

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E REINserÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DOS EX-BANCÁRIOS

Ida Lenir Gonçalves¹

RESUMO

A qualificação, na perspectiva dos empresários e órgãos executores das políticas de emprego e renda, é o fator determinante na conquista do emprego. Como um tema controverso, a qualificação deve ser analisada contextualmente, tanto no que se refere ao conteúdo quanto ao seu papel na reinserção no mercado de trabalho. Este trabalho desenvolve reflexões sobre os efeitos da qualificação na obtenção do emprego, a partir da ótica do trabalhador, no caso trabalhadores ex-bancários de um banco público, que aderiram a um plano de demissão voluntária em 1995. Parte-se do pressuposto que, num contexto de desemprego e precarização do trabalho, a decisão de demitir-se de um emprego estável foi precedida de avaliação e investimento em qualificação, já que as qualidades adscritas (sexo, idade, cor) não podem ser alteradas. A qualificação emerge como o fator passível de ser atualizado para uma migração virtuosa ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: qualificação, saberes, competências, mercado de trabalho, inserção e reinserção profissional.

ABSTRACT

From the employers' standpoint, the qualification is the determinant factor in the conquest of a job position. However, this view is not fully shared among a growing body of sociologists and other social science academics. For them, the relation between the qualification and marketplace is not that straight forward. It is also dependent of other contextual factors, which deserves further analysis. This study presents reflections on qualification, as an asset to successfully get into the job market, from a Former Public Employee perspective. This research focuses on the specific population of former public bank employees, who adhered to "Voluntary Resignation Program". These programs are implemented to minimize the tensions inherent to organization downsizing process, by providing economical benefits in trade of resignation of the stable public job. The local economical scenario during adherence to "Voluntary Resignation Program" was clearly recessive, without any new job positions being created.

Key-Words: qualification, Marketplace, competence requirements.

1. Mestre em Sociologia e professora do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Pará – UFPA, e-mail: idaleni@amazon.com.br.

INTRODUÇÃO

A literatura da sociologia do trabalho no Brasil tem dado ênfase ao microcosmo da produção industrial e concentra-se nas realidades das regiões Sudeste e Sul do Brasil (HIRATA, 1993; LEITE, 1994; MATTOSO, 1995; ANTUNES, 1999). Com relação ao segmento de serviços, os estudos desenvolvidos voltam-se, em grande parte, para o deslocamento da população ocupada da indústria para serviços, para os aspectos da informalidade e precarização dos postos de trabalho² (CARUSO, 1995; CARDOSO, 1996; CASTRO, 1997; COMIN, 2000) e para a reestruturação do setor financeiro (JINKINGS, 1995; LARANGEIRA, 1997a; SEGNINI, 2001).

Com esse texto pretende-se focalizar a dinâmica do mercado de trabalho na região Norte do Brasil, a partir da perspectiva dos trabalhadores, ao demonstrar como se deu a reinserção no mercado de trabalho dos ex-bancários que aderiram ao Plano de Demissão Voluntária de um banco público, em 1995, utilizando como foco da análise sua compreensão (dos trabalhadores) sobre a qualificação profissional demandada nesse processo.

Ressalta-se que a escolha da qualificação como categoria orientadora do estudo deve-se à experiência da autora na área de capacitação de recursos humanos e dos resultados da pesquisa desenvolvida pela mesma, de 1994 a 1998, sobre os critérios para a ascensão profissional em um banco público. Esse estudo apontou a crescente exigência de qualificação nas políticas de pessoal e a mudança no conteúdo da qualificação no percurso da década de 90, principalmente após a deflagração do Plano de Demissão Voluntária, em 1995. Assim, nas falas dos funcionários³ entrevistados de todos os níveis hierárquicos, constatou-se que a qualificação era reconhecida como um elemento indispensável para a ascensão profissional, mas seus depoimentos não explicitavam no que se consistia essa qualificação. Para preencher essa lacuna, buscou-se o entendimento de qualifica-

2. O que parece comum nessas diversas análises é o fato delas serem geradas a partir de observação das empresas, das políticas governamentais (de emprego e renda, principalmente) ou das representações de trabalhadores; em suma, são análises institucionais. Entretanto, no final da década de noventa, observa-se um movimento em direção a pesquisas que apreendam a perspectiva dos trabalhadores sobre esses vários processos que ocorrem no mundo do trabalho e sobre suas estratégias para reinserção nesse mercado (PAIVA, 1999; COMIN, 2000).

3. Foram entrevistados os 163 funcionários lotados na agência central de um banco público, em Belém (PA). O termo funcionário é aqui utilizado independentemente do fato de não se tratar de trabalhador do setor público.

ção profissional dos ex-funcionários da mesma instituição que procuravam uma nova ocupação no mercado de trabalho.

Foram 139 trabalhadores⁴ que aderiram ao Plano de Demissão Voluntária em 1995, na região metropolitana de Belém (PA), que compreende os municípios de Ananindeua, Belém, Benevides, Marituba e Santa Bárbara do Pará. Chegou-se a esse contingente de dados preliminares por meio das entidades sindicais dos bancários, além de contar com a colaboração de funcionários das agências bancárias onde os pedvistas⁵ eram lotados. No departamento de recursos humanos da empresa empregadora, conseguiram-se as informações não confidenciais, estritamente ligadas às questões formais, referentes à trajetória ocupacional dos ex-bancários, desde sua admissão no banco até a sua demissão.

Foram obtidas informações recentes⁶ (posição em julho de 2001) da situação ocupacional de 128 dos 139 ex-bancários, dos quais 40 foram entrevistados. A amostra foi estruturada a partir das qualidades adscritas ou adquiridas do trabalhador, que permitiram representar a pluralidade do campo pesquisado e que são consideradas significativas na literatura sobre o mercado de trabalho, a saber: sexo, idade, escolaridade, tempo de empresa e último cargo ocupado na empresa

Nas entrevistas, pode-se aferir que o trabalhador, ao aderir ao PDV, tinha conhecimento de que lhe seria exigida uma qualificação para exercer uma nova atividade quaisquer que fossem os setores nos quais pretendesse ingressar. A leitura feita por eles é de que estavam capacitados para enfrentar a concorrência. No entanto, não foi isso que ocorreu. A maioria teve dificuldade de manter o negócio iniciado ou de encontrar um novo emprego, dificuldades motivadas pela qualificação inadequada, segundo os mesmos. Aqueles que obtiveram sucesso também atribuíram à qualificação o motivo de seu êxito, além de enfatizarem atributos pessoais, como a persistência e dedicação.

Para apresentar os elementos principais da pesquisa, dividiu-se o texto em seis partes. A primeira discute o conceito de qualificação; a segunda e terceira partes tratam da configuração do mercado de trabalho de Belém (PA) e do perfil exigido

4. Corresponde a 1% do total de trabalhadores da empresa e ao mesmo percentual de participação da região Norte no estoque de empregos bancários no Brasil.

5. É um neologismo criado pelos funcionários para denominar aqueles que aderiram ao PDV e também é a forma como os ex-bancários se referiram a si mesmos durante as entrevistas.

6. Mediante contato pessoal, por telefone ou endereço eletrônico.

do trabalhador contemporâneo; a quarta parte comenta como se deu a reinserção dos ex-bancários no mercado de trabalho; a quinta mostra os facilitadores e dificultadores para a sua reinserção; e, a sexta e última parte analisa o entendimento de qualificação para os ex-bancários.

1. UM CONCEITO DE QUALIFICAÇÃO

Desde Adam Smith, com suas análises sobre a destreza e aptidão como requisitos essenciais do empregado face a crescente divisão técnica do trabalho, o trabalho qualificado é objeto de estudos recorrentes nas distintas fases do desenvolvimento capitalista. Das contribuições de Taylor, Babbage e Ford para otimizar os ganhos de produtividade às críticas de Karl Marx ao mostrar a exploração dos trabalhadores nesse processo, sempre houve necessidade de especificar a qualificação necessária para o trabalho. A qualificação, portanto, acompanha as mudanças ocorridas no sistema produtivo (POCHMANN, 1999).

Ainda no final do século XVIII, a qualificação era utilizada como forma de reconhecer o trabalhador como membro de uma coletividade e conferir-lhe um estatuto social por meio da regulação das corporações de ofício. Após a transformação das relações de trabalho em um evento meramente comercial (contrato de trabalho), a qualificação deixou de ser regulada por instituições profissionais ou estatais. Foi com o Estado de Bem-Estar Social que ela ressurgiu para servir de parâmetro nas convenções coletivas de trabalho e como elemento da hierarquização dos postos de trabalho e remuneração (RAMOS, 2001).

