

# A EMPREGABILIDADE COMO ESTRATÉGIA DO CAPITAL PARA A PULVERIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA

ÁUREA DE CARVALHO COSTA<sup>i</sup>

---

**Resumo:** Esta reflexão resulta de nossa pesquisa sobre a política de educação profissional de nível básico, modalidade não formal para trabalhadores pobres, financiada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador, no período de 2001 a 2005. Tem por objetivo analisar a empregabilidade enquanto estratégia do capital para a pulverização da classe trabalhadora, expressão do aprofundamento da polarização das qualificações, que impõe perfis de trabalhador que mudam, de acordo com as vicissitudes do mercado de trabalho. Aparentemente, existe uma contradição em que a noção de empregabilidade pode ser entendida como um instrumento de valorização dos conhecimentos do trabalhador, certificados no capitalismo, que sobrevive da elevação dos níveis de exploração. Interrogamo-nos se a empregabilidade é uma noção que contribui à valorização do trabalho ou um recurso de destituição do valor do trabalho e, consequentemente, de intensificação da exploração da mais-valia, e quais são as consequências da empregabilidade sobre o processo de pulverização da classe trabalhadora pelo capital. A hipótese é a de que a empregabilidade é uma noção construída na nova organização do trabalho toyotista, embora desde sempre o capital estabeleça perfis de trabalhador a ser definidos como critério de recrutamento e seleção, e que tem servido a ratificar o argumento liberal da responsabilização do próprio trabalhador pelo desemprego, mas que, na verdade, se deve às oscilações do mercado.

**Palavras-chave:** Empregabilidade. Exclusão. Trabalho e Educação. Políticas Públicas.

**Abstract:** The employability as strategy of Capital for worker class spreading. This work is the result of our research concerning the education politics of primary education, a non-formal mode for poor workers, financed by Workers Aid Fund in the period ranging 2001 to 2005 and aims to analyze the employability as strategy of Capital for the worker class spreading, expressing the increasing polarization of qualifications, that imposes a changing profile for the workers, due to labor market will. Apparently, there's a contradiction that the employability might be understood as a worker's know ledge valorization instrument, certified in the capitalism that survives from exploitation levels increment. We ask ourselves if employability is a concept that contributes to work valorization or if it's a resource to worker value degradation, and, consequently, increasing of surplus-value exploitation, and which are the consequences of employability over worker class spreading process by the Capital. The hypothesis relies on the concept that employability is a notion built over the toyotist labor new organization, although since the capital establishes workers profiles to be defined as recruitment and selection criteria, that have been served to ratify rescripting the liberal argumentation of the worker liability by unemployment, but in reality, it's due to market oscillations.

**Keywords:** Employability; Exclusion, Work and Education, Public Policies.

---

## INTRODUÇÃO

A alienação do trabalho, no modo de produção capitalista, consiste num processo histórico de esvaziamento dos conteúdos e destituição do controle do trabalho pelos trabalhadores, no qual estes serão tão mais úteis ao sistema produtivo quanto melhor forem adaptados. Por isso, no curso da história, a classe trabalhadora, como um todo, tem sido submetida à alienação, na medida em que é destituída de conhecimentos sobre o trabalho, tendo acesso somente aos saberes estritamente necessários para o cumprimento de suas tarefas e submetendo-se ao uso do tempo e de sua força

física e mental controlada por outrem (ROSA, 1998).

A cada ciclo do capital, a cada crise superada por meio de novas formas de organização da produção, pelo desenvolvimento de novas tecnologias e pelo descobrimento de novas fontes energéticas e novas matérias-primas, o processo de alienação se aprofunda, na medida em que possibilita a intensificação da exploração do trabalho vivo, único capaz de criar valor e, assim, produzir a superação das crises, pela recuperação das taxas de lucro.

Nesta sociedade que atingira níveis avançados de alienação do trabalho, cria-se a noção de empregabilidade para designar um conjunto de atributos, habilidades, competências, conhecimentos

certificados que o trabalhador adquire ao longo de sua trajetória escolar e profissional. O capital constitui critérios de avaliação do nível de empregabilidade a partir da prescrição do perfil dos trabalhadores, que melhor se adequa aos seus interesses privados, nos momentos de recrutamento, seleção, contratação e dispensa de contingentes de trabalhadores, seja nos momentos de expansão, seja nos de retração das forças produtivas.

Aparentemente, existe uma contradição em que a noção de empregabilidade pode ser entendida, nessa conjuntura, como um instrumento de valorização dos conhecimentos do trabalhador, desde que devidamente certificados, num contexto histórico como o capitalista, que sobrevive da elevação dos níveis de exploração do trabalho alienado. Assim, interrogamo-nos se a empregabilidade é uma noção que pode contribuir para a valorização do trabalho ou mais um recurso para a destituição do valor do trabalho humano e, consequentemente, de intensificação da exploração da mais-valia. E quais são as consequências da empregabilidade sobre o processo de pulverização da classe trabalhadora pelo capital?

Temos observado políticas de educação escolar e, especificamente da profissional (COSTA, 2009), cujo objetivo é preparar os indivíduos para o trabalho, de modo que estes aprendam ao longo da vida, numa sociedade em constante transformação. Tal consenso é produzido e imposto pelos intelectuais orgânicos da classe hegemônica, argumentando-se que “[...] os sistemas educativos devem dar respostas aos múltiplos desafios das sociedades da informação, na perspectiva de um enriquecimento contínuo dos saberes e do exercício de uma cidadania adaptada às exigências do nosso tempo” (DELORS, 2001, p. 68).

