

Unidade III – O Mundo do Trabalho

Informática e Sociedade

1. REFLEXÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO

1.1. O Conceito de Trabalho

O conceito do trabalho vem sofrendo alterações desde os primórdios da humanidade, variando de acordo com a época e a cultura na qual se insere. Assim é que, desde os antigos egípcios às civilizações greco-romanas, passando pela Idade Média até o Renascimento, o trabalho era visto como algo de menor valor; castigo divino; símbolo de pobreza e desonra, sendo reservado aos escravos e servos. Os poetas e filósofos gregos e romanos, por exemplo, proclamavam que o trabalho consistia em uma pena que cabia aos escravos e aos homens livres e pobres. Aliás, nessas duas culturas nem existia a palavra “trabalho”. Em seu lugar, haviam os vocábulos *ergon* (em grego) e *opus* (em latim), que se referiam às obras produzidas, mas não à atividade de produzi-las. Por outro lado, o direito ao ócio, à vida livre e feliz, era reservado aos nobres, que poderiam desfrutar de seu tempo livre para o exercício da política, para o cultivo do espírito e para o cuidado do corpo.

À medida que as sociedades evoluíram essa concepção foi sendo modificada, e então o trabalho como fonte de maldição, tortura ou pobreza cedeu lugar, com compostura, ao trabalho como fonte de realização pessoal e social, como atividade que dignifica o homem. O trabalho é hoje visto como fonte de riqueza dos países e das sociedades, os quais se desenvolveram como resultado da produção de operários, agricultores, comerciantes e artesãos.

Cabe aqui, porém, a indagação, bastante pertinente, suscitada por Marilena Chauí (1999)¹:

Quando e por que se passou ao elogio do trabalho como virtude e se viu no elogio do ócio o convite ao vício, impondo-se negá-lo pelo negócio?

Segundo Max Weber (em seu livro *A Ética protestante e o Espírito do Capitalismo*) esta transformação, especificamente no ocidente, tem origem no capitalismo, quando então o trabalho passou a ser visto como fonte de virtude, fomentado também pela ética protestante, que pregava que o trabalho

¹ CHAUI, Marilena. Convite a filosofia. São Paulo: Editora Ática, 1999.

consistia em uma obrigação moral, além de virtude e chamamento divino. Weber ressalta, então, que essa mudança na percepção do trabalho e no seu destaque na sociedade coincidiu com o advento do capitalismo, tendo sido decisiva para a construção da mentalidade capitalista ocidental.

Paul Lafargue² (1999) já em 1848, tratou de confrontar as teorias de economistas que, à serviço do capitalismo, tratavam de imputar nos trabalhadores suas palavras de ordem: "Trabalhemos, trabalhemos para aumentar a riqueza nacional". Lafargue foi o primeiro a se opor ao que ele chamava de "a religião do trabalho", uma espécie de credo cultivado pela burguesia para dominar as mãos, corações e mentes do proletariado, em nome do Progresso. Ele defendia a tese de que a jornada de trabalho deveria ser reduzida a três horas diárias, como forma de resgatar a qualidade de vida dos trabalhadores e, em contrapartida, possibilitar o acesso de todos os desocupados ao mundo do trabalho. Lafargue defendia que o ócio constitua um direito, a ser conquistado pela classe trabalhadora, e não apenas reservado à burguesia. Em suas argumentações, indagava:

Será que os operários não compreendem que, sobrecarregando-se de trabalho, estão esgotando suas forças e as de sua prole? Que absorvidos, embrutecidos por um único vício, já não são homens, mas pedaços humanos?

Já mais recentemente, no século XX, o sociólogo italiano Domenico Di Masi₁ publicou o livro "O Ócio Criativo". Neste contexto, porém, "ócio" não significa preguiça, sedentarismo ou alienação e ele não prega a redução de horas trabalhadas. Ao contrário, Di Masi é adepto até de um aumento de trabalho, desde que a responsabilidade não seja tão desgastante quanto a de quebrar pedras, mas uma fusão entre trabalho e lazer. Para ele, **o ócio criativo significa uma fusão dos momentos de produção, lazer e estudo, propondo ao homem que ele se desenvolva em todas as suas dimensões.**

Retomando-se a questão do conceito da palavra "trabalho", é possível afirmar que na sociedade moderna ela assume as seguintes conotações:

- esforço para se fazer algo ou ainda ação que altera a natureza ou

² Lafargue, P. (1999). *O direito à preguiça*. São Paulo: Editora UNESP/Hucitec.

forma de uma coisa;

- atividade manual ou intelectual própria do homem, e dirigida a um fim útil, como por exemplo garantir a subsistência;
- Produto ou resultado de uma atividade;
- Emprego, colocação, lugar ou posto de trabalho;

Importante ressaltar que ainda hoje algumas sociedades primitivas desconhecem o conceito de trabalho, tal qual o conhecemos. É o caso, por exemplo, de alguns grupos étnicos que habitam o sudoeste da África. Para eles, não há uma divisão do tempo reservado ao trabalho e o tempo destinado ao lazer ou ao descanso, pois essas atividades se confundem no dia-a-dia daquelas pessoas. A atividade principal, ou a ocupação daquele povo consiste na caça e pesca e tudo o que é arrecadado pelo grupo, como resultado dessas atividades, é distribuído por igual na comunidade. Não há, portanto, os conceitos como emprego, colocação ou posto de trabalho, tal qual conhecemos hoje na sociedade contemporânea.

