visto que é preciso uma revitalização dessas pessoas, pois muitas têm vícios de culturas organizacionais do passado e crenças que o mercado reprova.

4.4 PERFIL DOS CANDIDATOS À VAGA NAS EMPRESAS RECRUTADORAS DE MÃO-DE-OBRA.

Os primeiros contatos para a coleta de dados iniciaram-se em agosto de 2007 e finalizaram-se em setembro do mesmo ano. Para realizar as entrevistas e demais contatos utilizou-se as dependências do SINE/RN, localizado no bairro de candelária, na cidade de Natal/RN, durante os turnos da manhã e tarde. Embora os entrevistados pudessem falar livremente sobre o assunto, utilizou-se de um roteiro composto de quatorze questões sobre o perfil dos candidatos, empregabilidade e mercado de trabalho.

De acordo com os resultados da amostra, a maioria dos pesquisados, 55% correspondem ao sexo feminino e 45% ao sexo masculino.

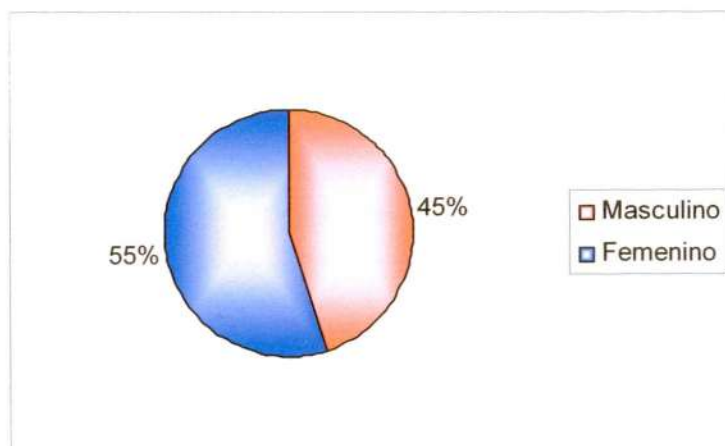


Gráfico 06 – Candidatos Entrevistados - Sexo.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro 2007.

Quanto à faixa etária dos candidatos, mais da metade dos candidatos, 53% se encontram na faixa de 20 a 29 anos, e 2% possuem acima de 50 anos. Neste sentido, fica-se evidenciado uma baixa procura pela (re)inserção dos candidatos acima de 40 anos.

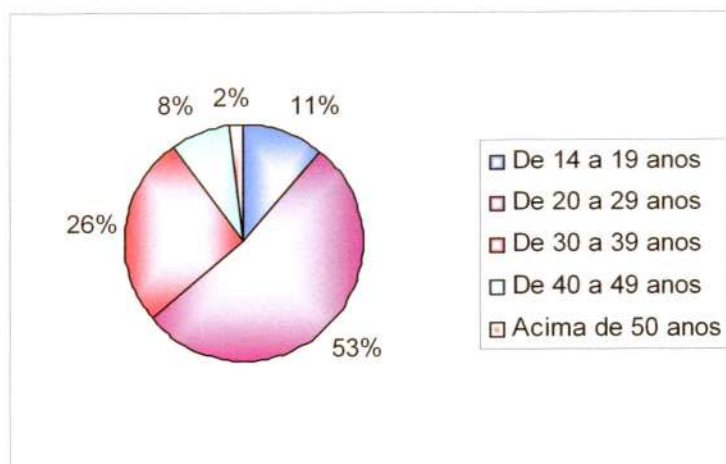


Gráfico 07 – Candidatos Entrevistados - Faixa Etária.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro 2007.

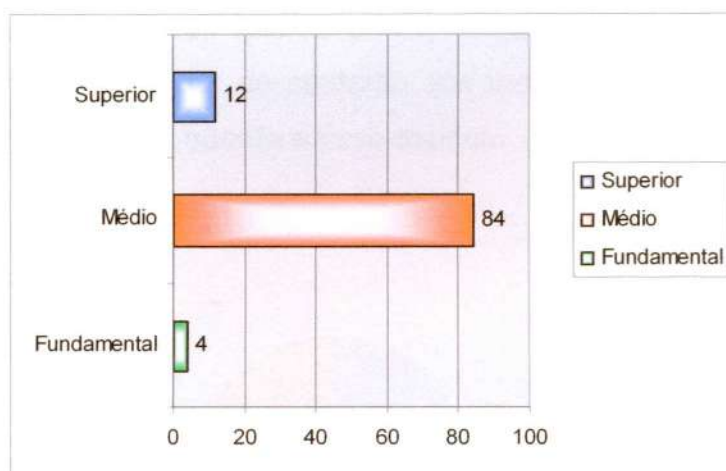


Gráfico 08 – Candidatos Entrevistados - Escolaridade.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