As exigências do nosso tempo não são outra coisa que a instabilidade no emprego, o desemprego, a precarização do trabalho e a destituição dos direitos sociais, em especial os do trabalho. Assim, é para tal realidade que a escola deve preparar a classe trabalhadora em todo o mundo. Ao trabalhador, exige-se que se muna de atributos que devem compor sua empregabilidade, buscando incessantemente cursos de formação, estágios, experiências. Ocorre que tal exigência se dá num mercado cujo perfil de trabalhador muda o tempo todo, de acordo com as vicissitudes do capital e suas demandas, de modo que o trabalhador, por mais qualificações e experiências que venha a buscar, não logra êxito em alcançar o perfil requerido, segundo os critérios estabelecidos no âmbito do capital, para se inserir e permanecer em relações de trabalho salarizadas, restando-lhe a imposição de constituir meios de auto-emprego.

No presente texto, objetivamos analisar a noção de empregabilidade e suas consequências imediatas sobre a pulverização da classe trabalhadora. Partimos da hipótese de que ela se constitui numa noção, no âmbito da nova organização do trabalho toyotista, que tem servido a ratificar o argumento liberal da responsabilização do próprio trabalhador pelo desemprego, mas que, na verdade, se deve às oscilações do mercado. Na conjuntura neoliberal, como na liberal, parte-se do princípio de que o trabalhador é o sujeito de sua trajetória de trabalho, ao ter liberdade de escolha no que tange às experiências e conhecimentos que o tornariam cada vez mais adequado às demandas do mercado, dentro de uma gama de oportunidades de capacitação, qualificação e requalificação oferecidas pelo mercado da educação profissional, seja nos níveis formais, seja nos não-formais.

## A EMPREGABILIDADE

O termo empregabilidade foi cunhado a partir da palavra emprego, que, por sua vez, refere-se à expressão “emprego de força de trabalho”, ou seja, do “conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie” (MARX, 1998, p. 197).

Uma vez na condição de empregado, o trabalhador se dispõe a vender sua força de trabalho, regido por um contrato que estabelece o uso de si por outrem, durante uma jornada diária, dentro de uma relação jurídica que, independente da existência de uma carteira assinada ou qualquer outra forma de documento contratual. Essa forma de contratação não deixa de estar ao alcance da lei, definindo-se mediante as seguintes condições: trabalho de natureza não-eventual, salário com um valor fixo, prova de admissão pelo empregador, vínculo de dependência entre empregador e empregado e a existência de um período em que o empregado fica à disposição do empregador, conforme se pode depreender do caso das relações de trabalho no Brasil, estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 5.452/43:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens,

salvo disposição especial expressamente consignada<sup>1</sup> (ACQUAVIVA, 1998).

A força de trabalho só existe potencialmente, pois só se realiza no momento em que está em uso, na relação contratual em que o trabalhador assume a condição de empregado, disponibilizando-a, em troca de uma remuneração a prazo, o salário. Portanto, todo trabalhador é empregável, pois é apto ao desenvolvimento de um trabalho remunerado. Porém, o Capital busca quantificar a empregabilidade segundo os seus próprios critérios, desvalorizando e, por vezes, descartando trabalhadores com potencial capacidade de trabalho. Isso ocorre numa conjuntura em que o contingente de trabalhadores, no exército de mão-de-obra de reserva, tem assumido proporções que exigem que o capital tenha políticas eficientes de administração desse estoque de força de trabalho. Coloca-se, ainda como problema a ser administrado no âmbito do Estado burguês, o risco iminente de fratura social, mediante os altos índices de desemprego no âmbito mundial. Tal problema se resolve revertendo-se o que se constituiria num problema social em mais um instrumento para o aumento das taxas de lucro, pois,

A determinação dos níveis salariais nos países em desenvolvimento depende, portanto, não só da estrutura do mercado de trabalho nacional, mas também dos salários predominantes nos locais concorrentes de mão-de-obra barata. Assim, o nível dos custos do trabalho está condicionado à existência de um *'pool'* global de reserva de mão-de-obra barata constituído pelos *'exércitos de reserva'* em diferentes países. Esse *'excedente de população mundial'* condiciona a migração internacional do capital produtivo no mesmo ramo industrial de um país para outro: o capital internacional (o comprador direto ou indireto da força de trabalho) muda de mercado de trabalho nacional. Do ponto de vista do capital, esses *'exércitos de reserva'* estão integrados em um único *pool* internacional de reserva, em que os trabalhadores, em diferentes países, são levados a uma competição aberta entre si (CHOSSUDOVSKY, op. cit., p. 70).

O capitalismo constitui a noção de empregabilidade como uma forma de objetivação de tal competição, com vistas à sua naturalização. A fim de objetivar tal empregabilidade, o Capital produz clivagens no interior da classe trabalhadora, apartando os seus contingentes de trabalhadores em categorias, segundo critérios como qualificação, aptidão, atributos naturais ou apreendidos, impondo categorizações as quais têm como referentes as vicissitudes do mercado, o tanto quanto possível, no intuito de hierarquizar os trabalhadores para, então, atribuir preços diferenciados à força de trabalho. Além disso, diluir as organizações classistas dos

trabalhadores, por meio do expediente do seu fracionamento em categorias.