1.2. Evolução Histórica do Mundo do Trabalho

É notório e indiscutível o fato de que vivenciamos uma série de transformações no mundo do trabalho. Existem variadas percepções e opiniões sobre o que o futuro próximo nos reserva. Alguns são bastante otimistas, outros nem tanto, mas todos concordamos com o fato de que a revolução da tecnologia da informação (TI) trouxe profundas transformações de ordem econômica, política e cultural, repercutindo diretamente no ambiente de trabalho. É nele onde acontecem as relações de produção e cooperação, numa atmosfera pautada pela lucratividade, competitividade, eficiência e eficácia, princípios estes muito bem “plantados” e assimilados pelos trabalhadores desde a revolução industrial. Muito do nosso comportamento atual tem suas raízes no modelo industrial. Como observa Capra (1986)³,

Nada mudou mais o nosso mundo que a obsessão dos cientistas pela medição e quantificação.

³ CAPRA, F. *O ponto de mutação*. São Paulo : Cultrix, 1986.

Uma vez discutidas as questões relacionadas à origem e transformações pelas quais passou o conceito de 'trabalho', façamos agora uma recapitulação de como evoluiu o mundo do trabalho, analisando-se as mudanças ocorridas desde a economia agrícola até chegarmos à economia da informação, quando então a revolução da TI suplantou a revolução industrial.

Antes do advento da máquina à vapor, que desencadeou a Revolução Industrial, vivia-se na era agrícola, voltada para a produção artesanal e manual. Cada artesão cuidava de todas as etapas que constituíam o processo de fabricação e todo o trabalho era realizado nas suas residências ou em pequenas oficinas. Neste modelo, o trabalhador detinha o controle de cada uma das etapas do processo de fabricação e pode-se dizer que toda população, com raras exceções, tinha uma ocupação e desempenhava alguma atividade na sociedade, pois havia trabalho para todos.

Por volta de 1850 deu-se o êxodo rural, quando milhares de trabalhadores saíram de suas comunidades agrícolas para se aventurar nos centros urbanos, onde as fábricas, ali instaladas, nutriam a promessa de novas oportunidades, salários e boas condições de vida. As fábricas concentravam centenas de trabalhadores, denominados 'proletariados', que vendiam sua força de trabalho ao empresário capitalista, detentor dos meios de produção. O resultado deste processo, todos sabemos, foi o inchaço das cidades, com operários cumprindo longas jornadas de trabalho sob péssimas condições de vida e salários irrisórios, o que, por outro lado, assegurava uma margem de lucro crescente para os empresários, donos do capital. Em muitas fábricas, via de regra, havia intensa utilização de mão-de-obra infantil; a jornada de trabalho ultrapassava as 15 horas, sem direito a descanso ou férias. Os operários então passaram a se organizar, constituíram os sindicatos e saíram em busca de seus direitos. Seguiu-se, assim, uma época de conquistas também para a classe trabalhadora.

Agora é interessante você se informar melhor como se deu a história da formação dos sindicatos.

Então, acesse o seguinte link: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Sindicato> e leia um pouco sobre a história do mesmo.

GLOSSÁRIO

Sindicato é a instituição utilizada para a organização dos trabalhadores na luta por seus direitos. O termo "sindicato" deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, com o significado do que assiste em juízo ou justiça comunitária. Na Lei Le Chapellier, de julho de 1791, o nome síndico era utilizado com o objetivo de se referir a pessoas que participavam de organizações até então consideradas clandestinas.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Sindicato> DATA:23/01/2008

O emprego propriamente dito tem origem nesta época, quando então se estabeleceu uma relação empregatícia, mediante um contrato envolvendo empregador e empregado. Mais tarde, ainda no início do século XX, por volta de 1930, a 'grande depressão' desencadeou uma crise econômica, com quedas drásticas na produção industrial e, pela 1ª vez na história, surge o desemprego, quando então milhares de pessoas perdem seus postos de trabalho. Outras crises econômicas se seguiram e ficou claro que o mercado (com suas "forças naturais"), embora fosse o grande responsável pelo desemprego, não seria dele o dever de solucionar este problema social, cabendo então ao Estado a responsabilidade de buscar soluções para contornar este problema.

Mais recentemente, na década de 1990, surgem novas teses e argumentos empenhados em justificar o desemprego. Assim é que ouvimos declarações de que o desemprego é um problema do indivíduo, ou ainda, que é decorrente de uma conjunção de fatores como: a falta de qualificação dos trabalhadores, o excesso de pessoas nos centros urbanos e a severa política de impostos. É importante que adotemos uma postura crítica ao examinarmos essas e outras teorias sobre o desemprego. Elas são muitas vezes formuladas para atender aos interesses de forças econômicas empenhadas que estão em mascarar as verdadeiras causas do problema, transferindo assim a responsabilidade, criando uma espécie de externalidade.

Pois é fato que o desemprego está, sim, relacionado à política econômica vigente, a qual prioriza o capital em detrimento da geração de trabalho. Ao Estado cabe também a sua parcela de responsabilidade, devendo prover soluções para atenuar os impactos deste problema social. Mas o desemprego (não se pode fugir disso), é também uma questão de caráter individual, cabendo a cada trabalhador assumir a responsabilidade por gerir sua carreira,

buscando qualificação profissional de modo a manter a sua empregabilidade.