O gráfico 8 revela que 84% dos participantes da amostra, possuem o ensino médio, ainda exigido em muitas seleções de vagas de emprego. A condição de solteiro, foi a que apresentou maior percentual na coleta dos dados.

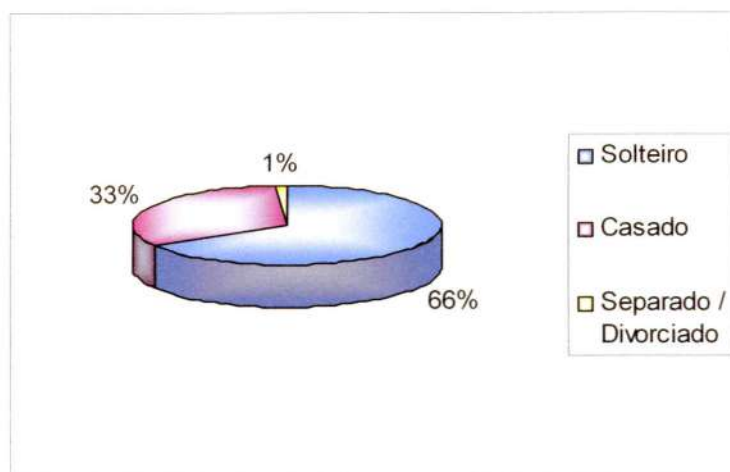


Gráfico 09 – Candidatos Entrevistados - Estado Civil.
 Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro 2007.

Quando questionados se tinham dependentes (filhos), 62% afirmaram que sim, e que esse era um dos fatores principais para a procura insistente de um emprego no qual pudesse dar de sustento aos mesmos, 38% alegaram que não. Não tinham nenhum vínculo quanto a esse aspecto.

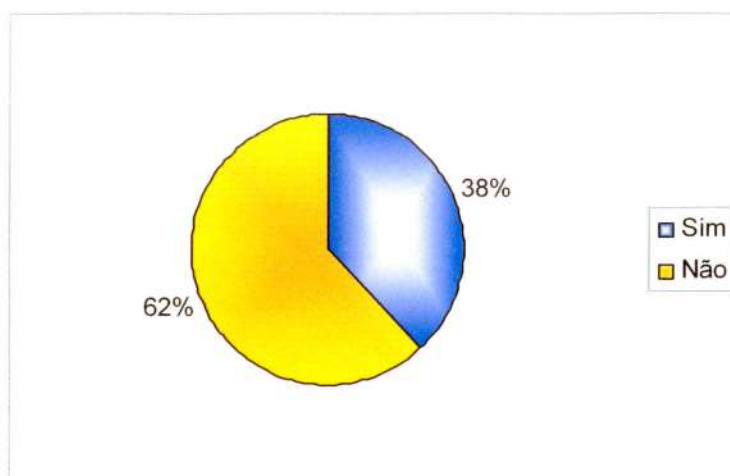


Gráfico 10 – Candidatos Entrevistados - Dependentes
 Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

Ainda quanto à situação familiar, 43% dos entrevistados responderam que apresentavam de 1 a 2 salários mínimos, no qual se encontrava em poder de outros familiares, 37% apenas um salário mínimo e 2% acima de quatro salários.