A contradição consiste no fato de que, aparentemente, a empregabilidade é apresentada à classe trabalhadora como uma forma de valorização de seus conhecimentos em todos os níveis, mesmo os conhecimentos tácitos, sob a forma de atributos. Mas, na conjuntura de restrição de empregos, os trabalhadores – para além de conhecimentos técnicos sobre o trabalho – são compelidos a desenvolver capacidades pessoais para se integrarem ao mundo do trabalho, como auto-controle, liderança, resistência aos tensionamentos produzidos no trabalho. Isso tem se dado, agora, de forma metódica, no auge da intensificação do trabalho, em que cada trabalhador passa a operar, simultaneamente, diversas máquinas, no seu posto de trabalho, sob uma forma específica de gerenciamento, como podemos observar, por exemplo, nas fábricas de automóveis:

Porém, há mais: o gerenciamento *by stress* (por tensão). Em toda a cadeia de produção há sinais luminosos com três luzes: verde, tudo em ordem; laranja, há superaquecimento, a cadeia avança em velocidade excessiva; vermelha, há um problema, é preciso parar a produção e resolver a dificuldade. Alguém poderia acreditar que o objetivo é ascender em todos os setores um verde tranquilizador. Nada disso! Se a luz está verde, é sinal de que existem problemas latentes, que não aparecem. É preciso então acelerar o fluxo. Assim, a cadeia estará no limite da ruptura. Os problemas aparecerão. A empresa poderá remediá-los e elevar a produtividade, o desempenho, a capacidade de fabricar carros de qualidade. É preciso, portanto, que os sinais oscilem permanentemente entre o verde e o laranja, o que significa a elevação constante no ritmo de produção (GOUNET, 1999, p. 30).

O recrutamento e seleção de trabalhadores, tendo como referência os atributos, é o mais adequado à nova organização do trabalho, pois, conforme Paiva (1997), refere-se a seus conhecimentos técnicos, às experiências acumuladas na trajetória, às condutas, às qualidades físicas e as da personalidade. Procedem-se a um esquadrinha do trabalhador ao levantar, cadastrar e classificar todos os aspectos de seu ser que possam ser explorados nas situações de trabalho, ao mesmo tempo, apartados em categorias cada vez mais dispersas e com reivindicações específicas.

Contudo, permanece a característica central e unificadora de toda a classe trabalhadora: a condição de submissão à exploração e à opressão, presente em todas as categorias de trabalhadores, intensificada a cada momento em que o Capital desenvolve uma nova tecnologia de organização do trabalho fabril.

No taylorismo, o objetivo era a apropriação, pelo capital, das potencialidades do

<sup>1</sup> Cf. Lei nº. 3207/57, que dispõe sobre vendedores e praticistas, In MAIOR, 2002.

trabalhador, na dimensão da força física, descobrindo-se meios eficientes de controlá-la e extraí-la do tempo de trabalho. Nesse momento, a empregabilidade era avaliada elegendo-se como critério os atributos físicos, como a força, a saúde, a disposição para o trabalho durante jornadas extensas. No fordismo, a empregabilidade passou a ser aferida, no âmbito do capital, por meio de critérios como o nível de especialização dos trabalhadores, para a realização de tarefas cada vez mais parcelares; submeter-se à imposição de uma nova moral, pois, “o trabalhador deve dar provas de boa conduta, ou seja: não ser uma mulher, não beber, destinar seu dinheiro à família...” (GOUNET, op. Cit., p. 20). O capital adentrou a casa do trabalhador, organizando seu cotidiano, determinando sua vida privada, tudo isso em prol do aumento de produtividade (Cf. GRAMSCI, 1989a).

Na nova organização do trabalho, inspirada no conjunto de transformações na gestão do trabalho fabril na Toyota, o capital demanda, para além da força física e do comportamento de trabalhadores produtivos, que os trabalhadores também assumam novas responsabilidades, comprometer-se, investimentos, redirecionamentos de seus projetos e de seu futuro:

Cada trabalhador, no cumprimento das obrigações, vai aprendendo a ser multifuncional ou flexível ou polivalente, executando múltiplos trabalhos: os de inspeção e os da manutenção produtiva. [...] Assim, amplia-se o campo de trabalho do trabalhador em nome do ‘*ser responsável*’, ou seja, ‘é o indivíduo em seu ser que é convocado’, no uso de si na nova forma de governo do trabalho (ROSA, 1998, p. 136, grifos da autora).

Sob a denominação de responsabilidade, com forte conotação moral, o atributo mais importante exigido pelo capital ao trabalhador é a sua disponibilidade e a supervalorização de seu emprego, o que o coloca numa situação de vulnerabilidade às imposições do mercado:

O discurso dos administradores modernos exige outra coisa e cada vez mais uma disponibilidade constante, e no limite, uma nova conversão total aos valores da empresa. O medo do desemprego acentua ainda mais esta sobre-determinação da relação com o trabalho que se exerce, ao mesmo tempo, dentro e fora do mundo do trabalho. Se o trabalhador é talvez, atualmente, cada vez menos ligado à execução de tarefas mecânicas (o que pode ser discutido porque o taylorismo e o neo-taylorismo não desapareceram) ele está também, cada vez mais implicado dentro das formas de emprego, deixando ainda menos disponibilidade às atividades associadas ao trabalho. Sofrimento no trabalho e super-investimento no trabalho são dois elementos atuais importantes da relação com o mundo do trabalho (CASTEL, 1999, p. 7).

Esse super-investimento no trabalho remete-nos à superexploração do trabalho que já se fazia presente mesmo antes da Revolução Industrial: “A exploração abusiva do trabalho de mulheres e crianças, o esbulho de todas as condições normais requeridas pelo trabalho e pela vida e a brutalidade do trabalho excessivo ou noturno constituem métodos para baratear a força de trabalho que acabam por encontrar certas barreiras naturais, intransponíveis” (MARX, op. cit., p. 534).