1.3. Êxodo Industrial e a Revolução da TI

Desde algumas décadas temos acompanhado um movimento, ao qual damos o nome de 'Êxodo Industrial'. Desta vez, são os operários das fábricas que se vêem obrigados a abandonar seus postos de trabalho, sendo substituídos por robôs e máquinas. O resultado desse cenário tem sido o desemprego estrutural, que atinge não apenas o Brasil, mas várias outras nações, mesmo as de primeiro mundo, como Espanha, França e Japão.

Muitos autores, entre eles, Manuel Castells (1999)⁴, atribuem à Tecnologia da Informação (TI) a maior responsável pela transformação do mundo material, desencadeando uma revolução sem precedentes na história. Ela nos trouxe um cenário tecnológico em constante movimento e de possibilidades impensadas. Pode-se dizer que as transformações decorrentes da introdução da máquina à vapor, no século XVIII, são de certa forma mais tímidas, se comparadas aos impactos provenientes das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

Além de uma maior penetrabilidade e capacidade de difusão, as novas tecnologias da informação, por meio de sua linguagem digital, viabilizaram a convergência entre os mais variados campos tecnológicos. Como bem observou Castells⁴,

as novas tecnologias da informação difundiram-se pelo globo com a velocidade da luz em menos de duas décadas, entre meados dos anos 70 e 90, por meio de uma lógica que é a característica dessa revolução tecnológica: a aplicação imediata no próprio desenvolvimento da tecnologia gerada, conectando o mundo através da tecnologia da informação.

Já na década de 1980, Tofler (1980)⁵ ressaltava a importância que o

⁴ CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 2.ed.; São Paulo: Paz e Terra, vol. 1, 1999.

⁵ TOFLER, Alvin. A terceira onda: a morte do industrialismo e o nascimento de uma nova civilização. 11^a Ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

conhecimento teria para o mundo, denominando-o de “novo poder”; natureza flexível, maleável e inesgotável, mas volátil e intangível. Neste cenário, saem na frente aqueles com aptidão para trabalhar na nova economia da informação, aproveitando as inúmeras oportunidades que se delineiam. Por outro lado, muitos outros, perdedores, ficam à margem deste processo, precisando se adaptar às mudanças emergentes.

Para Rifkin (1995)⁶, os processos eletrônicos e computacionais é que estão impulsionando essa onda de desemprego no fim do século XX, mas devemos lembrar que esses são apenas alguns dos fatores, apesar de fundamentais, a influenciar a atual crise de emprego.

Outros movimentos mais recentes como a [globalização](#), a [terceirização](#), o [downsizing](#), a [reengenharia](#), e, principalmente a [automação](#), foram os principais responsáveis por desencadear um processo de transformação no mundo do trabalho nos últimos anos. Saímos de um paradigma industrial, mais voltado ao âmbito material (bens de capital, de produção e trabalho), para nos inserirmos no novo paradigma tecnológico, onde a mente humana, e não mais a força física ou a energia, é uma fonte direta de produção.

GLOSSÁRIO

GLOBALIZAÇÃO: A globalização é um dos processos de aprofundamento da integração econômica, social, cultural, política, com o barateamento dos meios de transporte e comunicação dos países do mundo no final do século XX e início do século XXI. É um fenômeno observado na necessidade de formar uma Aldeia Global que permita maiores ganhos para os mercados internos já saturados.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Globaliza%C3%A7%C3%A3o> EM: 24/01/2008.

TERCEIRIZAÇÃO: “Um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades a terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.”

[Lívio Giosa]

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o> EM: 24/01/2008.

DOWNSIZING: Downsizing (em português: achatamento) é uma técnica aplicada das abordagens contemporâneas da Administração voltada a eliminar a burocracia corporativa desnecessária e focada no centro da pirâmide hierárquica. Trata-se de um projeto de racionalização planejado em todas as suas etapas, que deve estar consistente com a Planejamento estratégico do negócio e cuja meta global é construir uma organização o mais eficiente e capaz possível, privilegiando práticas que mantenham a organização mais enxuta possível.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Downsizing> EM: 28/01/2008.

REENGENHARIA: A Reengenharia, criada por Michael Hammer, é um sistema administrativo utilizado pelas organizações para se manterem competitivas no mercado e alçarem as suas metas, reformulando o seu modo de fazer negócios, suas atividades e tarefas ou processos.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Reengenharia> EM: 24/01/2008.

⁶ RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis de Emprego e a Redução da Força Global de Trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

GLOSSÁRIO

AUTOMAÇÃO: Automação (do inglês Automation), é um sistema automático de controle pelo qual os mecanismos verificam seu próprio funcionamento, efetuando medições e introduzindo correções, sem a necessidade da interferência do homem. Hoje em dia está presente em diferentes níveis de atividades do homem, desde a medicina até a astronomia, ampliando a capacidade de interação com a natureza e os processos.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Automa%C3%A7%C3%A3o> EM:24/01/2008.

A dimensão social da revolução da TI e de todos esses movimentos acima citados passa pelo mundo do trabalho, e é neste cenário que se faz necessário fazermos uma reflexão sobre as mudanças em meio aos fatores tecnológicos presentes, de modo a repensar as transformações sociais necessárias para acomodar a peça principal desta engrenagem maior: o ser humano.

1.4. As transformações no mundo do Trabalho

Enquanto se assistiu à redução de postos de trabalho na indústria, ocorreu, não com a mesma intensidade, o crescimento nos setores de serviços. Neste novo cenário, surgem novas ocupações e especializações e novas relações de trabalho, em que trabalhadores são contratados para realizar trabalhos temporários, parciais ou, ainda, são sub-contratados.