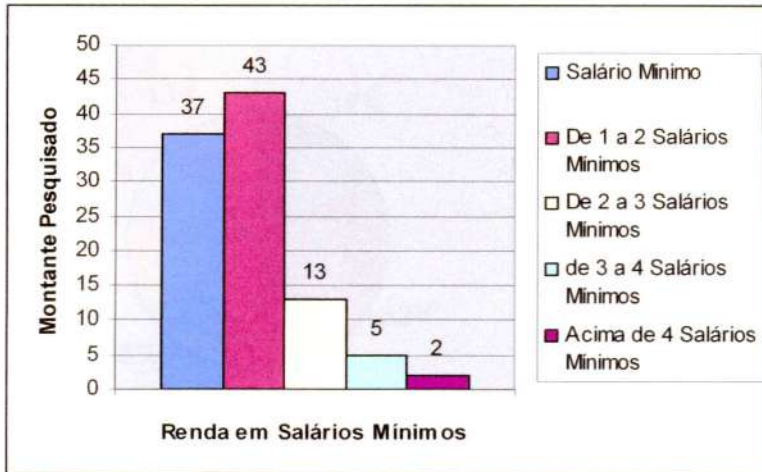


Gráfico 11 – Candidatos Entrevistados – Renda Familiar
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

O gráfico 12 nos revela que 74% dos entrevistados se encontravam desempregados, o percentual que estavam empregados com carteira, buscavam na instituição por uma colocação melhor restando os autônomos que desenvolvem profissões individuais (camelôs, feirantes, prestadores de serviço...)

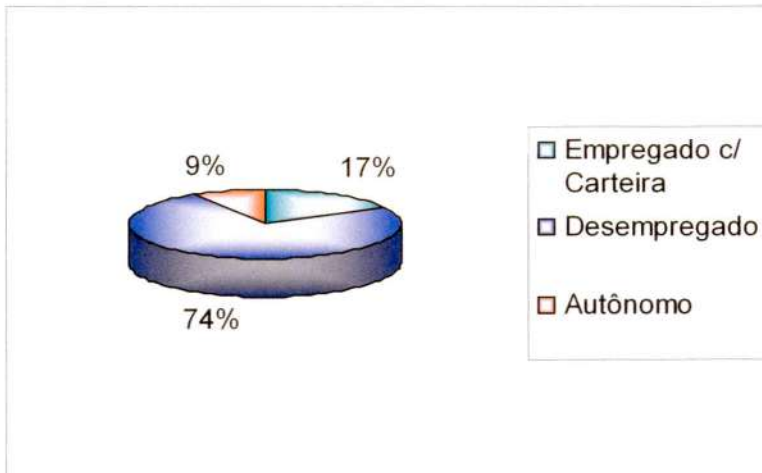


Gráfico 12 – Candidatos Entrevistados – Situação Atual.
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

Indagados sobre quanto tempo permaneceram no último emprego, 32% ficaram empregados de três a seis meses, esse percentual nos mostra que esse após um período de estágio (os três meses), o profissional geralmente não consegue manter-se muito tempo no mercado e 17% de um a três meses (período visto como experiência).

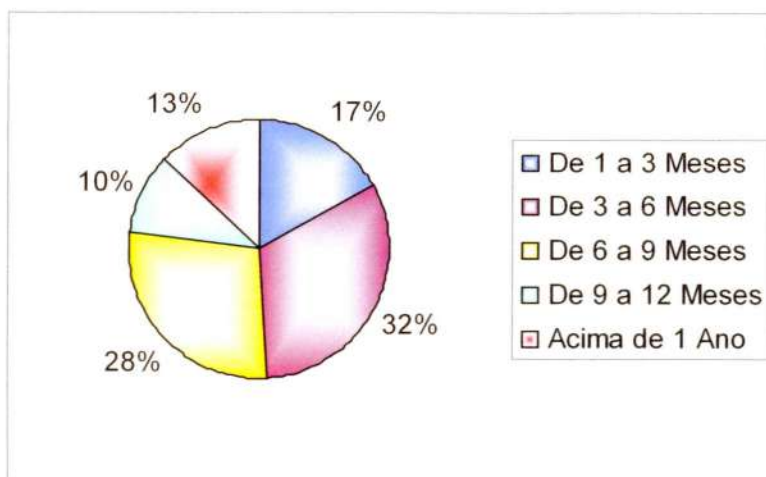


Gráfico 13 – Candidatos Entrevistados – Tempo de Permanência no Último Emprego.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

As principais funções exercidas pelos entrevistados durante a coleta de dados, ficaram da seguinte forma distribuída e apresentadas no gráfico 14: 42% dos entrevistados eram consultores de venda, e 7% eram agentes de segurança (vigia).