Na conjuntura da revolução industrial, a distinção entre os trabalhadores empregados e os não-empregados era relacionada diretamente à condição de trabalhador assalariado, mas existia também a figura do trabalho em domicílio, o qual diluía na família as tarefas laborais, flexibilizando a idéia de um contrato individual entre patrão e empregado. Foi nessa conjuntura, no século XIX, que Marx pode partir dessas duas categorias genéricas de vendedores de força de trabalho: os empregados e os que compunham o exército industrial de mão-de-obra de reserva. O autor mencionava, ainda, os que prestavam serviços relacionados às atividades ilícitas, cometendo delitos e atividades afins, que não deixam de ser, eles mesmos, produto do modo de produção capitalista, mas que mereceriam uma discussão específica, que fosse aos objetivos do presente trabalho.

Ao analisar a composição técnica do Capital, identifica-se que o capital constante refere-se às forças produtivas, quais sejam, ferramentas, maquinarias, prédios, matéria-prima, insumos e o variável, à força de trabalho em uso pelo capitalista. O aumento do exército industrial de reserva se dá mediante a modificação na composição técnica do capital. Ocorre que o capital constante aumenta numa proporção maior e mais rapidamente, em relação ao aumento do capital variável, produzindo um crescente contingente de trabalhadores aptos para o trabalho, porém, fora do exército dos trabalhadores ativos:

Essa redução relativa da parte variável do capital (força de trabalho), acelerada com o aumento do capital global, e que é mais rápida do que este aumento, assume, por outro lado, a aparência de um crescimento absoluto da população trabalhadora muito mais rápido do que do capital variável ou de seus meios de ocupação dessa população. Mas a verdade é que a acumulação capitalista sempre produz, e na proporção da sua energia e de sua extensão, uma população trabalhadora supérflua relativamente, isto é, que ultrapassa as necessidades médias da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedente (MARX, op. cit., p. 733).

Portanto, o Capital produz as clivagens na classe trabalhadora, segundo a condição dos homens no exército industrial de mão-de-obra de reserva: a latente, constituída por camponeses, os

quais periodicamente sofrem processos de êxodo rural, migrando para as urbes e vindo a compor o exército de trabalhadores desempregados e empregados, alimentando a segunda porção, a flutuante, constituída por pessoas aptas que vivem nas urbes e oscilam entre a situação de emprego e desemprego; enfim, a porção estagnada, composta por trabalhadores com ocupações irregulares.

Salientamos que a porção estagnada do exército industrial de mão-de-obra constitui-se em objeto específico de categorização e cadastramento, tanto para fins de localização na divisão social do trabalho, como para a administração de políticas focalizadas de assistência social providas pelo Estado. Essa porção divide-se em trabalhadores aptos, que se ocupam de empregos temporários, prestação de serviços eventualmente, além de trabalhos em domicílio; os que também são aptos mas demandam amparo, constituindo-se em população-alvo da assistência social, cujo trabalho pode ser aproveitado, como os presos, órfãos, viúvas, indigentes, deficientes, idosos; e, finalmente, os inaptos para o trabalho, devido a limitações ou doenças físicas e mentais incapacitantes.

Numa realidade em que o exército industrial de mão-de-obra de reserva é expulso do setor do mercado de trabalho assalariado, o capital produz uma nova categorização: os incluídos e os excluídos sociais, ora identificados segundo sua condição de cidadão, entendido como sujeito de direitos e deveres, no âmbito da democracia burguesa, não mais segundo sua inserção direta nas relações de trabalho.

De fato, na concepção burguesa, tal classificação dos trabalhadores não se aplica mais numa conjuntura de diluição da condição de empregado, em que muitos dos chamados excluídos estão fora do setor do mercado, no qual se dão as relações de assalariamento sob contratos de trabalho por tempo indeterminado e com todas as garantias legais, decorrentes dos direitos. Esses trabalhadores estão incluídos na ordem do capital, sendo submetidos à exploração sem precedentes, na informalidade, em péssimas condições, com rendimentos que suprem as necessidades básicas dentro do limite mínimo da sobrevivência. Quando a renda familiar não atinge nem esse limite mínimo, tais trabalhadores têm como opção se submeter ao cadastramento pelo Estado e recebimento de complementação de renda por meio de políticas de bolsas, as quais associam a Educação diretamente à assistência social.

## **OS “INIMPREGÁVEIS”: NOTAS PARA UMA REFLEXÃO SOBRE A EMPREGABILIDADE ARTICULADA AO PROBLEMA DA CHAMADA EXCLUSÃO SOCIAL**

Um breve levantamento sobre as teorias da marginalidade levou-nos a compreender que, na década de 1950, os trabalhadores, situados no exército industrial de mão-de obra de reserva, eram enquadrados numa perspectiva negativa, como marginais, no sentido de não-integrados à sociedade. As explicações para o fenômeno da marginalidade se desenvolviam ora sob o enfoque psicológico, do desvio de personalidade devido a migrações ou choque cultural, ora do social e cultural, como produto das barreiras sociais, das incongruências no exercício de diferentes papéis sociais ou, ainda, na cultura da pobreza. Tais explicações inspiravam políticas de inserção social abrangentes e homogeneizantes, com vistas ao enquadramento dos marginalizados. As teorias inspiradas na Economia Política explicavam a marginalidade como decorrência da falta de trabalho, consequência dessa condição (Paoli, 1974) ou como produto de uma sociedade classista, sendo expressão de contradição, conflito, dominação. Tais explicações inspiravam a denúncia de políticas de integração como formas de fixação dos indivíduos em um lugar determinado, nas relações de produção, segundo a lógica da inclusão-exclusão (COSTA, 2005).