Todo esse conjunto de mudanças citadas até agora vai repercutir diretamente na definição do novo perfil de uma organização, principalmente no que se refere aos aspectos como:

- Tipo e natureza do trabalho;
- Papel de gestores e colaboradores;
- Estrutura organizacional;
- Mecanismos de capacitação;
- Redefinição de critérios para promoção ;
- Avaliação de desempenho.

Neste âmbito, a organização contemporânea tende a trabalhar focada em times; substituição aos antigos departamentos e divisões. As tarefas tendem a ter um caráter multidimensional; A capacitação é mais voltada à educação continuada, em lugar dos programas de treinamento; O colaborador é avaliado

pela sua capacidade de gerar resultados, devendo agir com autonomia e não mais submetido a controles; o ambiente de trabalho é iminentemente de caráter colaborativo; aos gestores cabe a missão de liderar, inspirar uma visão e sair na frente. Todas essas mudanças ocorrem dentro da premissa de que o conhecimento (e não mais o capital e trabalho) constitui o “ouro moderno” da nova economia que ancora a sociedade da informação e do conhecimento.

Vivemos numa época em que conhecer conta mais do que fazer, e a expectativa é de que homens e mulheres encontrem formas de enfrentar as exigências que se impõem, preparando-se para viver um processo contínuo de superação, onde o melhor caminho é a aquisição de conhecimento. Rifkin⁷ ressalta que as novas tecnologias têm permitido às empresas economizar tempo e eliminar trabalhadores em massa, criando um exército de reserva de trabalhadores desempregados. Segundo ele, a questão que aqui se coloca para reflexão é: **finalizada essa “reengenharia” do trabalho, quantos e quais terão efetivamente oportunidade de emprego (ou melhor, de trabalho) numa sociedade “tecnopolizada” em benefício de poucos e, ao mesmo tempo, tão inacessível para a grande maioria?**

Além do setor de serviços, já citado anteriormente, outros setores têm crescido espantosamente (entretenimento, computação, telecomunicações) nessa nova economia, mas nenhum destes setores ou área tem sido capaz de absorver a grande massa de trabalhadores excluídos e “descartados” do mercado de trabalho formal. **O problema social está à nossa frente e algo precisa ser feito para inserir esse contingente excluído da tecnologia. É uma questão de política pública e de caráter prioritário e emergencial.**

Pois são muitos e numerosos aqueles que, frutos da decomposição do mundo industrial, não conseguem, por si só, reverter a situação do desemprego e precisam de ajuda para serem reinseridos no mercado de trabalho. Aí onde entra a atuação do Estado como o grande mediador. Nesta perspectiva, Rifkin₁ aponta a economia social como a grande saída, sendo o terceiro setor uma alternativa para absorção do contingente dos desempregados que viram o valor de mercado de seu trabalho se tornar algo marginal ou sem valor. Conforme ele afirma: “ao contrário da economia de mercado, que se baseia exclusivamente na produtividade, e por isso é

⁷ RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis de Emprego e a Redução da Força Global de Trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

receptiva à substituição do trabalho humano por máquinas, a economia social está centralizada nas relações humanas, em sentimento de intimidade, companheirismo, vínculos fraternais – qualidades que não são facilmente redutíveis a, ou substituíveis por máquina”.

Não há dúvida de que um dos caminhos para solução do problema do desemprego passa, indiscutivelmente, pela educação. Uma boa educação de base, com uma boa qualificação das pessoas, preparando-as de forma efetiva para assumirem ocupações e desempenharem suas funções na sociedade da informação e do conhecimento.

1.5. O novo perfil profissional

Ao mesmo tempo em que as estatísticas apontam um crescimento alarmante do nível de desemprego, cresce também a quantidade de empresas a procura der profissionais qualificados para preenchimento de suas vagas.

Neste contexto, cabe aqui colocar a questão: quais seriam, dentro desta “nova ordem” vigente, as habilidades e competências necessárias ao novo perfil de trabalhador?

Pode-se dizer que a organização contemporânea demanda por um perfil profissional pautado em alguns princípios básicos, senão vejamos:

- o foco está nos resultados gerados e não mais na consecução de tarefas;
- o compromisso individual substitui o controle;
- agilidade de raciocínio, facilidade de comunicação e motivação para agir são imprescindíveis;
- autonomia, criatividade, e disposição para aprender constituem habilidades desejáveis;
- postura ética e rapidez na tomada decisões são também bastante valorizados.

Em síntese, na sociedade da informação e do conhecimento, novas habilidades, competências e atitudes são demandadas e perseguidas pelas organizações que estão em busca de talentos. Nesta nova ordem, persegue-se o “cérebro-de-obra”, em substituição à mão-de-obra, vigente no modelo industrial. Permanecem, porém, algumas heranças do mundo industrial, e

desta forma os princípios de produtividade, eficiência e lucratividade, continuam a pautar o dia-a-dia dos **"trabalhadores do conhecimento"**.

Mesmo no ambiente industrial as regras são mudadas e um novo modelo de trabalho se define, quando então, aos poucos, o *taylorismo* e o *fordismo* vão realizando-se em substituição pelo *toyotismo*. Senão vejamos. O *fordismo* teve sua origem na indústria automobilística, nas fábricas de Henry Ford, e visava um método de racionalização da produção em massa.