A vinculação da qualificação ao conteúdo do cargo ou tarefa suscitou dois níveis de discussão teórica: quanto ao conteúdo propriamente dito (possibilidades de trabalho qualificado) e quanto ao sujeito da qualificação, se o trabalho (cargo/tarefa) ou o trabalhador. No primeiro caso, o entendimento está polarizado em duas vertentes: Harry Braverman (1987) e seus seguidores afirmam a inexorável tendência de degradação do trabalho no capitalismo motivada pela velocidade das mudanças tecnológicas que reduz o trabalhador a mero operador da maquinaria, quando muito.

Por outro lado, Adler encontra amplas possibilidades de trabalho qualificado no mundo atual, tendo por base o fato de que do processo de constantes inovações tecnológicas resultam as tarefas mais complexas e não absorvíveis pela máquina,

além de lembrar que a nova forma de organização do trabalho (toyotismo), que privilegia o trabalho em equipe e multifunção, exige visão de conjunto do processo de trabalho (LARANGEIRA, 1997). Mesmo autores críticos como Kern e Shumann, primeiramente adeptos da tese bravermaniana do trabalho desqualificado, acabam por concordar com as possibilidades da requalificação para o trabalho e do rompimento com a matriz taylorista-fordista que as novas formas de racionalização empresarial professam (POCHMANN, 1999).

Com relação ao *locus* da qualificação, Georges Friedmann defende uma concepção *essencialista* ou *substancialista* de qualificação, isto é, da qualificação como uma propriedade dos postos de trabalho, visto não ser factível fazer uma mensuração dos operários mas sim uma classificação dos postos. Para ele, a polivalência exigida do trabalhador está vinculada às necessidades do trabalho automatizado, que, se por um lado, degrada a habilidade profissional com o esvaziamento do conteúdo do trabalho, por outro exige novos tipos de qualificação devido à sofisticação dos equipamentos (RAMOS, 2001).

Em contrapartida, Pierre Naville e Alain Touraine são partidários de uma concepção *relativista* ou *historicista* de qualificação. Por essa ótica os trabalhadores são comparados entre si e classificados de acordo com suas capacidades individuais, experiência, a duração dos períodos de aprendizagem (dentre outros) e a qualificação serve como valor social e diferencial entre eles. Os critérios de julgamento são definidos por meio das relações sociais de produção da sociedade onde esse trabalhador está inserido (RAMOS, 2001).

Seguindo essa tendência, Yves Schwartz (*apud* RAMOS, 2001) apresenta uma abordagem que explicita a qualificação, ao analisá-la a partir de três dimensões: conceitual, social e experimental. A primeira contempla o registro dos conceitos teóricos formalizados e dos processos de formação, associando a qualificação ao valor dos diplomas. A segunda dimensão refere-se às grades de classificação coletivas que têm por base as relações sociais que se estabelecem entre os conteúdos das atividades e o reconhecimento social dessas mesmas atividades. E a terceira dimensão está relacionada ao conteúdo real do trabalho, que incluem os saberes tácitos (que são indissociáveis do trabalhador) e todo o conjunto de saberes postos em prática no desempenho da tarefa.

Cabe então afirmar que a qualificação tem que ser entendida como um conjunto de conhecimentos adquiridos em espaços sociais diferenciados e que consti-

tuem as dimensões experimental, conceitual e social da qualificação. Esses saberes, segundo Stroobants (2001), podem ser especificados em três tipos, de acordo com as suas particularidades: o *savoir faire*, os “saberes profissionais de base” e os “saberes sociais” (STROOBANTS, 2001).

O *savoir faire* comporta os saberes empíricos, a habilidade, o golpe de vista, só passíveis de serem adquiridos no exercício do trabalho mediante a experiência individual, não sendo, portando, transmissíveis (DEJOURS, 1992). A característica principal dos “saberes profissionais de base” é o fato de serem explicitamente transmissíveis, seja por meio da situação escolar ou da formação profissional; seu conteúdo se constitui no saber técnico específico para uma atividade. Quanto aos “saberes sociais”, eles compreendem uma série de qualidades pessoais que se referem ao método, precisão, polidez, autonomia, imaginação, iniciativa e outras.

Uma questão que se coloca atualmente é se o conceito de qualificação ainda dá conta das relações contemporâneas de produção. Segundo Ramos (2001), para muitos estudiosos do trabalho e educação, a qualificação tem uma fixidez que não atende às atuais necessidades de flexibilidade face a efemeridade dos conteúdos das tarefas. Emerge assim a noção de competência⁷ que vem atender ao princípio da adaptabilidade individual do trabalhador sujeito às mudanças socioeconômicas do capitalismo e assim conformá-lo às imposições de mobilidade permanente intra e entre empresas, isto é, reforça a responsabilização do indivíduo quanto a sua qualificação para o desenvolvimento da empregabilidade. A competência é indissociável da ação ao considerar os conhecimentos técnicos, os recursos cognitivos e sócio-afetivos demandados e observáveis no desempenho real da situação de trabalho, ainda que privilegie os aspectos psicológicos que levam a esse desempenho.

No entanto, concorda-se com Ramos de que um entendimento de qualificação como construção social dinâmica contempla todas as nuances do requisito técnico, da formação escolar, das habilidades, das competências e dos saberes, assim como a legitimação social do seu conteúdo. Dessa forma, as falas dos ex-bancários são analisadas neste texto a partir da proposta conceitual de Schwartz, observando quais os aspectos de cada uma das dimensões da qualificação (experimental, conceitual e social) foram privilegiados na reinserção profissional desses trabalhadores.

7. Para aprofundar os estudos sobre a noção de competência, sugere-se Marise Ramos (2001) e Lucie Ropé et al (2001) dentre outros autores que discutem a questão.

1.1- Ex-bancário procura emprego

O encolhimento do mercado de trabalho formal é uma característica inerente ao capitalismo de hoje. O desenvolvimento econômico como vetor do desenvolvimento social, tal qual ocorreu durante um longo período nos países do “primeiro mundo”, é uma “receita” que não se aplica a essa realidade (CASTEL, 1998; DOWBOR, 1997). Com o dinamismo intenso do processo produtivo, disseminam-se atividades virtuais, profissões desaparecem, menos empregos são ofertados e surgem muitos postos de trabalho precário.

Como em todo o mercado mundial, a questão do emprego no Brasil também esteve atrelada à existência de investimentos. Quando houve investimento, havia emprego. Isto pode ser confirmado ao verificar-se o aumento significativo do índice do emprego formal no período 1940-1980, que passou de 12,1% para 49,2%; isto quer dizer que, de 10 ocupações geradas, 8 eram assalariadas, sendo 7 com registro e uma sem registro em carteira profissional. Mesmo assim, a institucionalização das relações de trabalho nunca atingiu os níveis observados nos países desenvolvidos, onde 80% da PEA – População Economicamente Ativa urbana eram de assalariados (SEGNINI, 2001). Um outro aspecto que deve ser ressaltado é que, no Brasil, há expressivas diferenças regionais e intra-regionais, principalmente político-econômicas, que repercutem na participação do emprego formal no mercado de trabalho de cada localidade.

No entanto, ao longo da década de 90, a tendência de informalização das relações de trabalho apresentou, de uma forma geral, um aumento em seu peso relativo no total de ocupação, estacionando em torno dos 60%. O crescimento da informalidade decorreu dos movimentos de reestruturação produtiva e organizacional, forçados pela abertura do mercado do exterior e pelas políticas macro econômicas de orientação recessiva.

No Pará dos anos 90 não houve uma política de investimentos com destinação regional ou setorial para identificar e viabilizar setores e regiões que pudessem gerar empregos, seja por intermédio de investimentos em infra-estrutura social e econômica, seja em atividades diretamente produtivas (DIEESE, 2000).

A Região Metropolitana de Belém caracteriza-se por ter uma reduzida base produtiva, onde o peso do setor industrial é pequeno e onde se destaca o setor

terciário (serviços e comércio). Em 1996⁸, o setor produtivo de Belém estava assim constituído: 26701 empresas, das quais 25.691 (96%) atuavam exclusivamente no mercado local; 80% eram firmas individuais; 68 % das empresas de Belém atuavam na informalidade, em sua maioria (87%) nos ramos do comércio e serviços, e com três anos ou menos de atividade. Existiam, aproximadamente, 8.600 empresas legalmente constituídas, com parte da atividade-fim já terceirizada, assim como os serviços de limpeza e conservação, segurança e vigilância, transporte, publicidade e propaganda, contabilidade etc. Ainda assim, ofertavam cerca de 162 mil empregos com carteira assinada, dos quais mais de 60% no setor de serviços (SEBRAE, 1997).