Após os anos 1970, quando do estabelecimento da estratégia política e econômica neoliberal empreendida pelo Capital, a pobreza e a marginalidade passam a ser apreendidas em suas peculiaridades, relacionadas àquela conjuntura, caracterizadas como fenômeno novo, decorrente da crise dos laços sociais, da falta de reconhecimento social e da perda de direitos. A ênfase passou a se dar sobre processos excludentes das estratégias de integração social, seja das redes de proteção, seja do trabalho, que configuraria a exclusão de um lugar na divisão social do trabalho em que os sujeitos seriam integrados a algumas formas de participação social e alijados de outras. Em especial, a sociologia francesa dedicava-se a rejeitar a exclusão jurídica, mas afirmar a exclusão de fato, no contexto da sociedade globalizada. No que tange ao trabalho, a exclusão teria surgido na passagem de uma concepção taylorista da organização do trabalho à nova concepção, - a “sociedade da inteligência”, em que teria ocorrido uma severa redução de empregos não qualificados, engendrando um novo tipo de excluído: o indivíduo capaz, mas que se tornou inútil na nova organização do trabalho (NOT) (Idem).

Enquanto as teorias da marginalidade enfatizavam nos indivíduos destituídos a sua negatividade, a exclusão aludia à sua vitimização, numa perspectiva de perda de direitos e, conseqüentemente, da condição de cidadão. Em resposta a isso, as políticas de inclusão social são

propostas no âmbito do Estado burguês, em associação à sociedade civil organizada, com vistas ao emprego e à geração de renda. Então, para além do empregado assalariado, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, registrado em carteira de trabalho, criam-se novas categorias, como o empreendedor, o prestador de serviços, o autônomo, o auto-empregado, o trabalhador com contratos por tempo determinado e outros.

A multiplicação das formas de contratos, das jornadas de trabalho, das políticas públicas de formação geral e para o trabalho, bem como de assistência social e de segurança têm promovido uma verdadeira campanha para a diluição da classe trabalhadora em populações-alvo com necessidades cada vez mais diversificadas, obscurecendo a discussão mais profunda sobre a especificidade do trabalho humano como criador de valor, que fundamenta as relações capitalistas e tem sido o *leit motif* da luta de classes.

Desde os seus primórdios, o modo de produção capitalista busca novas formas de exploração do trabalho de contingentes de seres humanos, aproveitando as suas diferenças, quaisquer que sejam os seus atributos, alcançando até mesmo os mais desvalidos, desde o século XVIII, e que, hoje, se generaliza no trabalho fabril. Esse é o verdadeiro espírito das políticas inclusivas:

Para atingir esse objetivo, para extirpar a preguiça, a licenciosidade e as divagações românticas de liberdade, para reduzir a taxa arrecadada em benefício dos pobres, para incentivar o espírito industrial e para reduzir o preço do trabalho nas manufaturas, propõe esse fiel paladino do capital o meio eficaz, a saber, encarcerar os trabalhadores que dependam da beneficência pública, em uma palavra, os pobres, num “asilo ideal de trabalho” (...) A casa do terror para os indigentes, com a qual a alma do capital ainda sonhava em 1770, ergueu-se poucos anos mais tarde, gigantesca, no cárcere de trabalho para o próprio trabalhador da indústria. Ela se chama fábrica. E, desta vez, o ideal empalideceu a realidade (MARX, op. cit., p. 319-20).

Se, na fase primeva do estabelecimento do modo de produção capitalista, os contingentes mais destituídos dos trabalhadores ainda eram acolhidos como população-alvo nas políticas de beneficência pública, hoje, as políticas públicas para emprego, geração de renda, qualificação profissional e formação para o trabalho elegem como foco a classe trabalhadora situada no exército industrial de mão-de-obra de reserva. desempregados estruturais. Os trabalhadores nessa condição são referidos como excluídos sociais, pessoas em risco permanente ou conjuntural, empreendedores rurais e urbanos, autônomos, auto-geridos, trabalhadores terceirizados e se limitam a preparar para uma forma peculiar de inclusão dos trabalhadores aptos no mundo do trabalho. Isso se dá oferecendo-se

possibilidades de aquisição de certificados em cursos para desenvolvimento dos atributos que confeririam aos indivíduos níveis crescentes de empregabilidade, com vistas a que os indivíduos criem formas próprias de geração de renda, auto-emprego, para além da possibilidade de competição com outros trabalhadores por vagas no mercado de trabalho assalariado, com contrato formal (COSTA, 2009).

Em síntese, essa inclusão no mundo do trabalho de forma destituída dos direitos do trabalho exclui os trabalhadores da condição de assalariados, com contrato de trabalho por tempo indeterminado e todos os benefícios decorrentes dessa condição, fixando-os num determinado setor desse mercado. Isso nada mais é do que Paoli (1974) e Foracchi (1982) identificaram como inclusão-exclusão, em que ocorre a integração simbólica – nos valores da classe hegemônica – simultaneamente à “Exclusão econômica” - permanência dos sujeitos nos limites da pobreza:

[...] a situação de “marginalidade” não é apenas um nome novo para a pauperização e a exploração típicas do sistema capitalista. Ela configura um campo específico de relações, o da constituição de uma forma de existência social calcada na não-efetivação de um estilo de vida estável, com um nível de vida que chegue aos padrões mínimos de vida aceitos pela própria definição formal da sociedade moderna brasileira. (PAOLI, 1974).