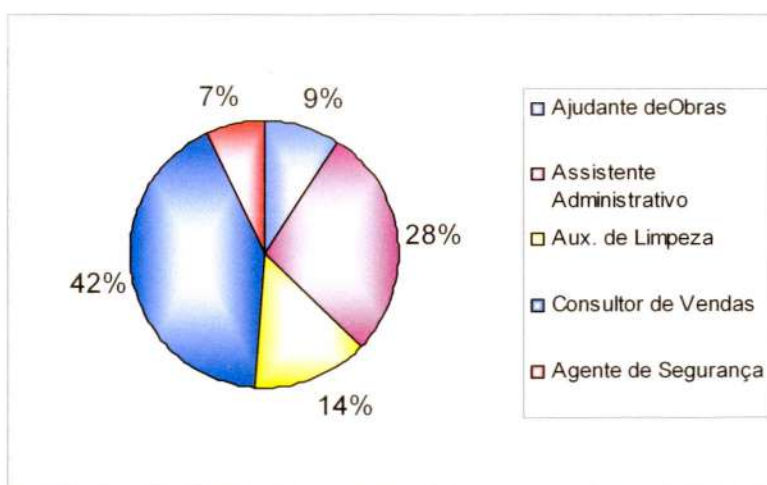


Gráfico 14 – Candidatos Entrevistados – Última Função Exercida.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

A atividade econômica que mais se verificou na amostra foi o comércio 79%, 18% o setor de prestação de serviços e 3% a indústria. Tal resultado vem a confirmar os levantamentos das pesquisas anteriores, junto ao SINE e recrutadores de mão-de-obra, onde o comércio é o setor de maior contratação e maior procura

por emprego, seguido da prestação de serviços, que atualmente encontra-se em expansão.

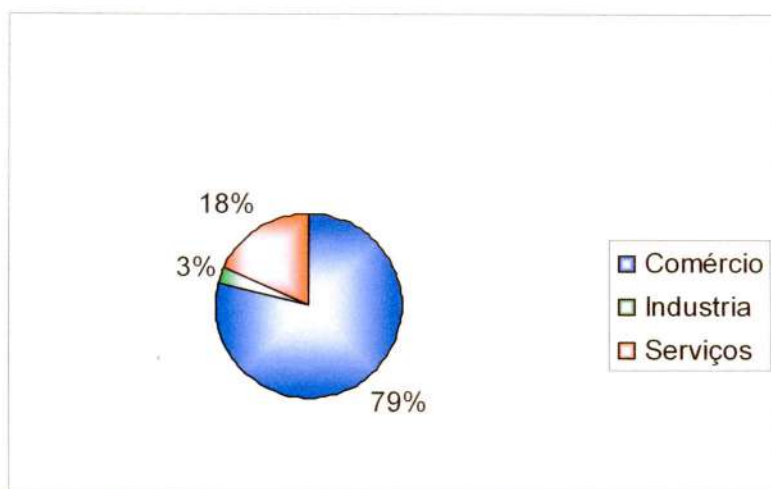


Gráfico 15 – Candidatos Entrevistados – Atividade Econômica.
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

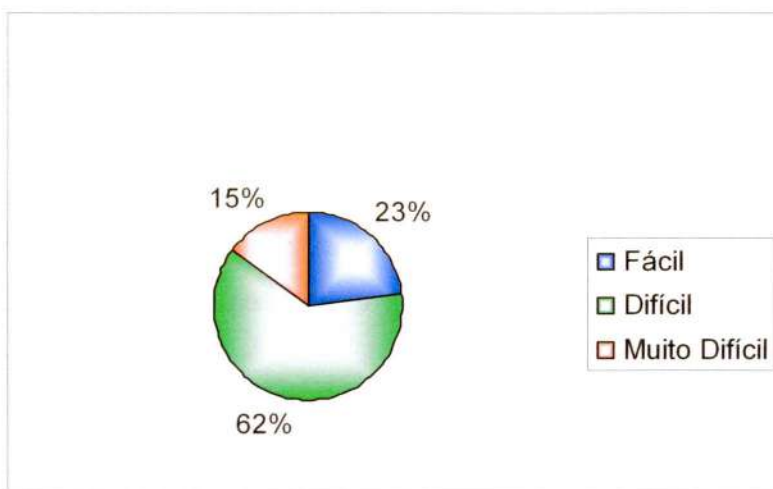


Gráfico 16 – Candidatos Entrevistados – Como Percebem o Mercado.
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

O gráfico 16 revela que 62% dos entrevistados acham difícil conseguir uma vaga no mercado de trabalho apontando diversos fatores que restringem o processo de seleção e recrutamento, e 15% muito difícil, pois não dispunham de condições para investimento na carreira.