As últimas informações disponíveis da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Belém – PED/RMB – apontam que a População Economicamente Ativa-PEA, em maio de 1995, era de 590.500 pessoas, das quais 524.400 encontravam-se na condição de ocupadas e 66.100 estavam desempregadas, representando uma taxa de desemprego da ordem de 11,2% da PEA.

Este aspecto fica evidenciado quando se observa que 26,1% dos ocupados são autônomos (ambulantes, feirantes, trabalhadores por conta própria etc.) e 9,2% são empregados domésticos, representando, em termos absolutos, cerca de 136.900 e 48.200, respectivamente. Se forem incluídas outras categorias como, por exemplo, os trabalhadores familiares, donos de negócio familiar, empregados remunerados em espécie e benefício, poder-se-á estimar um contingente de cerca de 195.600 pessoas desenvolvendo atividades no mercado informal de trabalho, correspondendo a 37,3% do total de ocupados (DIEESE, 1997).

É nesse cenário, com formas de participação na produção restritas e instáveis e um mercado de trabalho pouco estruturado, heterogêneo e precário, que os pedevistas iniciaram uma nova carreira profissional.

1.2 - O perfil do trabalhador

Dentre os diversos requisitos tomados como imprescindíveis no trabalhador atual, encontram-se a capacidade de executar diferentes tarefas, ter bom relaciona-

8. Esses são os mais recentes dados trabalhados pelo SEBRAE/PA e atendem à finalidade deste estudo, pois demonstram como estava constituído o mercado de trabalho quando os bancários (sujeitos da pesquisa) aderiram ao PDV.

mento interpessoal, raciocínio lógico, conhecimentos de informática e de língua estrangeira, capacidade de integrar conhecimentos teóricos e práticos, controlar o ciclo do trabalho, liderança e comunicação.

Além desses itens que podem ser adquiridos, via treinamento/qualificação, existem as características biológicas – sexo, raça, idade, e psicológicas – atitude, cognição, além da experiência e rotatividade no trabalho, que também repercutem na reinserção profissional (JINKINGS, 1995; LEITE, 1995; COMIN, 1998; POCHMANN, 1999; DIEESE, 1999; ANTUNES, 2000; SCHUWARTZ, 2001).

Do contingente de 139 trabalhadores que encerraram seu contrato de trabalho por meio do PDV/BB-1995, na região metropolitana de Belém, a maioria era do sexo masculino (69,06%), com mais de 41 anos de idade (50,36%), havia concluído o ensino médio ou mais (93,34) e estava trabalhando no Banco de 11 a 15 anos (47,48%). Esses dados acompanham o perfil encontrado por Liliana Segnini (2001), em seus estudos sobre os trabalhadores que aderiram ao programa de demissão incentivada de um banco estadual em São Paulo (SP), e Liedke (2000) com os bancários, em atividade, de Porto Alegre (RS).

No perfil médio encontrado na população estudada, encontram-se algumas características que podem não estar adaptadas às exigências atuais do mercado de trabalho e que, por esse motivo, podem ter dificultado a reinserção. A idade, a escolaridade e o tempo de serviço são as características que têm maior expressividade percentual e que possuem poder explicativo ao compará-las com outros estudos sobre reinserção e perfil da mão-de-obra brasileira.

O fato de 50,36% da população estar com mais de 40 anos de idade pode representar um impedimento na hora de procurar um emprego, já que as empresas impõem barreiras etárias, ainda que adotem o discurso em favor de experiência e maturidade. Um breve levantamento feito nos Classificados de Domingo do jornal “O Liberal” de Belém, de setembro a outubro de 2000, mostra que todos os empregos médios de escritório exigem que o candidato tenha até 30 anos de idade e aqueles que se referem a cargos de chefia contemplam trabalhadores com, no máximo, 45 anos. Esse preconceito pode ter se instituído em virtude da exigência de novas habilidades para o manuseio de ferramentas (informacionais, na maioria dos casos) além dos riscos da manifestação de doenças, tanto ocupacionais quanto geriátricas (COMIN, 1999; POCHMANN, 1999; ANTUNES, 2000).

Com relação à escolaridade, 58,99% dos ex-bancários possuíam ensino médio. No entanto, ainda que não seja uma condição indispensável, o nível superior tem sido cada vez mais exigido pelas empresas e até como pré-requisito para inscrição em concurso público, mesmo para cargos que não exijam conhecimento especializado. O diploma se torna uma credencial para os empregos da esfera pública e privada, não interessando o tipo ou qualidade do curso a que ele se refere; é apenas uma forma de controlar a demanda de candidatos, mas que restringe o acesso àqueles que possuem o ensino médio ou uma escolaridade inferior (BIANCHETTI, 1999; PAIVA, 2001).

No que se refere ao tempo de serviço, 47,48% tinham entre 11 e 15 anos de serviço, fato que também é observado pelos empregadores quando da análise dos currículos. Quanto maior o período que o trabalhador esteve vinculado a uma empresa, menos provável será sua contratação, pois a sua fixação num emprego ou em um cargo é considerada acomodação, e não experiência, como se poderia supor (CARDOSO, 2000, p. 160).

Um aspecto que se destaca na descrição quantitativa da população é o percentual de 69,06% de bancários do sexo masculino. Como já citado, Segnini (2001) encontrou essa mesma preponderância masculina nas adesões aos planos de demissão, o que foi entendido pelos seus entrevistados (sobretudo pelos homens) como um indicador da fragilidade feminina, do medo que as mulheres têm de enfrentar os desafios/adversidades do mercado de trabalho, e da necessidade de procurarem mais segurança em um emprego estável.

A maior quantidade de homens na população estudada (e entre os bancários em geral) pode ser analisada sob uma outra perspectiva, que emerge ao se constatar que o trabalho bancário sempre foi tradicionalmente masculino. O Banco do Brasil, apesar de ser o primeiro estabelecimento bancário instituído no país (1808), somente possibilitou o ingresso de mulheres (para o cargo de auxiliar de escrita) no concurso público de 1970. É interessante frisar que, nesse mesmo concurso, foram ofertadas (para os homens) vagas para o cargo de escriturário, cargo de maior responsabilidade e salário, e que foi vetado às mulheres até a mudança no plano de cargos e salários da empresa. Até esse concurso, as mulheres eram contratadas apenas para as tarefas de apoio, como telefonistas e serviços gerais e, mesmo para esses cargos, só foram admitidas no decorrer da década de 50.

Em 1995, 60% da força de trabalho bancária no Brasil era formada de homens (DIEESE, 1997) e, no Banco do Brasil, esse percentual chegava a 65% (distribuição que se mantém até hoje). Observa-se, portanto, que o número de adesões masculinas (69,06%) em Belém (PA) é proporcional à distribuição de bancários por sexo no Brasil e no banco público, o que pode explicar o maior número de homens que aderiram ao PDV.

Com relação à educação formal, esses ex-bancários (as) constituem uma população altamente escolarizada – 58,99% concluíram o ensino médio completo e 35,22% o nível superior⁹. Mesmo assim, ao confrontar-se o panorama e o perfil apresentados, é possível antever que esses trabalhadores possuíam remotas chances de colocar-se no mesmo setor, sendo mais provável sua reinserção por meio de diferentes formas de relações empregatícias (tempo, parcial, subcontratado, domiciliar), indicando uma possível mudança (para pior) de seu status social e profissional¹⁰.

A capacidade de generalização das análises apresentadas e a apresentar, ainda que seja relativa, pode ser demonstrada pela expressiva representatividade da população estudada. Os 139 pedevistas da Região Metropolitana de Belém correspondem a 1,04% do total de adesões ao PDV/BB-1995 em todo o Brasil (13.388), a mesma proporção encontrada na participação da região no quadro de pessoal dessa empresa bancária.

1.2 - O retorno ao mercado de trabalho: sobreviventes e excluídos

Nos depoimentos, os quarenta trabalhadores entrevistados foram unânimes em afirmar que, inicialmente, estavam à procura de um trabalho mais gratificante e promissor, que lhes permitisse exercer a criatividade, iniciativa e tino empresarial, e, ao mesmo tempo, lhes garantisse manter, ou melhorar, seu padrão socioeconômico.

A coragem de deixar um emprego estável fundamentava-se em se sentirem capacitados para enfrentar as exigências do mercado de trabalho, posto que o trabalho no banco era visto como rotineiro e bitolante, não os permitindo utilizar toda

9. O ensino médio corresponde a 11 anos de estudo e o superior a 16 anos.

10. No entanto, deve-se lembrar que os pedevistas afirmam uma melhoria na sua qualidade de vida (como já comentado neste capítulo), referindo-se ao seu bem-estar psicológico e à possibilidade de dar maior atenção à sua família, o que não conduz necessariamente a uma melhoria no seu padrão econômico e financeiro.

a sua capacidade profissional e qualificação. Daí considerarem que somente permaneceram na empresa os funcionários que não detinham condições de competir por uma outra colocação no mercado de trabalho.