O processo de trabalho sofre aprimoramentos pela descoberta de novas matérias-primas e fontes de energia, bem como a produção de novas tecnologias e técnicas, seja no âmbito da produção das ferramentas de trabalho, seja na própria organização do trabalho fabril, pois,

Se as tecnologias (ou melhor, as forças produtivas) sempre refletem a diversidade e os contrastes da sociedade, cuja base material integra, temos de admitir que as novas tecnologias não poderão deixar de estar condicionadas e configuradas pelo irrenunciável interesse do capital em controlar e explorar as capacidades materiais e humanas de produção da riqueza.[...] Os conhecimentos sociais utilizados – “coisificados”, *hardware* ou “incorpóreos”, *software* – são mobilizados sempre pelo trabalho vivo que eles, por sua vez, potencializam. Essa potencialização, porém, aparece necessariamente como produtividade do capital. Este último privatiza ou se apropria, no seu processo de valorização, tanto das tecnologias (meios de produção que funcionam como “capital constante”) como do trabalho vivo (força de trabalho mercantilizada) que, funcionando como “capital variável”, valoriza todo o capital (c+v), incrementando-o com a mais-valia (c+v+m) (PENNA CASTRO, op. cit., p. 31 e 50, itálicos do autor).

As novas tecnologias desenvolvidas para a organização do trabalho fabril, com vistas a

potencializar a expropriação do trabalho incluem novas formas de contrato de trabalho, com maior destituição de direitos dos trabalhadores. Na medida em que toda a fábrica é entendida segundo o modelo de fluxo, a organização do trabalho parte do pressuposto de que a produção se trata de uma grande articulação de fluxos: fluxo de matérias-primas pelo sistema produtivo até se transformarem em produtos; fluxo de venda dos produtos no mercado; fluxo da força de trabalho “Se fosse resumir o sistema toyotista em uma frase, diríamos que é um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores) e integrada (GOUNET, op. Cit., p. 29).

Houve uma flexibilização em todas essas dimensões do processo produtivo de modo a acomodar o fluxo às variações de demanda por produtos, em conformidade com o modelo japonês. Nossa hipótese é de que a mais recente manifestação da dinâmica da inclusão-exclusão consiste no fluxo da força de trabalho administrado, tendo em vista os momentos de maior ou menor demanda por produtos e se efetiva por meio de contratos que regulamentam uma relação laboral flexibilizada. A noção de empregabilidade tem uma dupla função nesse processo. Por um lado, impõe ao trabalhador uma configuração flexível de perfil, que o capital pode manejar conforme suas necessidades; por outro lado, atribui ao próprio trabalhador a responsabilidade pelo seu desemprego, na medida em que não se adequa ao perfil – mesmo que este seja cambiante, orientando, antes, a busca individual pela empregabilidade, do que a organização coletiva para a reivindicação do direito ao trabalho.

Nos momentos de grande demanda de produtos, que exigem a intensificação da produção, o capital pode fazer uso do expediente da contratação de mão-de-obra por meio de contratos por tempo determinado<sup>2</sup>, incrementando seu contingente de empregados, sem o ônus causado pelos contratos por tempo indeterminado, quando das rescisões contratuais, nos momentos de baixa demanda por produtos. Além disso, pode-se, ainda, fazer uso do banco de horas, que consiste num mecanismo de controle do trabalho do trabalhador em que se dispensa o pagamento de horas-extras, nos momentos em que há que se intensificar a produção e, nos momentos de baixa demanda por produtos. Esse expediente de contratação pode manter o trabalhador relativamente disponível, em

sua residência, o que dispensa o empregador de gastos com a manutenção dos funcionários no recinto da fábrica e com o pagamento pelo tempo em que o trabalhador se coloca à disposição, sem ele estar efetivamente produzindo (MAIOR, 2002, p. 180, 326, 330 e 329).

Quanto aos trabalhadores empregados, a estratégia capitalista de potencialização do trabalho vivo, com vistas ao aumento de produtividade, foi a reestruturação produtiva, que trouxe uma nova proposta de organização para trabalhar equipes, como trabalhadores multifuncionais, que produzem mercadorias, limpam o local de trabalho, vigiam o colega de equipe, dão manutenção às ferramentas de trabalho. Demanda-se ao trabalhador a polivalência.

Assim, a empregabilidade tem estatuto de ideologia na medida em que essa noção oculta uma realidade em que o mercado de trabalho impõe a classe trabalhadora um perfil de trabalhador, extremamente variável, o qual se encontra em relação de assujeitamento com sua própria trajetória laboral, uma vez que todas as suas escolhas são determinadas em algum nível pela conjuntura social, política, histórica, geográfica e econômica em que se encontra (cf. COSTA, 2009). A imposição de um perfil cambiante de trabalhador serve também à destituição do valor do saber construído pelos trabalhadores, que são o seu patrimônio, vindo a sofrer injunções para passar ao controle de quem possui os bens de produção e prescreve o trabalho – o Capital.

As competências do trabalhador sobre o trabalho comportam dimensões que o capital persegue e busca cadastrar sob a forma de atributos, distribuídos numa hierarquia de valores segundo seus critérios, os quais deverão conferir aos sujeitos uma determinada empregabilidade. Porém, o capital jamais alcança a plenitude de tal controle, pois a qualificação para o trabalho é um processo que só se completa no exercício laboral, compreendendo a dimensão conceitual, que se refere ao momento formativo, à preparação para o trabalho; a da experiência, que se reporta ao momento da atuação profissional e a social, ou seja, reconhecimento social do estatuto profissional (Cf. SCHWARTZ, 1992, p.45- e ss.).

Em decorrência da nova organização do trabalho, requer-se, hoje, do trabalhador a gestão da situação de trabalho, a resolução de problemas. em que passa a ser mais importante saber administrar situações imponderáveis e ter habilidades diversas, saber usar os saberes em geral do que ter conteúdos, saberes técnicos (SCHWARTZ, 1998, p. 104).