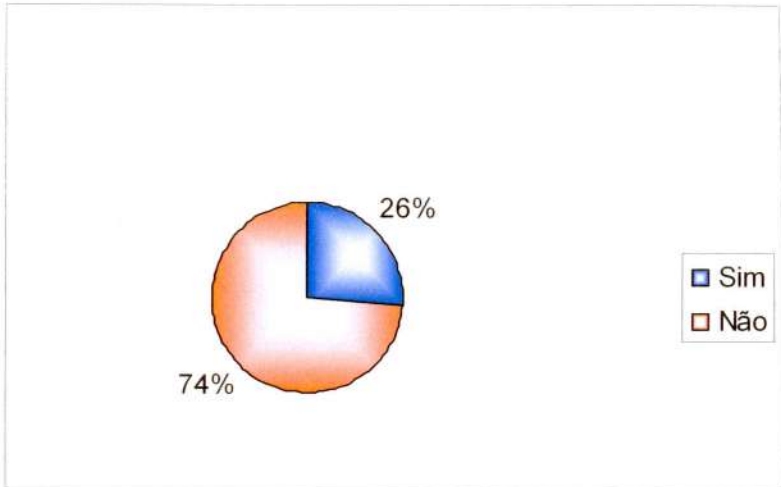


Gráfico 17 – Candidatos Entrevistados – Fez Algum Curso Ultimamente.
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

Apenas 74% dos entrevistados (gráfico 17), tiveram condições de realizar algum tipo de capacitação e qualificação, tentando dessa forma, enquadrar-se no “perfil” desejado das empresas, vislumbrando assim o mercado de trabalho formal.

No gráfico 18, perguntados sobre o que os ajudaria na (re)inserção no mercado formal de trabalho, levantou-se na amostra que 70% dos candidatos acham que um curso técnico o ajudaria, aumentando assim suas oportunidades. Uma segunda opção era a de que o curso de informática era sua melhor opção, e assim, poderiam adentrar no mercado e uma pequena parcela acha que precisa mesmo é de um bom curso de idiomas, pois já se acham capacitados, com outros conhecimentos.

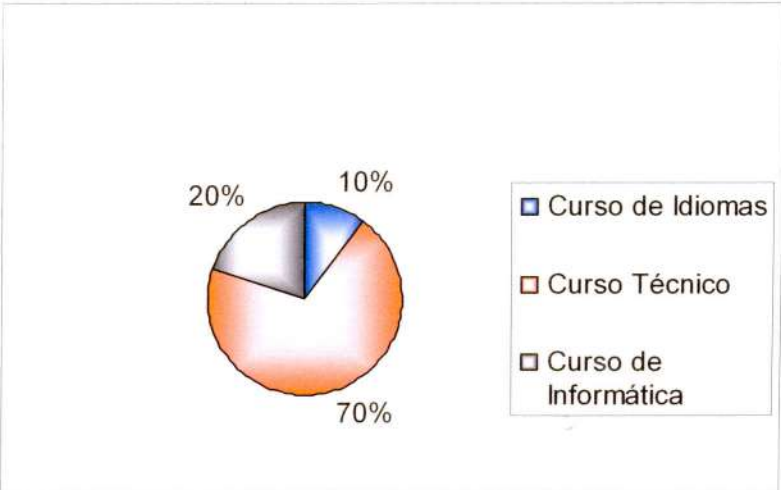


Gráfico 18 – Candidatos Entrevistados – O que Ajudaria na (re)inserção.
Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

Pode-se observar no gráfico 19 que 86% dos entrevistados acham alto os valores dos cursos para se qualificar e assim entrar na concorrência com outros candidatos, 11% tem dificuldade de aprendizagem, pois não tem grau de instrução compatível com a maioria dos requisitos para fazê-lo e 3% afirmaram que a localização é um fator determinante, visto que muitas vezes encontram-se distantes da residência do candidato e o mesmo não possuir condições financeiras para seus deslocamento até o mesmo.