Ao analisar a trajetória ocupacional dos 40 entrevistados, no período de agosto 1995 a julho/2001 (Quadro 5), o que se verificou, após a euforia e entusiasmo iniciais, foi uma busca incessante por qualquer trabalho que lhes garantisse rendimentos. Constatou-se que 42% (17 pessoas) investiram em empresa própria, em diversos ramos do setor terciário (transporte escolar, locadora de automóvel, publicidade, loja de frios, confecções, lava-jato, bar e lanchonete, livraria, armarinho, panificadoras, representação comercial). Desses empreendimentos, nove faliram e um fechou a empresa ao passar em concurso público. Em oito depoimentos, o primeiro fracasso não foi motivo suficiente para desmotivá-los com a iniciativa privada, e sim impeliu-os a trocar o ramo de negócio, em alguns casos por quatro vezes, até que o endividamento e a falta de capital os impedissem de continuar empreendendo.

Quadro 1

Distribuição anual dos pedevistas, após a demissão, segundo a ocupação

Atividade	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Funcionário público	4	9	10	11	12	12
Empregado	-	1	2	3	3	5
Ocupado com parentes	-	-	1	1	1	1
Microempresário	17	14	9	7	7	7
Autônomo	8	10	12	13	11	9
Do lar	2	1	1	1	1	1
Aposentado	3	3	3	3	3	3
Desempregado	6	2	2	1	2	2

Fonte: Dados do campo.

Como pode ser observado no quadro 1, os novos empreendimentos tiveram vida breve. Das 17 pessoas (3 mulheres) que fizeram sua reinserção pela constituição de microempresa, apenas 7 (1 mulher) permaneceram na mesma atividade,

sendo que a maioria das empresas fechou entre um e três anos após sua constituição. Os motivos alegados para o índice falimentar de 59% foram, em ordem de prioridade: retração do mercado (100%), falta de experiência no ramo escolhido (90%), altos custos de uma firma legalmente constituída (60%), falta de perfil para a iniciativa privada (50%); recessão econômica (20%); problemas familiares (20%) e discordância entre sócios (10%).

A ressalva quanto ao perfil pessoal aparece em vários momentos das falas e enfatiza basicamente a necessidade de ser competitivo, o que não era determinante para ascensão profissional na atividade bancária. Outro aspecto citado é o de que o funcionário transformado em micro empresário teria que desenvolver habilidades tipicamente empresariais, habilidades que não “podem” ser adquiridas “de uma hora para outra, nem no banco da escola”. Além disso seria preciso fazer a reconversão da qualificação bancária, o que demandaria investir “tempo e dinheiro” em conhecimentos – tributação, negociação de contratos, planejamento estratégico, liderança e coordenação de equipes, treinamento de empregados etc. – dirigidos à situação prática de trabalho.

O dado alarmante é que 80% desses ex-microempresários haviam investido todo o capital da rescisão de trabalho no negócio próprio e, com o término dos recursos e pela dificuldade de acesso ao financiamento público e privado, precisaram recorrer a qualquer atividade que lhes propiciasse manter seu sustento e de sua família. A concretização da situação do desemprego significou, tanto para os homens quanto para as mulheres, um profundo sofrimento, seja pelo agravamento dos problemas financeiros, seja, sobretudo, pela manifestação de problemas morais, que revelaram implicações na auto-estima, nas relações com os amigos e nas relações familiares. O desemprego foi considerado um fator de grande precarização da vida social e profissional, com a manifestação de doenças psíquicas e físicas, o que foi confirmado por relatos de episódios depressivos, de separações conjugais e, inclusive, de um caso de óbito relacionado ao fracasso do empreendimento e das inúmeras frustrações frente às dificuldades enfrentadas para um novo recomeço¹¹.

Esse quadro sombrio foi encontrado por Jinkings (1999) e Segnini (2001) com ex-bancários de São Paulo, mas não é exclusividade dessa categoria. Comin (1999) na análise das trajetórias ocupacionais de trabalhadores do setor informal,

11. A informação foi obtida por intermédio do cônjuge do ex-bancário falecido. Esse caso foi excluído da amostra, mas considera-se importante relatar, por ser representativo das conseqüências não previstas de uma adesão ao PDV.

Cardoso (1996) com os trabalhadores da indústria automobilística, Caruso (1995) com as trajetórias inter-setoriais dos trabalhadores desligados da indústria, todos estudos realizados em São Paulo, confirmam o fim do “sonho da autonomia” que os empreendedores nutrem ao confrontar-se com os freqüentes problemas para manter uma microempresa no Brasil, alguns intransponíveis, como a ausência de uma política eficaz de financiamento. Diante dessa impotência, e como consequência desta, instala-se um estado permanente de desânimo com as consequências de adoecimento anteriormente citadas.

Apenas cinco trabalhadores conseguiram colocação em empresa privada, todos após muitas tentativas de reinserção (trabalho por conta própria, com parentes, microempresário), por meio de formas de acesso diferenciadas e com salário inferior ao que recebiam nas atividades anteriores. Estar empregado lhes possibilitava recuperar os direitos trabalhistas, tais como contagem de tempo de serviço para aposentadoria, plano de saúde, um rendimento fixo mensal etc., ainda que esses direitos estejam sendo flexibilizados com mudanças significativas na CLT, conforme se comentou no segundo capítulo.

Dentre os trabalhadores que estão empregados, dois prestaram o último concurso para o Banco do Brasil (2000), sendo que um já foi empossado numa agência do interior do Pará, percebendo 1/5 do salário a que faria jus se tivesse permanecido na empresa; e o outro desistiu da vaga e optou por trabalhar em um banco público regional, para o qual também havia sido aprovado mediante concurso público.

A dificuldade de encontrar emprego formal e o alto índice de falências dos empreendimentos conduziram os trabalhadores para a atividade informal, como pode ser observado no Quadro 1. O deslocamento se dá para a prestação de serviços terceirizados, como intermediadores de mão-de-obra (na construção civil e eventos), na execução de serviços de digitação e tradução, serviços pessoais, o que indica que esse deslocamento se dá em direção ao trabalho precário.

Os profissionais liberais¹², do caso em estudo, compreendem uma médica, dois advogados e um contador que, ainda que não houvessem planejado sua demissão, perceberam o PDV como uma oportunidade para se dedicarem exclusivamen-

12. Da mesma forma que o setor de serviços é composto por uma miríade de ocupações e profissões (COMIN, 1998), a categoria autônomos também o é, e contempla desde representantes comerciais, vendedores, prestadores de serviços diversos, até os profissionais liberais.

te à formação específica que possuíam, e, desde a sua saída do emprego bancário, iniciaram (ou deram continuidade) à prestação de serviços profissionais em sua área, não relatando dificuldades com o mercado de trabalho.

Há um grupo que se considerou três homens e uma mulher, o que corresponde a 3% da população) que foram aprovados em concursos públicos e aguardavam o momento oportuno para desligar-se da empresa, com as vantagens que um programa de demissão voluntária propicia¹³. Da mesma forma, alguns bancários (cinco homens e três mulheres) aderiram ao PDV com o intuito de ter mais tempo disponível para estudar para prestar concursos, os quais, freqüentemente, exigiam o curso superior como credencial. A adesão ao plano foi feita de forma planejada, estabelecendo previamente o período previsto para ficar desempregado¹⁴ até que obtivessem sucesso na empreitada; e todos aqueles que traçaram esse caminho foram bem sucedidos.

Os casos de aposentadoria (dois homens e uma mulher) não foram declarados como opção precoce para transição no mercado de trabalho, mas para se prevenir com relação às constantes mudanças na legislação trabalhista, no que se refere ao tempo necessário para aposentadoria. Apenas uma bancária percebeu na aposentadoria antecipada a possibilidade de complementar a renda com trabalho informal (venda de jóias), fato que apresenta similaridade ao estudo feito por Paiva (2001) com os professores da rede pública do Rio de Janeiro.

A degradação do emprego bancário – das relações de trabalho e da atividade em si – foi o motivo apontado por uma trabalhadora (única da amostra) que aderiu ao PDV para se dedicar à família, já que não havia necessidade de “violentar-se a cada dia sem construir algo socialmente relevante”. A opção de desistir, definitivamente, do mercado de trabalho só foi possível pelo fato do orçamento familiar não depender de seu salário.