No âmbito da empregabilidade, a certificação ganha um sentido especial, na medida em que o diploma é uma ferramenta para distribuição das atividades profissionais, segundo uma dada formação e os atributos nada mais são do que um

<sup>2</sup> A medida provisória nº. 1952-18/99 estabeleceu a suspensão temporária do contrato de trabalho, por 3 a 5 meses, sem dispensar o funcionário e o instituiu o trabalho a tempo parcial. A lei nº. 9.601/98 e o decreto. 2.490/98 estabeleceram a figura do contrato provisório, para contratação por prazo certo. In: MAIOR, 2002.

instrumento objetivo para avaliá-las. Assim, o candidato a um emprego é avaliado em termos de “ser capaz de”, ou seja, ter as competências globais (informar-se, comunicar-se, organizar, realizar) e os saberes associados a essas competências, tudo isso certificado pelo diploma (TANGUY, 1999, p. 52). Tal perfil de trabalhador, com competências, é o mais adequado a esta conjuntura em que há uma contradição no capital, segundo a qual, a força de trabalho vivo é a única criadora de valor, mas submete-se, cada vez mais, ao controle do capital. Ao mesmo tempo, no processo produtivo, incorpora-se a automação, as máquinas “inteligentes” e os sistemas integrados de máquinas que exigem um menor contingente de trabalhadores, porém com mais atributos, eliminando postos de trabalho e ampliando o trabalho morto. E o trabalho morto, incorporado nas máquinas, ainda uma vez, torna-se fonte de ampliação do capital:

Ao se converter dinheiro em mercadorias que servem de elementos materiais de novo produto ou de fatores do processo de trabalho e ao se incorporar força de trabalho viva à materialidade morta desses elementos, transforma-se valor, trabalho pretérito, materializado, morto, em capital, em valor que se amplia, um monstro animado que começa a ‘trabalhar’ como se tivesse o diabo no corpo (MARX, op. cit., p. 228).

Contudo, o capital não consegue prescindir do trabalho vivo, pois:

A importância ou centralidade deste trabalho vivo (cujo peso não é proporcional ao volume e potência dos novos meios de produção corpóreos – *hard* – nem aos incorpóreos – *soft*) longe de diminuir está aumentando, devido ao crescente papel da ‘organização científica’ dos processos de concepção, produção e circulação de mercadorias (PEÑA CASTRO, op. cit., p. 4).

O termo empregabilidade designa o conjunto de qualidades do trabalhador – aprendidas e/ou natas – úteis para a sua integração no mercado de trabalho. Se atributo refere-se a cada uma dessas qualidades, a empregabilidade do indivíduo é medida pelo conjunto dos atributos, que, em conjunto, configuram a empregabilidade, que, enfim se presta à legalização de relações de trabalho que retrocedem no que tange aos direitos:

[...] a noção de empregabilidade surge num contexto de desregulamentação e desformalização dessas relações de trabalho, como estratégias para amenizar a crise dos empregos e para aumentar os ganhos de produtividade das empresas. Esse contexto se configura pela perda dos direitos trabalhistas e redução de gastos com a força de trabalho, somada à adoção de novos métodos organizacionais da produção e do trabalho, que incluem a terceirização de atividades não estratégicas. A ética profissional

inspirada por essa noção baseia-se, então, na adaptação individual a essas mudanças (RAMOS, 2001, p. 253).

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS: MEDIANTE A PULVERIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA, A NECESSIDADE DA CONSTRUÇÃO DE NOVAS ESTRATÉGIAS DE ORGANIZAÇÃO DA SUA LUTA.**

O conjunto de explicações teóricas que apresentam a exclusão social como fenômeno novo, próprio da conjuntura neoliberal justificam teoricamente as chamadas políticas inclusivas, cuja materialidade consiste no fato de que se trata de “[...] políticas de inserção [que] obedecem a uma lógica de discriminação positiva: definem com precisão a clientela e as zonas singulares do espaço social e desenvolvem estratégias específicas para elas.” (CASTEL, 1998, p. 538).

Estas nada mais são do que as políticas focais. Nos campos da educação, da assistência social e do emprego e geração de renda, tais políticas públicas se fundamentam na noção de empregabilidade, impondo-a à classe trabalhadora como uma forma de inclusão. A empregabilidade se materializa num conjunto de atributos a ser oferecidos pelo Estado e a sociedade civil, e buscados pelos trabalhadores em suas trajetórias individuais e que, em tese, os habilita à competição por um emprego ou pela capacidade de geração de renda. Isto se dá numa conjuntura de restrição de postos de trabalho e automação de linhas de produção inteiras, em que o mercado de trabalho requer trabalhadores segundo perfis que mudam a todo momento, tornando cada vez mais difícil a objetivação sobre o que se considera como um trabalhador apto ao capital.

Ocorre, porém, que a exclusão social nada mais é do que uma nova atribuição a um velho problema, que se constitui no controle, pelo capital, do exército industrial de mão-de-obra de reserva. A empregabilidade é uma solução individualizada para um problema social, que é o da incapacidade do Capital de prover o pleno emprego. Nesse sentido, a exclusão também é uma ideologia que busca enquadrar, como inúteis para o mundo, ou de supranumerários, os trabalhadores aptos que são vítimas da destruição de forças produtivas que geram desemprego estrutural, falta de oportunidades de primeiro emprego, subempregados. Porém estes são, na verdade, os que mais explorados, pois sofrem com a precarização do trabalho, os baixos salários e a destituição de direitos. É por isso que esse processo não se configura em exclusão, mas em inclusão perversa na ordem do capital, na qual se reserva ao contingente de trabalhadores mais pauperizados, as mais intensas formas de expropriação do trabalho.