Já o *taylorismo*, ao qual mais tarde o *fordismo* foi integrado, seguia as teorias de Frederick Taylor, e pregava o aumento da produtividade por meio do controle dos movimentos das máquinas e dos operários no processo produtivo, otimizando ao máximo o tempo de execução de uma tarefa. Mais recentemente, o *toyotismo*, oriundo do modelo japonês, especificamente das fábricas da Toyota, surge como novo modelo de gerenciamento do processo de trabalho. O seu sucesso se deve ao fato de sua adaptabilidade ao sistema flexível de produção. Nele ocorre um controle rígido da qualidade e os trabalhadores assumem o papel de especialistas multifuncionais. Vale também ressaltar como característica do *toyotismo* o relacionamento cooperativo entre gerentes e trabalhadores, eliminando a separação rígida entre a direção (as mentes que pensam) e o operário (as mãos que executam).

Para o modelo *fordista-taylorista* o conceito de qualificação compreendia o domínio das atividades operacionais específicas de uma ocupação que, na maioria dos casos, não dependia de maior escolaridade. Este modelo foi importante para aquele contexto econômico, tendo sido, inclusive, reconhecido internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, é necessário adequar-se às novas condições econômicas e sociais, que exigem uma atualização constante.

1.6. O papel do Estado

A atual crise social pela qual o Brasil atravessa, se manifesta através dos elevados e crescentes índices de desemprego. Este atinge principalmente a população jovem e das periferias. Segundo informações do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), cerca de 10% da população economicamente ativa está desempregada. O emprego informal, por outro lado, tem crescido e já acumula quase 47%.

É comum ouvirmos a tese de que o problema do desemprego no Brasil está diretamente relacionado à falta de qualificação de mão-de-obra, uma vez que ela dificulta a inserção de milhares de trabalhadores no mercado de trabalho e é fato que a falta de qualificação é um dos grandes entraves ao desenvolvimento. Alguns especialistas, porém, rebatem esta premissa, argumentando que o discurso da 'falta de educação e qualificação' serviu para alimentar as explicações sobre a crise do emprego. Desta forma, transferiu-se para os indivíduos a responsabilidade por não terem esse atributo - mais escolaridade, eximindo assim a sociedade e o Estado da responsabilidade em prover essa formação.

É importante que fique claro que o desemprego não é um problema apenas de caráter individual. É um grave problema social, que atinge um grande contingente da população, que está disponível para o trabalho, mas não consegue uma colocação no mercado. O Estado tem, sim, uma responsabilidade neste processo e não pode se eximir disso.

1.7. O papel da Educação

Torna-se urgente também repensarmos o papel da educação neste cenário de turbulência e mudanças contínuas. Alguns especialistas apontam a necessidade urgente de se buscar um novo modelo educacional que seja efetivamente capaz de inserir os milhares de jovens (e adultos) no mercado de trabalho, e, ao mesmo tempo, proporcionar a eles oportunidades de desenvolver e expandir o seu potencial.

O documento 'Relatório Mundial da Educação', encomendado pela UNESCO, estabelece a meta para a educação do século XXI. Nele, é recomendado que os países procurem conciliar os 4 pilares básicos da educação no novo milênio, definidos por DELORS (1999)⁸:

- aprender a conhecer, que se refere à aprendizagem que enfatiza o prazer de descobrir e compreender, de conhecer, construir e reconstruir o conhecimento. Refere-se, portanto, ao aprender a aprender, num processo de aprendizagem contínuo, de busca permanente;
- aprender a fazer, indo além da tarefa repetitiva de natureza instrumental em direção ao fazer criativo, crítico e autônomo que,

⁸ DELORS, Jacques (org.). Educação – um tesouro a descobrir. 3. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1999.

indissociável do aprender a aprender, aproxima teoria e prática;

- aprender a viver juntos, que significa descobrir e compreender o outro, participando de projetos comuns e superando conflitos. Implica a consciência da interconexão dos seres humanos no planeta, numa totalidade;
- aprender a ser em todas as dimensões da pessoa total, para pensar e agir com autonomia, criticidade e potencial criador, participando da vida em sociedade.

Através destas 4 perspectivas, se busca trabalhar respectivamente os aspectos: o domínio da técnica e o domínio do conhecimento, aliados à cidadania e ao convívio com a diversidade cultural.

Em entrevista à revista Carta Capital (2007), Celso Cunha, especialista em educação da UNESCO, declara: *é possível, sim, conciliar competitividade e cidadania. Os valores humanos são diretrizes para a vida e não podem ser esquecidos quando se pensa numa carreira ou na busca por um profissional*, acrescenta.

O representante da UNESCO teme que, com o passar do tempo, as escolas só consigam formar o que ele chama de "idiota técnico". Por isso acredita que as salas de aula devam investir na melhoria da dimensão humana, sem deixar que prevaleça a racionalidade técnica, como se observa hoje.

Além de reforçar as habilidades técnicas e o conhecimento adequado, é importante também incentivar as reflexões ligadas à convivência mútua, aos valores, à postura ética do futuro profissional. O acompanhamento e a orientação de carreira, por parte da escola, da família e do Estado, também é necessário neste contexto. A grande maioria dos jovens se sente perdida, desorientados em meio a tantas informações, aparentemente desencontradas, que ora denunciam o desemprego estrutural, ora ressaltam a falta de trabalhadores para preenchimento de vagas em setores específicos da economia.