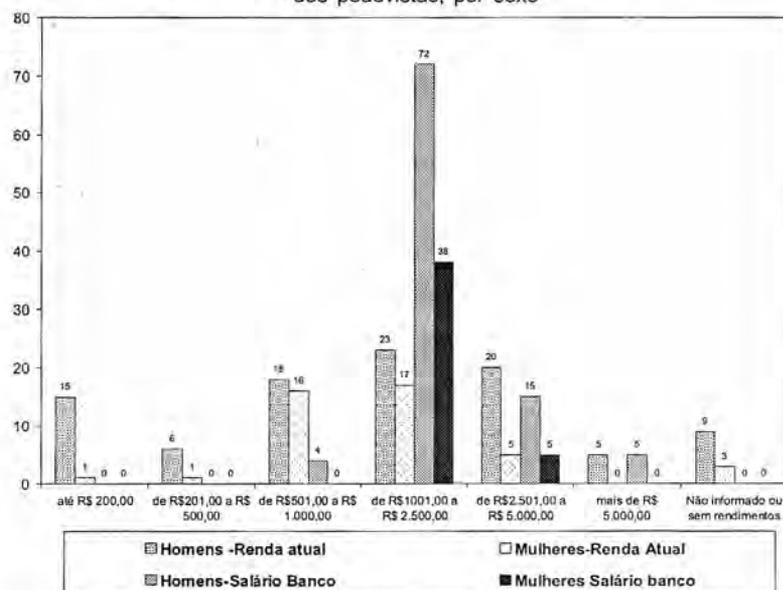
A queda no padrão de remuneração dos pedevistas, após à demissão voluntária, pode ser observada no Gráfico 1, que compara o último salário auferido no banco com a renda ou salário atual. No Banco, tanto entre os homens (72 ou 51,80%)

13. No caso do Banco do Brasil, essas vantagens foram o acréscimo da multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a autorização para sacá-lo, além da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

14. Pode-se observar que no primeiro ano havia 6 pessoas desempregadas, o que diminui a partir do segundo ano e se mantém estável até o ano de 2001. Ressalta-se que o deslocamento foi feito na direção do emprego público, por meio de concurso, onde as características individuais (idade, sexo, raça) inatas não restringem o acesso.

quanto entre as mulheres (38 ou 27,34%), que perfazem 79,14% da população, a faixa de rendimentos predominante era de R\$1.001,00 a R\$ 2.500,00. Nenhum funcionário percebia menos de R\$ 500,00 e os quatro funcionários (2,87%) da faixa salarial de R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00 pertenciam à carreira de apoio (serviços gerais). Os salários acima de R\$ 2.501,00 eram auferidos pelos demais ex-bancários (25 ou 17,98%), sendo que, desses, 3,60% (cinco homens e em cargos de alta gerência) com salários acima de R\$ 5.001,00.

Gráfico 1
Comparação entre a renda anterior e a atual
dos pedevistas, por sexo



Fonte: Dados do campo, jul. 2001.

A renda ou salário atual (posição em jul. 2001) apresenta um quadro bem diferente do que foi acima relatado, principalmente no que se refere à distribuição por sexo. Dentre os homens não se percebe concentração em uma faixa de rendimento, como havia no emprego bancário, notando-se um certo equilíbrio entre as rendas auferidas, como se pode ver nas faixas R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00 (18 ou 12,95%), de R\$1.001,00 a R\$ 2.500,00 (23 ou 16,55%) e de R\$ 2.500,00

a R\$ 5.000,00 (20 ou 14,39%). Surge, no entanto, um percentual significativo (15 ou 10,79%) de pedvistas (do sexo masculino) com renda até R\$ 200,00 e ainda 4,32% (6) com renda de R\$ 201,00 a R\$ 500,00, faixas não contempladas pelo salário bancário. Ao se acrescentar os 6,46% (9) que não informaram a renda, percebe-se que entre a população masculina houve redução de poder aquisitivo e, conseqüentemente, a convergência desses homens para o trabalho precário (vide Quadro1).

Com relação à população feminina, percebe-se que, na reinserção, o impacto sobre os rendimentos ocorreu de forma menos contundente, ainda que 12,95% (18) tenham passado a perceber um rendimento de até R\$ 1.000,00 (sendo 1 com renda até R\$ 200,00 e 1 na faixa de R\$ 201,00 a 500,00), o que não ocorria no emprego bancário. Mesmo assim, 12,23% (17), de um percentual total de 31,94 % de mulheres com relação ao universo estudado, mantêm-se na faixa de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.500,00 e 3,60% (5) percebem mais de R\$ 2.500,00.

Ao se analisar a distribuição por sexo da renda atual dos pedvistas evidencia-se um equilíbrio na participação (41,01% do universo) de homens e mulheres nas faixas de renda até R\$ 1.000,00. Isto quer dizer que 58,06% (18) de todas as mulheres e 56,52% (39) de todos os homens passaram a ter rendimentos menores que aqueles que fariam jus se tivessem permanecido no emprego bancário. Na faixa intermediária, as mulheres apresentaram uma performance superior, visto que 54,84% (17) contra 33,33% (23) de homens percebem de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.500,00, isto é, mantiveram seu padrão de rendimentos. Este dado pode ser associado ao fato das mulheres terem procurado sua reinserção mediante concursos públicos, onde o acesso não pode ser impedido por questões de gênero ou idade e também porque, no banco, as trabalhadoras ocupavam cargos de execução ou gerência média que se equiparam em termos salariais às vagas conquistadas por concurso público.

Nas faixas superiores que contemplam os rendimentos acima de R\$ 2.500,00 e das quais fazem parte os profissionais liberais, microempresários e um funcionário público (juiz de direito), os homens voltam a ter presença marcante, com 36,23% (25) contra 16,13 (5) das mulheres. Ao se cruzar os dados da educação formal com a faixa de rendimentos, não surge relação significativa, visto que tanto as faixas de rendimento superiores quanto inferiores contemplam pedvistas com todos os graus de formação, o que vem confirmar os estudos de Cardoso (2000) ao demonstrar que não há relação de dependência entre os rendimentos e o grau de instrução. Ao

mesmo tempo, esse fato evidencia o uso da educação formal (um aspecto da dimensão conceitual da qualificação) como instrumento para restringir o acesso de um grande contingente de pessoas nos processos de seleção para empregos públicos e privados, não tendo reflexo no salário e nem no conteúdo do cargo a ser ocupado.

1.3 - Facilitadores e dificultadores da reinserção

A análise, tanto do mapeamento da população quanto das respostas das entrevistas, indica que o retorno desses trabalhadores ao mercado de trabalho de Belém segue a tendência nacional e internacional no que se refere ao perfil exigido para a mão-de-obra, além de confirmar que as suas características individuais inatas (sexo, idade) e adquiridas (instrução, experiência profissional) influenciam na qualidade da reinserção e da atividade que vão desempenhar.

Os trabalhadores que precisaram retornar ao mercado de trabalho (39 dos 40 entrevistados), seja como empregados ou como empregadores, viram-se submetidos a critérios de seleção que se pode resumir em três aspectos básicos: o físico, a adequação fisiológica e biológica para o desempenho da função escolhida; o intelectual, no que se refere ao grau do domínio técnico e instrução; e o psíquico, que contempla a motivação (querer o cargo/atividade) e às condições objetivas do trabalho (adaptar-se a ele). A ênfase em cada um desses aspectos pode variar em função do contexto social onde as pessoas estão inseridas.

Em Belém, empresários de 6.227 empresas pesquisadas (de todos os segmentos econômicos) pelo SEBRAE sobre as formas de gestão de recursos humanos indicaram a experiência profissional (58,90%) e a escolaridade (35,28%), seguidas pela indicação e conhecimento de informática, como os fatores mais importantes na seleção dos empregados (SEBRAE, 2001). Isto pode indicar uma sobrevalorização da do aspecto técnico (dimensão conceitual da qualificação) e das relações sociais pelo empregador local, em detrimento de outros atributos que o trabalhador possuía e entenda como importantes.

Verificou-se nas entrevistas que os mesmos fatores apareciam tanto como facilitadores quanto como dificultadores da reinserção. Numa análise mais acurada, pode-se perceber que a diferença de valoração estava juízo que cada um dos sujeitos fazia daquele atributo como mais ou menos importante para a aquisição ou manutenção do emprego/ocupação no mercado de trabalho local.

Dentre os entrevistados, pode-se encontrar dois grupos distintos: 1) aqueles que entendem que tiveram uma reinserção bem sucedida; e 2) os que não estão na atividade que pretenderam ou que gostariam de estar. Precisa-se ressaltar que a classificação como sucesso ou insucesso foi atribuída pelo próprio entrevistado.