Entendemos que a empregabilidade, na conjuntura neoliberal, tem servido como argumento para a pulverização da classe trabalhadora, numa multiplicidade de denominações, tais como: trabalhadores assalariados, com contrato por tempo indeterminado ou determinado, empreendedores por conta própria, trabalhadores autônomos, prestadores de serviços, auto-empregados, desempregados, desocupados, todos, ora situados em duas novas categorias: os incluídos e os excluídos.

Mediante essa constelação de categorias de trabalhadores, as estruturas sindicais tradicionais têm encontrado limites, na medida em que congregam somente o setor empregado, assalariado, não alcançando a massa dos trabalhadores que se encontra no exército industrial de mão-de-obra de reserva, nas mais diversas condições de provimento da sobrevivência por meio dos trabalhadores, por vezes, organizados sob a insígnia da luta contra as opressões. A nova conjuntura exige que se aprofunde essa discussão no sentido de se estabelecer organizações de trabalhadores com alcance cada vez mais amplo. Para tal faz-se necessária uma nova concepção de organização própria dessa classe, que ultrapasse os interesses econômicos, por meio da construção de uma pauta de reivindicações abrangente, que venha a contemplar as reivindicações da classe trabalhadora, reunindo numa ampla organização classista, internacional e com vistas à superação do modo de produção capitalista, os contingentes que o capital se empreende em categorizar, apartar, pulverizando em inúmeras categorias, numa só classe social, cuja característica comum é a submissão à exploração e à alienação.

## REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, M. C. *Vademecum Universitário de Direito*. São Paulo: Editora jurídica brasileira, 1998.

CASTEL, R. Centralidade do trabalho e coesão social. In: KEGOT, J.; LIENART, D. (Dir.). *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998. Tradução livre de Sonia Tomazini. Campinas, Instituto de Economia – CESIT, UNIVERSIDADE DE CAMPINAS, 1999. Mimeografado.

CHOSSUDOVSKY, M. Capítulo 3 – A economia global baseada na mão-de-obra barata. In: \_\_\_\_\_. *A globalização da pobreza: impactos das reformas do FMI e do Banco Mundial*. (2.reimpressão) São Paulo: moderna, 1999.

COSTA, A. *Anônimas odisséias: a dupla destituição da escola e do trabalho na infância e na vida adulta*. São Paulo: Annablume, 2005.

\_\_\_\_\_. A pena de Tântalo: uma política de educação profissional para trabalhadores “sedentos” por trabalho. *Política & Sociedade*. V. 8, p. 321-338, Florianópolis, 2009.

DELLORS, J. (Org.) *Educação, um tesouro a descobrir*. 10.ed. São Paulo: Cortez/UNESCO, 2006.

FORACCHI, M. L. M. *A participação social dos excluídos*. São Paulo: Hucitec, 1982.

MAIOR, J. L. S. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTR, 2000.

\_\_\_\_\_. A noção de “participação –exclusão” no estatuto das populações marginais. In: MARTINS, J. (org.) *A participação social dos excluídos*. São Paulo: Hucitec, 1982. p.18-19.

GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo editorial, 1999.

GRAMSCI, A. *Caderno 12: apontamentos e notas esparsas para um conjunto de ensaios sobre a história dos intelectuais*. Apresentação, comentários, notas e revisão técnica da tradução de Paolo Nosella. São Carlos/SP: Universidade Federal de São Carlos, 1989. mimeografado.

\_\_\_\_\_. *Americanismo e fordismo*. Apresentação, comentários, notas e revisão técnica da tradução de Paolo Nosella. São Carlos/SP : Universidade Federal de São Carlos, 1989a. mimeografado.

MARX, K. *O Capital*. Livro primeiro, volume II. 16.ed. São Paulo: Civilização Brasileira, 1998.

PAIVA, V. Desmistificação das profissões: quando as competências moldam as formas de inserção no mundo do trabalho. *Rev. Contemporaneidade e educação*. Ano II, nº1, maio/1997, p. 117- 134.

PAOLI, M. C. P. M. *Desenvolvimento e marginalidade*. São Paulo: Livraria Pioneira, 1974.

PEÑA CASTRO, R. Tecnologia, trabalho e educação (indeterminações) *Cadernos da ANPED*, nº6, out., 1994. P. 29-53.

\_\_\_\_\_. *Desvalorização social do trabalho e ilusória centralidade da educação*. Universidade Federal de São Carlos – Centro de Educação e Ciências Humanas, São Carlos, 1996. mimeografado.

RAMOS, M. N. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.

ROSA, M. I. Do governo dos homens: as “novas responsabilidades” do trabalhador e acesso aos conhecimentos. *Educação e sociedade*, 64, número especial: Competência, Qualificação e trabalho. São Paulo: setembro/1998. p. 130-147.

SCHWARTZ, Y. Travail et usage de soi. In: \_\_\_\_\_. *Travail et philosophie: convocations mutuelles*. Paris: Octares, 1992. p. 45-66.

\_\_\_\_\_. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação & Sociedade*. N.65, p.101-140, 1998.

TANGUY, L. Do sistema educativo ao emprego: um bem universal? *Educação e sociedade* São Paulo, nº67, p. 49-69, agosto, 1999.

---

<sup>i</sup> A profa. Dra. Áurea C. Costa é docente do Departamento de Educação da UNESP Campus Bauru. É mestre em Fundamento da Educação e doutora em Educação, com pós-doutorado na Área do Trabalho e Educação. Realiza estudos na Área de Políticas públicas e Trabalho e Educação.