Uma coisa é preciso ter em mente: o emprego tradicional, estável, em grandes organizações, é coisa do passado. Vivemos num mundo de mais trabalho e menos emprego. A realidade nos aponta para oportunidades de

trabalho, contratos de serviço e ocupações temporárias em projetos e empresas que enxergam o profissional não mais como um 'empregado', mas um colaborador e parceiro. Como declara De Masi (2001)⁹, "a formalidade do emprego consolidado na Revolução Industrial com horários, salários e atribuições definidas cede lugar para a informalidade e a flexibilidade da Era do Conhecimento".

3.8. Profissões mais valorizadas X Carência de mão-de-obra qualificada

O Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequena Empresa (SEBRAE-RJ), em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), realizou em 2007 uma pesquisa cujos resultados estão descritos no documento Perspectivas Estruturais do Mercado de Trabalho na Indústria Brasileira – 2015. A pesquisa ouviu representantes de 415 empresas em todo o país e analisou 128 profissões com as melhores chances até o ano de 2015. Na lista das profissões mais valorizadas, em primeiro lugar vem Engenheiro de Petróleo, seguida de Engenheiro Ambiental. A atividade de Análise de Sistemas Computacionais aparece em quinto lugar, entre as 10 carreiras mais promissoras apontadas pelo estudo.

Com relação à área de Tecnologia da Informação (TI), estudos apontam com freqüência o problema da carência de mão-de-obra especializada para ocupar vagas neste mercado. Este tipo de profissional trabalha na infra-estrutura da tecnologia da informação, com atividades ligadas à configuração e manutenção de redes ou ainda no desenvolvimento de aplicações computacionais.

No Brasil, em vários setores da economia, percebe-se uma forte carência de mão-de obra qualificada para ocupar as vagas disponíveis.

Segundo estimativa da pesquisa 'Demanda e perfil dos trabalhadores formais do Brasil em 2007', do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), divulgada em novembro de 2007:

- Só o **Nordeste** acumula **1,99 milhão de trabalhadores à procura de emprego**, mas que **não dispõem de qualquer qualificação** ou experiência profissional;

⁹ DE MASI, Domenico. A economia do ócio / Bertrand Russel, Paul Lafargue. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2001.

- De um universo de **2,37 milhões** que buscam uma recolocação no mercado, 381 mil, ou seja, **apenas 16%, têm condições (experiência e qualificação)** de serem absorvidos pelo mercado de mão-de-obra especializada;
- O problema da falta de qualificação é ainda maior no **Sudeste**. De acordo com o levantamento, o Sudeste responde por **50% da oferta nacional de mão-de-obra que não atende aos requisitos exigidos pelo mercado**, enquanto no **Nordeste** este índice cai para **27%** do total.

O estudo conduzido pelo IPEA evidencia que vivenciamos uma situação paradoxal: sobram vagas em alguns setores, como na TI e na indústria de transformação, e, por outro lado, há um excedente de mão-de-obra qualificada que o mercado não tem condições de absorver (educação, saúde, agropecuária e construção civil).

Na área de TI, o setor de software é um dos mais promissores. Conforme declara Sérgio Amadeu, em matéria divulgada na revista eletrônica Com Ciência (www.comciencia.br, em julho de 2004) esse tipo de indústria estava, há algum tempo, concentrada em países centrais como Estados Unidos, Alemanha e Japão. Hoje, porém, tem chamado a atenção de especialistas o crescimento das indústrias de software em países que estão fora do eixo central, como Índia e Israel, que possuem uma produção basicamente voltada para a exportação.

A indústria de *software* tem assim transformado a economia de países como a China, Índia e Brasil. Neste, os resultados da pesquisa sobre a indústria brasileira de *software* (projeto MIT - Softex, 2002), mostram o nosso país como o sétimo mercado de software no mundo, que vem crescendo desde 1995. Mas aqui, a indústria de *software* está mais voltada para o mercado interno, enquanto outros países vêm se destacando na exportação de *software*. Com uma média de crescimento de 11% ao ano, o Brasil ainda exporta muito pouco e tem muito a crescer ainda neste setor. E, apesar de dispor de uma indústria de *software* relativamente madura, não dispõe de mão-de-obra especializada para atender à demanda.

GLOSSÁRIO

Software, logiciel ou programa de computador é uma seqüência de instruções a serem seguidas e/ou executadas, na manipulação, redirecionamento ou modificação de um dado/informação ou acontecimento. **Software** também é o nome dado ao *comportamento* exibido por essa seqüência de instruções quando executada em um computador ou máquina semelhante.

Tecnicamente, **Software** também é o nome dado ao conjunto de produtos desenvolvidos durante o Processo de Software, o que inclui não só o programa de computador propriamente dito, mas também manuais, especificações, planos de teste, etc. FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Software> EM: 29/01/2008;

Vários estudos vêm apontando recorrentemente o problema da carência de mão-de-obra especializada para ocupar vagas no mercado de Tecnologia da Informação (TI). Os diversos pólos industriais espalhados pelo país dispõem de milhares de vagas para o referido setor. Segundo o Ministério da Ciência e Tecnologia, em 2005 faltavam 17 mil profissionais no mercado, e esse número pode chegar a mais de 200 mil em 2012.

A falta de qualificação profissional é, sem dúvida, um dos vários problemas que temos a enfrentar e que está diretamente relacionada à crise no emprego. Há vagas disponíveis mas não há candidatos com experiência e formação adequadas; há milhares de pessoas desocupadas, mas que não conseguem colocação no mercado por não possuírem a qualificação mínima necessária.