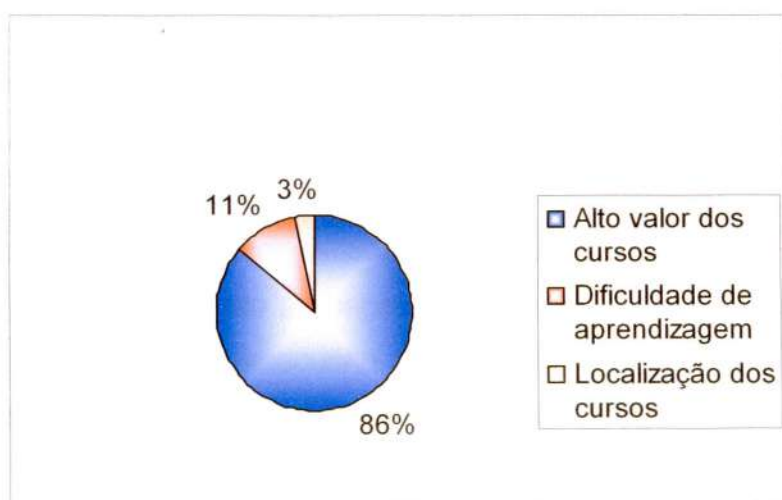


Gráfico 19 – Candidatos Entrevistados – Dificuldades de (re)inserção.

Fonte: Pesquisa de Campo, agosto de 2007 a setembro de 2007.

5 CONCLUSÃO

Como num piscar de olhos, a humanidade deparou-se imersa num processo de competição, onde, de um lado encontram-se as organizações frente à concorrência que se eleva a níveis jamais imaginados, e de outro lado, o ser humano, que de um momento para o outro, teve que se revestir de um novo perfil. Neste cenário, não basta mais que o trabalhador saiba fazer; é preciso que conheça e esteja sempre disposto a querer a aprender mais.

Nesse contexto surge o termo empregabilidade, cujo conteúdo descreve o perfil de um novo trabalhador, que não cabe mais dentro dos limites do operário padronizado. O clássico contrato de trabalho, em decorrência disto, vem cedendo lugar a novas formas de modalidades jurídicas, como contrato temporário, de tempo parcial e de prestação de serviços, conforme se destacou na revisão teórica, empregabilidade e mercado informal de trabalho.

No decorrer do estudo percebeu-se que dos 100 respondentes, 55 são do sexo feminino e 45 do sexo masculino, sendo apenas 8% da faixa etária que varia de 40 a 49 anos de idade e 2% acima de 50 anos. Após a análise dos resultados, conclui-se que se trata de pessoas conscientes dos problemas que envolvem as mudanças nas relações de trabalho, bem como das novas exigências do perfil profissional. Constatou-se ainda, que o ensino médio ainda é o maior nível educacional exigido para a maioria dos processos de recrutamento, seleção e treinamento.

A coleta de dados juntos as empresas recrutadoras de mão-de-obra nos mostra que o mercado exige variáveis que apresentam grande importância na hora da contratação tais como, comunicação, pro-atividade, disposição e principalmente qualificação. Os candidatos apresentaram idade entre 21 a 30 anos, faixa exigida no setor privado pelas empresas. Os cargos ainda disponíveis para o pessoal acima de 40 anos são considerados inferiores frente ao mercado, com exceção de alguns a nível gerencial.

No perfil do candidato levantado durante o processo, podemos identificar diversos tipos, muitos solteiros e sem compromissos e casados procurando um meio de (re)inserir-se no mercado de trabalho e assim gerar o sustento de sua família.

Também são encontradas pessoas que durante o período de experiência (três meses), não procuram se qualificar para continuar na jornada de trabalho e que

mesmo os que passaram desse período, às vezes com boas condições de renda, não investem na própria carreira. O comércio continua sendo a válvula de escape, pois absorve 72% dos empregos gerados em Natal/RN, conforme dados do SINE/RN.

Observa-se também a grande dúvida e condições financeiras, sociais de qual qualificação, curso ou treinamento deve-se fazer para poder, pelo menos, participar e concorrer com os outros candidatos. Constatamos que os cursos de informática foram apontados por 20% dos respondentes. Esse resultado retrata um comportamento típico da faixa etária de 40 anos e acima de 50 anos, podendo considerá-los os mais afetados em termos de aprendizado.