O primeiro grupo respondeu às questões da pesquisa valorizando seus atributos pessoais, destacando seu perfil psicológico, para depois citar os quesitos técnicos e de qualificação profissional, tinha um discurso voltado para “as competências” individuais e para a dimensão social da qualificação. Os entrevistados do segundo grupo sempre enfatizavam a ausência de um atributo, sendo o mais citado a falta da qualificação que entendiam como a escolaridade e o conhecimento técnico (dimensões conceituais e social); além de, via de regra, atribuírem suas dificuldades às características biológicas, como sexo e idade. A ausência do fator raça ou etnia pode estar relacionado com o fato de não ter sido incluído no formulário de pesquisa.

Dentre aqueles que entendem que tiveram uma reinserção bem sucedida, os facilitadores por eles indicados foram: a persistência, a determinação, a dedicação ao estudo, a autoconfiança, o dinamismo, o perfil psicológico compatível com as exigências do mercado de trabalho atual, a habilidade individual, a necessidade de renda, a rede de sociabilidade (indicação de amigos, parentes), a experiência no ramo, a escolaridade e a qualificação. Para aqueles que não obtiveram o sucesso almejado, os fatores dificultadores independiam de atitudes motivacionais ou esforço pessoal e contemplavam aspectos como: a idade, a baixa escolaridade, a falta de qualificação, a falta de experiência e o perfil pessoal pouco competitivo.

Desta forma, percebe-se uma imbricação entre os atributos pessoais entendidos pelos sujeitos como competências “naturais” e as exigências empresariais com relação ao perfil da mão-de-obra. Essa naturalização de atributos, que valoriza aquele que se aproxima do modelo e descarta aquele que se distancia deste, mascara o condicionamento social do perfil profissional e da qualificação em todas as suas dimensões, visto que elegem como padrão os valores mercantis que predominam na sociedade contemporânea e que são forjados para atender aos interesses do capital.

Dentre os fatores citados pelos entrevistados, a qualificação aparece metamorfoseada em produto, por cuja posse o trabalhador deve se empenhar sob pena de ser irremediavelmente excluído do mercado de trabalho. Se os entrevistados entendem a qualificação como produto, pode-se apreender que essa percepção tem relação com a valorização que o mundo de hoje dá aos resultados, ao produto final,

em detrimento do processo. Esta afirmação pode ser empiricamente confirmada com o acesso ao emprego que apenas a posse do diploma de curso superior propicia, em detrimento da análise do histórico escolar do candidato, ou mesmo da relação do curso com a atividade a ser desempenhada.

Com relação à gestão dos processos de trabalho, o foco também está no resultado. A preocupação com a forma como o trabalho é desenvolvido não se estende à qualidade intrínseca da atividade ou do seu *modus operandi*; sua avaliação é feita através dos resultados atingidos, sejam eles econômicos ou financeiros (redução de custos e aumento da produtividade). No que se refere à avaliação da gestão de recursos humanos, uma das formas que esta tem de ser mensurada é através da quantificação da qualificação do quadro de pessoal e sua ascensão profissional na empresa.

Na busca de um resultado a curto prazo, dentre os facilitadores e dificultadores da reinserção citados pelos entrevistados, a qualificação aparece como o fator que pode ser transformado, no qual o pedevista pode e deve investir para manter o emprego, o negócio próprio ou conseguir a colocação almejada.

1.4 - A qualificação, para os sujeitos da pesquisa

Os pedevistas indicaram a qualificação profissional como um fator que interferiu na sua reinserção profissional, tanto para aqueles que consideraram ter tido sucesso, quanto para aqueles que se perceberam como mal sucedidos. No entanto, quando foram solicitados a falar sobre o tema, os entrevistados apresentaram certa dificuldade de explicitar o que entendem por qualificação e, inclusive, alguns não conseguiram fazê-lo, preferindo citar exemplos da sua experiência profissional e formação como forma de clarificar a sua noção. Apesar disso, ao serem analisadas suas respostas, constatou-se existir um certo consenso quanto à qualificação, senão quanto ao conceito, pelo menos quanto ao seu conteúdo.

Para cerca de 60% dos entrevistados, o conhecimento técnico especializado, tanto prático quanto teórico, *é a própria qualificação profissional*. O conhecimento teórico deveria estar certificado pela empresa ou por qualquer outra instituição, e se referiria a todos os cursos que contribuíram para o desempenho. O conhecimento prático deveria ser testado em serviço, mas o registro na carteira de trabalho também poderia ser considerado como forma de comprovação.

Outros (30%) também enfatizaram o conhecimento técnico como o aspecto primordial da qualificação, mas percebem outras aptidões que permeiam a noção, tais como o saber lidar com as pessoas, o dinamismo, a inteligência, a determinação, além da utilidade social do conhecimento. Dos demais, dois entrevistados (5%) restringem a qualificação à educação formal, e dois (5%) entendem a qualificação como um processo complexo, que engloba capacidades psicológicas e sociais (a atitude, a cognição, o conhecimento, a experiência, a interação social e outras). Em suma, a qualificação se apresenta como um conceito multidimensional, ainda que o conhecimento técnico seja o seu aspecto explicativo fundamental.

Procurou-se cruzar as respostas com o nível de escolaridade dos entrevistados e percebeu-se que não havia relação entre os anos de estudo e o entendimento de qualificação, isto é, tanto o pedvista de nível superior quanto nível médio tinham percepções similares de qualificação. Voltou-se então o foco de análise para a atividade atual. Quatorze entrevistados perceberam a qualificação como multidimensional, dentre estes, 5 funcionários públicos, 2 microempresários, 3 profissionais liberais, 1 empregado em empresa privada e 1 aposentado. Nesse momento, ficou claro que havia uma relação entre o *status* social da atividade e a definição do trabalhador: quanto maior o *status* social da ocupação, mais os aspectos relacionais¹⁵ da qualificação eram enfatizados.

De acordo com a terminologia de Yves Schuwartz (*apud* RAMOS, 2001), percebe-se que a maioria dos entrevistados concentra sua atenção na dimensão conceitual¹⁶ de qualificação, porque a entende como o conhecimento formal, certificado, havendo até quem lhe atribua o significado único de formação acadêmica. Todos os demais entrevistados (7 funcionários públicos, 4 empregados, 1 ocupado com parente, 5 microempresários, 6 autônomos, 1 do lar e 2 desempregados), reunindo muitos daqueles que prestaram concursos públicos, aqueles que ainda pretendem fazê-lo e os que estavam em ocupações precarizadas (empregados, ocupados com parentes, autônomos), também priorizam a dimensão conceitual da

15. Que valorizam as relações sociais existentes no processo produtivo, que contemplam os aspectos políticos e ideológicos.

16. Para Schuwartz a qualificação compreende três dimensões: a conceitual que se refere a educação formal (certificada), tanto profissional quanto escolar; a social que se refere ao seu reconhecimento pelos sujeitos sociais; e a experimental que engloba os saberes que só podem ser adquiridos e comprovados no fazer laboral.

qualificação. Deve-se destacar, inclusive, que o *savoir faire* não é percebido como um saber que seja valorizado socialmente, quer dizer, é visto como tendo valor de uso para o trabalhador mas não é como um valor de troca no mercado de trabalho, o que nega a dimensão experimental da qualificação e vai de encontro ao seu conceito mais atual.

Percebeu-se também que a qualificação é designada pelos sujeitos da pesquisa de capacitação, de formação, de competência, de saberes, como que comportando todas essas noções, o que denota a percepção, mesmo implícita, da sua construção histórico-social. Por outro lado, todas essas noções possuem uma plasticidade que permite contemplar o aspecto técnico, o perfil profissiográfico, a educação formal e muitas interpretações diferenciadas. O relevante nos depoimentos é que a qualificação é o resultado desses processos e traz no seu cerne o sentido “de estar pronto para” desempenhar uma função, exercer um cargo ou atividade, num momento específico, como uma relação lógica feita pelo candidato ao emprego “de que suas qualidades estão de acordo com as exigências do posto de trabalho (RAMOS, 2001, p. 46).

Assim, confirma-se a percepção de que a qualificação adquire o sentido do contexto onde está sendo utilizada e por quem é aplicada (LIEDKE, 2000; ISAMBERT-JAMATI, 2001; PAIVA, 2001; STROOBANTS, 2001). A polissemia do termo propicia o seu uso com ênfase ideológica, tornando-a apta a veicular um certo número de idéias que são “pinçadas”, dentre muitas consideradas relevantes e formuladas de modo crítico, tanto no plano teórico-filosófico quanto sócio-empírico (FRIGOTTO, 1999). Com a devida “adequação” aos interesses do capital, as idéias são difundidas no mercado de trabalho, adotando as peculiaridades das relações comerciais e dos valores de eficácia (medida de acordo com esse mercado), e, por isso, traz em seu bojo a efemeridade da mercadoria.