1.9. Mais Qualificação

Mas de que forma a educação pode colaborar neste cenário, de modo a conciliar as questões urgentes e prioritárias relacionadas à qualificação do profissional para obtenção de trabalho?

Alguns especialistas apostam na formação profissional como a grande saída e consideram-na prioritária como política de emprego; outros já são cautelosos com relação à esta possibilidade.

Remi Castioni, por exemplo, economista e consultor de programas e projetos educacionais, em entrevista à revista Com Ciência, ressalta que a educação profissional tem suas especificidades que devem ser melhor trabalhadas. Para ele, ela é apenas complementar e não se deve abrir mão da escolaridade de base, que também acaba tendo repercussões no âmbito

profissional. Segundo afirma: "Não se pode pensar em uma política de educação profissional sem resolver o problema do analfabetismo e da baixa escolaridade entre os trabalhadores". O economista lembra que esta constatação é antiga, mas o problema ainda não foi enfrentado no nosso país.

Atualmente já é consenso a idéia de que a melhor qualificação advém de uma boa base de educação geral. Num mundo em constantes mudanças, muitas das quais alavancadas por transformações na tecnologia, é esperado do trabalhador flexibilidade e capacidade de se ajustar rapidamente às novas exigências. A aquisição desta capacidade, qual seja, a de responder às mudanças positivamente e em tempo hábil, está ligada diretamente a uma base de educação geral que o trabalhador possua.

Você sabia que: Desde 1947, a educação obrigatória no Japão inclui a educação infantil e o ensino fundamental, shougakko, o qual dura nove anos (dos seis aos 15 anos). Quase todas as crianças continuam seus estudos em um ensino secundário, chūgakkō, de três anos e, de acordo com o Ministério da Educação, Cultura, Esportes, Ciência e Tecnologia, cerca de 75,9% dos formandos do ensino secundário cursaram a universidade, a educação profissional, ou outros cursos pós-secundários em 2005. O ano letivo no Japão tem início em Abril e pode ser dividido em dois ou três períodos. O currículo de cada série é determinado pelo Ministério da Educação, Cultura, Esportes, Ciência e Tecnologia, bem como há avaliações periódicas do material escolar utilizado.

FONTE: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Jap%C3%A3o> EM: 29/01/2008

Assim, o Japão conseguiu obter mão-de-obra especializada, se tornando uma grande potência mundial através do investimento na educação de base.

Os "Tigres Asiáticos"¹⁰ são sempre utilizados como referência quando o assunto é formação e qualificação profissional, pois muito do sucesso do seu modelo industrial decorre de uma boa base educacional. Nesses países, a industrialização acelerada aconteceu em paralelo com algumas transformações realizadas nas áreas de administração e reengenharia. Para Ruy Quadros, do Instituto de Geociências da Unicamp, nesses países houve uma aproximação entre a escola e o 'mundo do trabalho', a partir do momento que passaram a ser exigidas habilidades mais gerais, associadas à leitura, expressão verbal ou estatística, que são pré-requisitos para o aprendizado de qualquer profissão e qualificação mais aplicada.

Qualificação é, indiscutivelmente, uma forte aliada para quem pretende

10 Hong Kong, Cingapura, Coreia do Sul e Taiwan (Formosa)

se inserir no mercado de trabalho. Uma boa formação, pautada na aquisição de conhecimentos sólidos e no desenvolvimento de habilidades técnicas constituem importantes componentes deste quebra-cabeças.

Não se deve perder de vista a premissa de que a aprendizagem é contínua, e o conhecimento é o "ouro moderno", a força motriz desta nova economia. As empresas procuram por profissionais com um perfil que contemple:

- Boa formação escolar
- Capacidade de aprender (autonomia de aprendizagem)
- Compromisso com o trabalho que realiza
- Facilidade de trabalhar em equipe
- Gerar bons resultados para a organização.

A organização contemporânea não mais necessita da convencional "mão-de-obra", focada na realização de tarefas repetitivas e mecânicas, condicionadas aos controles e rotinas. Ela demanda por "mentes pensantes", dotadas de um bom arcabouço técnico-científico e destreza nas atividades que envolvam reflexão, crítica e raciocínio lógico, processos mentais necessários e indispensáveis à construção de uma autêntica sociedade da informação e do conhecimento.

1.10. Caça-Talentos

As empresas, através de seus consultores, 'farejam' constantemente por talentos. Não há limites para o universo corporativo quando se trata de recrutamento e seleção de pessoal e muitas empresas cometem abusos nesse processo, com a permissão do candidato que se submete a situações às vezes esdrúxulas e vexatórias, em nome de uma vaga.

Empresas como Microsoft, Oracle e muitas outras, adotam as chamadas "entrevistas-desafio" que se baseiam na solução de problemas e quebra-cabeças que o candidato precisa resolver em um tempo pré-determinado.

A prática parece estar tão institucionalizada, a ponto de o americano William Poundstone ter lançado o livro "Como Mover o Monte Fuji"¹¹, em referência a uma das famosas perguntas presentes na entrevista da Microsoft.

¹¹ POUNDSTONE, W. Como Mover o Monte Fuji. Ediouro, 1^a ed. 2005.

Neste livro o autor revela as questões mais difíceis propostas pelas 500 companhias que figuram na revista Fortune e sugere respostas a esses “desafios”.