Durante o processo de coleta de dados, observou-se que existia um grande número de vagas para diversas funções no SINE, no qual não poderiam ser preenchidas por falta de qualificação profissional, ou não comparecimento de candidatos as vagas específicas, isso inclui principalmente pessoas acima de 40 anos, que durante a pesquisa foram de apenas 10% da amostra. Isso mostra que não está havendo interesse, por parte dessa faixa etária, de buscar o seu lugar e poder contribuir socialmente.

Comparando-se os dados entre o setor privado (empresas) e estatal (SINE), observa-se que o público alvo das empresas recrutadora são candidatos de nível superior com idade entre 21 a 30 anos, que chegam a preencher as vagas de cargos gerenciais de diretoria ou coordenação, não sendo disponibilizada nenhuma vaga para pessoas de 40 anos e com média formação educacional. Já os candidatos que procuram se inserir no mercado e que buscam o SINE, mesmo a baixo percentual, em torno de 10%, são pessoas com diversidade de formação profissional, baixo poder aquisitivo e pouca qualificação.

Com base na amostra pesquisada conclui-se que os fatores de empregabilidade que poderão fazer a diferença para os profissionais acima de 40 anos (re)inserir-se no emprego estão relacionados a um bom relacionamento interpessoal, ser entusiasta, gostar do que faz e a pensar e agir pró-ativamente. O importante é não perder o entusiasmo, acompanhar a evolução tecnológica e manter uma rede de amigos. Aos profissionais de 40 anos, os mesmos devem rever seu papel e refletir exaustivamente sobre sua (re)inserção, ponderando suas ações, analisando seu desempenho, de forma a melhorar as condições profissionais e de vida.

REFERÊNCIAS

- ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum**: acadêmico de Direito. São Paulo: Rideel, 2004.
- ANTUNES, Ricardo. O desenho multifacetado do trabalho hoje e sua nova morfologia. **Revista Serviço Social & Sociedade**, ano 23, n. 69, março 2002.
- BRIDGES, William. **Mudanças nas relações de trabalho**: como ser bem sucedido em um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, 1995.
- BUENO, José Hamiltom. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade**: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos. São Paulo: LTr, 1996.
- CATTANI, Antônio (Org.). Trabalho e tecnologia: **dicionário crítico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Cortez, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos – O capital humano das organizações**. São Paulo : Ed. Atlas, 2004.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. 5ed. Rio de Janeiro. Editora: FGV, 2003.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza, **Globalização & desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo. LTr, 1998.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Brasil**: o estado de uma nação. 2006. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2007.
- LESSA, Sérgio. O processo de produção / reprodução social: trabalho e sociabilidade. In: _____. **Capacitação em serviço social e política social**: módulo 2: Crise contemporânea, questão social e serviço social. Brasília: CEAD, 1999.
- LIEVEGOED, Bernard. **Fases da vida**. São Paulo: Antroposófica, 1994.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. 9. ed. São Paulo: DIFEL, 1984. Vol. 1.

_____. **Os manuscritos econômicos e filosóficos**. Textos Filosóficos. Lisboa, Ed. 70, 1993.

MOURA, Maria Lucia Seidl de (Org.). **Manual de elaboração de projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: UERJ, 1998.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em 16 de outubro de 2007.

PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. **Princípios de Economia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1998.

PASTORE, José. **O Desemprego tem Cura**. São Paulo: Makron Books, 1998.

PINHO, Diva Benevides; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval. **Manual de economia: equipe dos professores da USP**. 5 Ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo, Boitempo, 2001.

POCHMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. **Era FHC: a regressão do trabalho**”. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

RAMOS, Lauro; FERREIRA, Valéria. Padrões espacial e setorial da evolução da Informalidade no período 1991-2005. **Pesquisa e planejamento econômico-ppe**: v.36, n.3,dez 2006. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em 01 de junho de 2007.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 3.ed. São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2002.

SARTORI, Luís Maria A. (org.). **Encíclicas do Papa João Paulo II**. São Paulo, LTr, 1996, pág. 117.

SENNETT, J. **The corrosion of character**. Ney York: W.W. Norton, 1998.

TROSTER, Roberto Luis; MOCHÓN, Francisco. **Introdução à Economia**. São Paulo: Makron Books, 1999.

VERGARA, Sylvia Constante. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.