No que se refere à reconversão da qualificação que os pedevistas detinham quando pleitearam a demissão, constatou-se que aqueles que se consideraram bem sucedidos na reinserção profissional tendem a valorizar a qualificação que adquiriram durante o trabalho bancário, ainda que ressaltem que o treinamento era eminentemente técnico (principalmente contábil). Para aqueles que se encontram em ocupações precarizadas, o conhecimento técnico pouco serviu, mas a postura profissional e a ética presente nas relações de trabalho são consideradas como um aprendizado para toda a vida. Os saberes sociais, como o respeito à hierarquia,

responsabilidade e zelo profissional também são citados pelos dois grupos como importantes, mas não podem ser certificados e, portanto, segundo os sujeitos da pesquisa, não são mensuráveis nas entrevistas de emprego.

Os ex-bancários com carreiras similares na empresa, com a mesma gama de treinamentos e igual escolaridade, possuíam entendimentos polarizados quanto à reconversão da qualificação. Como exemplo cita-se um profissional liberal (advogado) que entende a qualificação do banco como limitada ao universo da empresa, enquanto um juiz (bacharel em direito) encontra utilidade para todo o conhecimento técnico que adquiriu durante seu vínculo empregatício. Isto sugere que a reconversão da qualificação está mais na capacidade do indivíduo perceber e saber usar o conhecimento do que no próprio conteúdo desse conhecimento. Essa capacidade de dar novas utilidades ao conteúdo da qualificação pode estar relacionada com a forma de socialização da pessoa, no que se refere ao ambiente familiar e tipo de educação formal recebida.

Pode-se concluir, portanto, que não se pode dissociar o conceito de qualificação do contexto onde ele é produzido, nem o processo de socialização de quem é o alvo desse processo, e menos ainda do objetivo que essa qualificação quer atingir. Dessa forma, entende-se que o sentido utilitarista, que os ex-bancários dão à qualificação e da sua importância na reinserção profissional, está diretamente ligado às relações de trabalho vigentes, visto que a contratação de mão-de-obra se faz em bases mercantis, tendo como o fio condutor das relações de trabalho a noção de empregabilidade, é compreensível, portanto, que os ex-bancários associem à qualificação todos processos sociais tidos como condutores da aquisição do emprego e inclusão no mercado de trabalho, naquilo em que cada um deles possa se transmutar em valor de troca no processo produtivo.

Com isso se quer dizer que a sociologia está procurando compreender como o trabalhador analisa esses movimentos e no que e por que a análise do trabalhador se aproxima ou distancia da ideologia dominante e dos teóricos do trabalho. O trabalhador passa a ter voz, a assumir o papel de agente do processo e não, apenas, de ser analisado como um objeto coletivo, através das entidades de classe ou das empresas. Esse estudo segue esse caminho para apontar a perspectiva do trabalhador sobre a qualificação e qual o papel dessa qualificação na sua reinserção no mercado de trabalho, de acordo com o seu ponto de vista.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- _____. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.
- _____. Reestruturação produtiva e mudanças no mundo do trabalho numa ordem neoliberal. In: DOURADO, L. F.; PARO, V. H. (Org.). *Políticas Públicas e Educação Básica*. São Paulo: Xamã, 2001.
- APAREÇA e *creança*. BB.com.você, Brasília, ano 2, n. 10, p. 20-21, set./out. 2001.
- ARRUDA, G. Qualificação profissional nos tempos presentes: decifra-me ou te devoro. In: CARLEIAL, L.; VALLE, R. *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1997.
- AUED, B. Sobre a extinção das profissões: implicações teóricas. In: AUED, B. (Org.) *Educação para o des (emprego)*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BANCO DO BRASIL. Recursos humanos – Programa de desligamento voluntário. *Carta-circular 95/1091*. Brasília: 1995.
- BIANCHETTI, L. As novas tecnologias e o devassamento do espaço-tempo do saber tácito dos trabalhadores. In: AUED, B. (Org.) *Educação para o des (emprego)*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- CACCIAMALI, M. C. *Globalização – mercado de trabalho e emprego. Profissionalização – Programa de profissionalização do Banco do Brasil*, Brasília, n.4, set. 1996.
- CAMARGO, J. (Org.). *Flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- CARDOSO JÚNIOR, J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. *Tempo Social — Revista de sociologia da USP*. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-57, nov. 2001.

- CARDOSO, A. *Reestruturação produtiva na indústria automobilística brasileira: dois estudos de caso*. São Paulo: CEBRAP, 1996. Mimeografado.
- CARDOSO, A. M. Os deserdados da indústria: um estudo sobre os riscos e seus ativos no mercado de trabalho. *Sociologias – Revista semestral do Programa de Pós-graduação em Sociologia da UFRGS*, ano 2, n. 4, Porto Alegre, jul./dez. 2000.
- CARUSO, L.; PERO, V. Trajetórias inter-setoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria. In: ANPOCS, 20, 1995, Caxambu. Mimeografado.
- CASTIONI, R.; CAZZUMI, D.; LENHARI, L. A identificação do público-alvo da qualificação profissional: a experiência de São Paulo no planejamento do PEQ. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999, Belo Horizonte. *Anais eletrônicos*. Disponível em: <race.ie.ufrj.br/abet/vienc/st.htm#trabalho>. Acesso em 8 jul. 2001.
- CASTRO, E. Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho. In: *Revista ANPEC*, n. 4, Brasília, 1998.
- CASTRO, N. *Trabalho, empregabilidade e direitos*. Rio de Janeiro, IUPERJ, 1997. Mimeografado.
- COMIN, A. *O Dualismo revisitado: uma análise das mudanças no mercado de trabalho brasileiro a partir de trajetórias ocupacionais*. São Paulo: USP, 1999. Disponível em: <www.usp.br>. Acesso em: ago. 2000.
- CONSIDERAÇÕES sobre a reestruturação produtiva no Brasil*. *Estudos e Pesquisas Ipros*, n. 5, p. 48-59. São Paulo: DIEESE, 1997.
- CORREA, M. Reestruturação Produtiva e Industrial. In: CATTANI, A. (Org.) *Trabalho e tecnologia – Dicionário Crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- COSTA, M. J. *Demografia e mão-de-obra na Amazônia*. Belém: UFPA, 1989
- CUT. *Manual dos Conselheiros das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego*. 2 ed. São Paulo: 1999.

- CUT. *Trabalho e educação num mundo em mudanças*. São Paulo: [1998].
- DIEESE. Equidade de gênero nas negociações coletivas. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- DIEESE. *Evolução do emprego bancário*. São Paulo: CNB, 2001.
- _____. *Evolução recente do emprego bancário no Brasil*. Belo Horizonte: 1998.
- _____. Formação profissional: um novo espaço de negociação. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- _____. *Mudanças no perfil da categoria bancária: ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária (1986-1994)*. São Paulo: 1997.
- _____. O desemprego permanece. Análise de conjuntura. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/cjul/cjumpt. Acesso em: ago. 2001.
- _____. *O Banco do Brasil em 1998*. Brasília, 1999.
- _____. Os rostos dos bancários. Maio, 2001. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- _____. Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- _____. Reestruturação tecnológica e emprego no comércio de Santa Catarina. Florianópolis: 1999. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- _____. Relatório sobre a privatização do BANESPA e o relatório do TCU. Disponível em: www.dieese.org.br/esp/especial. Acesso em: ago. 2001.
- _____. *Setor financeiro: conjuntura, resultados, remuneração e emprego*. São Paulo: 2001.
- DINIZ, M. *Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais*. Rio de Janeiro: Revan, 2001.
- DOWBOR, L. *Globalização e tendências Institucionais*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