Como observa Paula Pacheco, em matéria recente na revista Carta Capital, não é de hoje que o ambiente de trabalho é atropelado por todo tipo de técnica de recursos humanos da moda. Primeiro, vieram os gurus e os manuais de auto-ajuda. Depois, houve quem se especializasse em oferecer palestras motivacionais com vencedores dos mais variados desafios e esportistas de sucesso – que descobriram aí uma forma de ganhar um dinheiro extra.

Alguns testes usados em processos de seleção preocupam o Conselho Federal de Psicologia, que regulamenta a atividade profissional do setor. Sempre surgem casos de consultorias de RH que se apropriam das avaliações de personalidade usadas no exterior sem a preocupação de saber qual é a eficácia entre os brasileiros. As extravagâncias vão de casos como solicitar do candidato o poder de convencimento em vender coisas do tipo papel higiênico usado, chiclete mastigado e gel para calvos. O site de relacionamento Orkut abriga atualmente cerca de 23 comunidades e quase 3 mil pessoas que se dedicam a trocar experiências – no mínimo tristes – sobre as dinâmicas.

Como observa ainda Paula Pacheco, as muitas novidades que surgem sazonalmente no mundo do RH e do treinamento corporativo, aliadas ao desenvolvimento da genética, podem, no futuro, resumir a seleção de pessoal a um exame do DNA do candidato. Depois, o treinamento poderá ser feito todo no mundo virtual, individualmente ou em grupo. Pelo menos, ninguém verá o colega pagar um mico ou ser humilhado, complementa.

Nesse liquidificador chamado processo seletivo, poucos se perguntam: “O que eu faria por um emprego?” Muitas das sessões de recrutamento, envolvendo dinâmicas ou entrevistas-desafio, expõem os candidatos, colocando-os à mercê dos modismos impostos pelos recrutadores. Os mais incautos ou imaturos, carentes de reflexão e senso crítico, submetem-se, sem restrições, às regras do jogo, ávidos que estão pela vaga ofertada. Para não se tornar alvo fácil, descartável e dispensável, é necessário que o candidato sustente o seu papel de sujeito (parceiro) e não o de mero objeto (recurso) neste processo.

1.11. A Escolha certa

Passamos em média 1/3 de nossas vidas dedicadas ao trabalho. Se fazemos aquilo que gostamos, esta atividade será fonte de prazer e realização pessoal. O sucesso virá como uma consequência natural. Do contrário, se não gostamos da atividade que realizamos, se trabalhamos apenas motivados pelo salário ou pela posição social, com o tempo o trabalho que fazemos se transformará em um estorvo e a insatisfação, o stress e o tédio serão inevitáveis. Daí porque o momento da escolha da profissão é uma das etapas mais importantes e determinantes do sucesso de qualquer profissional.

O desenvolvimento de uma carreira profissional começa, então, pela escolha da área ou profissão na qual se deseja atuar. É importante que os critérios para esta escolha não sejam baseados apenas em aspectos pragmáticos e imediatistas, como altos salários e oportunidades promissoras. É necessário que o indivíduo busque informações sobre a profissão que pretende escolher, refletindo se aquela profissão tem a ver com ele, se é aquilo que realmente gosta. Passada esta fase, de escolha da profissão, convém então descobrir se o indivíduo apresenta o recurso necessário exigido pela profissão, caso contrário, não alcançará êxito na carreira. Imagine um estudante de engenharia que tenha muita dificuldade de realizar cálculos, ou um futuro advogado que tenha pavor de falar em público. Esses recursos (agilidade de raciocínio e facilidade de comunicação, respectivamente) são indispensáveis ao exercício dessas profissões e a aquisição destes não ocorre facilmente por meio de qualificação.

Em síntese, o segredo do sucesso profissional é introduzir-se naquilo que você gosta, para o qual tem o temperamento e o recurso necessários. Uma vez escolhida a profissão de forma criteriosa, o próximo passo é identificar as oportunidades de mercado relacionadas àquela profissão e, por fim, buscar a qualificação necessária, a qual se dá através da aquisição de conhecimentos sólidos e do desenvolvimento de habilidades técnicas.

Pode-se dizer que o segredo de uma carreira profissional de sucesso está, inicialmente, em descobrir quais são os seus talentos e, em seguida, perseguir uma boa qualificação, pois o talento é algo natural, mas a qualificação deve ser conquistada. O sucesso advém, sem dúvida, da junção desses fatores, quando teremos então a perspectiva de um profissional completo, trabalhando naquilo que gosta, para o qual tem o talento e a

qualificação necessária.

BIBLIOGRAFIA

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede: A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura vol.I . São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAPRA, Fritjof. O Ponto de mutação. São Paulo: Cultrix, 1986.

CHIOZZINNI, Daniel. Apenas qualificação não garante emprego – Revista Com Ciência. 10/05/2004. (www.comciencia.com.br)

DELORS, Jacques. Educação: um tesouro a descobrir. relatório para a UNESCO da comissão internacional sobre educação para o século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC: UNESCO, 1999.

DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. A economia do ócio. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

LAFARGUE, Paul. O direito à preguiça. São Paulo: Ed. Claridade, 2003

PACHECO, Paula. O Mundo Dilbert. Revista Carta Capital. Ed. 452, 2007.

RIFKIN, Jeremy. O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

TOFLER, Alvin. A Terceira Onda. 17a ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

WEBER, Max. A Ética protestante e o espírito do capitalismo. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.