- DUBAR, C. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. In: Educação e Sociedade - *Revista quadrimestral de ciência da educação* - UNICAMP, Campinas, ano 19, n.64/especial, 1998.
- EMPREGO Bancário: um balanço do emprego bancário no Brasil, em 1999. *Informativo CNB/CUT*, São Paulo, n. 3, mar. 2000.
- FILGUEIRAS, L. O novo trabalhador, emprego e qualificação. Construir — *Revista da FUDESP*, Salvador, ano II, n. 04, p.05-08, março 1988.
- FOGAÇA, A. *Educação profissional no Brasil*. Campinas: CESIT/UNICAMP, 1997.
- FRIGOTTO, G. A nova e a velha faces da crise do capital e o labirinto dos referenciais teóricos. In: FRIGOTTO, G; CIAVATTA, M. (Org.). *Teoria e educação no labirinto do capital*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- _____. Educação e formação técnico-profissional frente à globalização excludente e o desemprego estrutural. In: Fundamentos do currículo — *Revista de Educação da APOESP*. São Paulo, n.10, p. 4-16, abr. 1999.
- GONÇALVES, I. *Ascensão profissional em uma instituição bancária: critérios de comissionamento no Banco do Brasil, 1993-1998*. 67 f. TCC (Ciências Sociais) – UFPA, Belém, 1998.
- HIRATA, H. *Sobre o “modelo” japonês*. São Paulo: EDUSP, 1993.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. Pesquisa mensal de emprego - PME. Disponível em: <<http://www.ibge.net/ibge/estatistical/indicadores/trabalhoerendimento/pme/default.shtm>>. Acesso em: jan. 2001.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. Pesquisa Nacional de amostra de domicílios – PNAD. Disponível em: <www.ibge.org.br>. file://A:\IBGE-Destaque PNAD 1999.htm . Acesso em: 30.10.2001.
- ISAMBERT-JAMATI, V. O apelo à noção de competência na Revista L'orientation scolaire et professionnelle – da sua criação aos dias de hoje. In: ROPÉ, F. ; TANGUY, L. (Org.) *Saberes e competências*. Campinas: Papirus, 2001, p. 103-134.

- JINKINGS, N. Trabalhadores bancários: entre o fetichismo do dinheiro e o culto da excelência. In: AUED, B (Org.). *Educação para o (des)emprego*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- KATZ, C. Evolução e crise do processo de trabalho. In: *Novas tecnologias*. São Paulo: Xamã, 1995.
- LARANGEIRA, S. Reestruturação Produtiva nos anos 90. Aspectos do contexto internacional no setor de serviços. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 33, ano 12, Porto Alegre, fev. 1997.
- LEITE, M. *Modernização tecnológica e relações industriais no Brasil: o quadro atual*. Campinas: UNICAMP, 1993
- _____. *O futuro do trabalho - novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.
- LIEDKE, E. Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional. In: Subprojeto 4 do Projeto 2 do Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção FINEP/CNPQ/Fundação FORD – relatório final. Porto Alegre, 2000. Disponível em: <www.unicamp.br>. Acesso em set. 2001.
- LIEDKE, E.; GALEAZZI, I. M. Ação governamental, trabalho e qualificação: impactos do Plano Estadual de Qualificação para os treinandos. CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, 10, Set. 2001, Fortaleza. *Resumos*. Fortaleza: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2000, p. 156.
- MACIEL, L. *Taylorismo, fordismo: a administração científica na fábrica*. São Paulo: CUT, 1998.
- MANFREDI, S. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. In: *Educação e Sociedade - Revista quadrimestral de ciência da educação* - UNICAMP, Campinas, ano 19, n.64/especial, 1998.
- MARKET, W. Trabalho em grupo nas empresas alemãs: um novo modelo de produção e uma proposta conceitual de formação profissional. In: Educa-

ção e Sociedade - *Revista quadrimestral de ciência da educação* - UNICAMP, Campinas, ano 19, n.64/especial, , 1998.

- MARTONE, C. L. Globalização – impactos no setor bancário. In: *Profissionalização – Programa de profissionalização do Banco do Brasil*, Brasília, n.3, set. 1996.
- MARX, K. *O capital. Livro 1. Capítulo VI (inédito)*. São Paulo: Ciências Humanas, 1980.
- MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. São Paulo: HUCITEC, 1999.
- MATTOSO, J. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- MEGHNAGI, S. *A competência profissional como tema de pesquisa*. In: *Educação e Sociedade - Revista quadrimestral de ciência da educação* - UNICAMP, Campinas, ano 19, n.64/especial, 1998.
- MINARELLI, J. *Empregabilidade, o caminho das pedras*. São Paulo: Gente, 1995.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. Qualificação profissional: conheça o PLANFOR. Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br/temas/qualprof/Conteudo/Conheca.asp>>. Acesso em ago.2001.
- _____. Termos de referência dos programas de educação profissional. Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br/temas/qualprof/TextosEducacaoProfissional.asp>>. Acesso em jan.2001.
- _____. Classificação brasileira de ocupações – CBO. Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br/sppel/cbo>>. Acesso em: ago. 2001.
- _____. Estatísticas. Disponível em www.mt.gov.br/sine/estatisticas. Acesso em: ago. 2001.
- MOREIRA, A. Os deserdados da indústria: um estudo sobre os riscos e seus ativos no mercado de trabalho. *Sociologias - Revista semestral do Programa de Pós-graduação em Sociologia* da UFRGS. Porto Alegre, ano 2, n.4, 2000.
- O IMPACTO das fusões e incorporações sobre o trabalho bancário. *Boletim DIEESE*, São Paulo, n. 182, p.12-17, maio 1996.

- PAIVA, V. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILLI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). *A cidadania negada*. São Paulo: Cortez, 2001.
- PAIVA, V.; RATTNER, H. *Educação permanente & capitalismo tardio*. São Paulo: Cortez, 1985.
- PEREIRA, H. J. *Os novos modelos de gestão - megatendências do mercado de trabalho*. In: *Profissionalização – Programa de profissionalização do Banco do Brasil*, Brasília, n.2, ago. 1996.
- POCHMANN, M. Mudanças na ocupação e na formação profissional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 6, 1999, Belo Horizonte. Anais eletrônicos. Disponível em: <<http://www.race.ie.ufrj.br/labet/vienclst.htm#trabalho>>. Acesso em 8 jul. 2001.
- PROFI: *uma publicação do programa profissionalização do Banco do Brasil*. Brasília: ano 6, n. 25, nov. 2001.
- RAMOS, M. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.
- RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995
- RODRIGUES, A. C. *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990-1997)*. São Paulo: DIEESE, 1998.
- RODRIGUES, L. C. Mudanças nas relações de trabalho em uma empresa estatal do setor financeiro. CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, 10, Set. 2000, Fortaleza. *Resumos*. Fortaleza: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2001, p. 209.
- ROPÉ, F. Dos saberes às competências? O caso do francês. In: ROPÉ, F.; TANGUY, L. (Org.) *Saberes e competências*. Campinas: Papirus, 2001, p. 69-102.
- SALM, C.; FOGAÇA, A. Tecnologia, emprego e qualificação: lições do século XIX. In: *SEMINÁRIO INTERNACIONAL EMPREGO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO*, 1997, São Paulo. Anais... Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em 22 mar. 2001.

- SCHULTZ, T. *O valor econômico da educação*. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.
- SCHWARTZ, G. *As profissões do futuro*. São Paulo: Publifolha, 2000.
- SEBRAE. *Cadastro empresarial da região metropolitana de Belém*. Belém, 1997.
- _____. *Cadastro empresarial da região metropolitana de Belém*. Belém, 2001.
- SEGNINI, L. Constantes recomeços: desemprego no setor bancário. In: BRUSCHINI, C; PINTO, C. R. (Org.). *Tempos e lugares de gênero*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2001.
- SENA, R. *O mercado de trabalho no Estado do Pará, o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR) e as políticas públicas de geração de emprego e renda*. Belém: CUT/Escola Sindical Norte 1, 2000. Mimeografado.
- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECEMENTOS BANCÁRIOS DO PARÁ E AMAPÁ*. Projeto de capacitação profissional. Belém, 1999.
- SOUZA, D.; SANTANA, M.; DELOUIZ, N. *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quartel Editora, 1999.
- STROOBANTS, M. A visibilidade das competências. In: ROPÉ, F ; TANGUY, L. (Org.) *Saberes e competências*. Campinas: Papirus, 2001, p.135-166.
- TANGUY, L. Competências e integração social na empresa. In: ROPÉ, F ; TANGUY, L. (Org.) *Saberes e competências*. Campinas: Papirus, 2001, p. 167-200.
- TEIXEIRA, Z. *LDB Interpretada – diversos olhares se entrecruzam*. São Paulo: Cortez, 1997.
- WOLF, S.; GUSSI, A. F. Da “sociedade industrial” à “sociedade das redes”: esboço de um balanço crítico para refletir a sociedade contemporânea. CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, 10, Set. 2001, Fortaleza. *Resumos*. Fortaleza: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2000, p. 249.
- XAVIER SOBRINHO, G. Especialização flexível. In: CATTANI, A. (Org.). *Trabalho e tecnologia – dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1999.