
QUALIFICAÇÃO, DESEMPREGO E EMPREGABILIDADE

MARCIA DE PAULA LEITE

Professora do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas na Educação – Unicamp

O quadro internacional no que se refere ao mercado de trabalho em geral e ao emprego em particular é extremamente preocupante nos dias que correm. Depois de mais de uma década dedicada prioritariamente à discussão da tendência à difusão do trabalho estável, qualificado e bem remunerado que, de acordo com muitos estudiosos, deveria ser provocada pela expansão do novo paradigma produtivo, a Sociologia do Trabalho vem se deparando, nos dias atuais, com tendências totalmente opostas a essas expectativas, evidenciadas sobretudo pelos estudos mais recentes sobre mercado de trabalho. Com efeito, quando se analisa o conjunto dos dados relativos ao mercado de trabalho nas economias globalizadas, o que se destaca é o aumento significativo do emprego precário, a queda generalizada dos salários e do trabalho informal,¹ e a significativa elevação das taxas de desemprego. Mais preocupante ainda é o fato de que essas tendências têm ocorrido simultaneamente a um importante aumento dos investimentos em educação e formação profissional, estratégia considerada fundamental para a garantia de empregos gratificantes e bem pagos.

Este artigo busca discutir as relações entre emprego, desemprego e qualificação. O argumento central é que a qualificação da mão-de-obra é apenas um dos elementos a ser levado em conta na análise do emprego, não podendo ser utilizada como panacéia para a resolução de todos os problemas relacionados ao mercado de trabalho. Nesse sentido, começaremos pela discussão do conceito de empregabilidade, novo termo criado para compreender a atual realidade do mercado de trabalho, mas que, a nosso ver, tem servido mais para encobrir tal realidade do que para explicá-la, tendo em vista os falsos pressupostos sobre os quais se apóia. A seguir, centraremos a atenção na dis-

cução sobre emprego e qualificação, partindo da distinção entre qualificação técnica e escolaridade para, em seguida, discutirmos as atuais tendências de qualificação da mão-de-obra.

O CONCEITO DE EMPREGABILIDADE

A pressuposição de que as novas tendências da atividade produtiva levariam a um constante aumento dos requisitos de qualificação para o conjunto da mão-de-obra, ao lado do contínuo aumento do desemprego, levou os analistas à criação do conceito de empregabilidade, entendido como a capacidade da mão-de-obra de se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida. O princípio que está por trás do conceito é de que o desemprego tem como causa a baixa “empregabilidade” da mão-de-obra, ou seja, sua inadequação em face das exigências do mercado. O conceito tem, entretanto, um conjunto de problemas que não podem ser desconsiderados quando se pensa numa análise mais acurada sobre o mercado de trabalho.

Em primeiro lugar, ele parte do falso pressuposto de que o desemprego não é causado por um desequilíbrio entre as dimensões da população economicamente ativa e as ofertas de trabalho no contexto das atuais relações de trabalho e de produção, mas sim por inadequações dessa população às exigências de qualificação colocadas pelo novo paradigma produtivo. Isto implica a suposição de que há oferta de trabalho para toda a população economicamente ativa e que se trata, portanto, de adaptar a demanda de emprego por parte dos trabalhadores às exigências da oferta. Ou seja, parte-se do princípio de que os trabalhadores que estão desempregados encontram-se

nessa situação não porque haja falta de emprego, mas porque não se adequariam às novas exigências de qualificação das empresas ou, em outras palavras, porque não apresentariam o perfil de qualificação exigido pelos novos conceitos de produção.

Ora, tais pressupostos não resistem ao fato de que os investimentos em qualificação e formação profissional não têm sido suficientes para contrabalançar as tendências ao desemprego. Na verdade, não só os princípios sobre os quais se apóia o conceito são falsos como a solução que se propõe para o problema – a educação – não tem capacidade de resolvê-lo, haja vista a grande quantidade de pessoas experientes e com formação de 3º grau que estão desempregadas. Haveria que se considerar, desta forma, que, apesar de ser um elemento importante para a análise do emprego, a educação não pode resolver problemas que fogem de sua alçada, como o da crescente utilização de uma tecnologia altamente poupadora da mão-de-obra no quadro de um modelo de desenvolvimento baseado em relações de trabalho autoritárias e em relações de produção centradas na busca do lucro e na concentração do capital.

É evidente que não é a nova base técnica em si que provoca o desemprego, mas antes a maneira como ela vem sendo utilizada. Nesse sentido, mais do que discutir a “empregabilidade” dos trabalhadores, deveriam ser postas em questão: as relações de trabalho autoritárias, cada vez mais disseminadas mundialmente, que conferem às empresas o poder de decidir unilateralmente sobre jornada de trabalho, admissões e demissões de pessoal, formas de organização do trabalho e condições de trabalho de maneira geral; e as relações sociais que presidem a sua utilização (as quais, ao se basearem no aumento do lucro e na busca de maior autonomia do capital em relação ao trabalho, levam as empresas a valorizar exatamente os equipamentos mais poupadores de mão-de-obra).²

Em segundo lugar, não se pode deixar de levar em conta que o conceito joga sobre o trabalhador a responsabilidade pelo desemprego, ao trazer implícito que o mesmo se deve a uma inadequação da mão-de-obra às ofertas existentes no mercado de trabalho. E isso, seja no que se refere a qualificação, escolaridade e habilidades que detém, seja no que diz respeito às suas exigências de salário, de condições de trabalho, de tipo de contrato, etc., o que é ainda pior, pois significa uma postura totalmente acrítica em relação às tendências de precarização do trabalho, que força o trabalhador a aceitar qualquer condição de trabalho como forma de escapar ao desemprego.

É esse conjunto de equívocos que explica por que os estudos sobre mercado de trabalho praticamente não discutem, ou discutem cada vez menos, propostas de adoção de políticas de geração de emprego e renda, única

forma de se pensar alguma solução mais efetiva para o problema do emprego nas condições atuais. Na verdade, se se leva em consideração o conjunto de questões aqui levantadas, torna-se evidente que qualquer proposta de qualificação ou reciclagem da mão-de-obra que vise seja a diminuição do número de desempregados, seja a melhoria dos empregos existentes, só tem sentido em conexão com uma política de geração de emprego e renda que efetivamente se proponha a enfrentar as tendências disruptivas do mercado de trabalho atual. Esta, por sua vez, para ser efetiva, teria que se equacionar com uma política industrial e de desenvolvimento econômico que leve em conta que o mercado por si só é incapaz de se auto-regular no que se refere à questão do emprego.

Evidentemente, essa não é a única concepção segundo a qual o conceito vem sendo empregado. De fato, há uma vertente importante de estudiosos que reconhece a existência do problema da escassez de emprego enquanto um efeito da atual revolução tecnológica e considera que, frente à inevitabilidade do processo, as pessoas deveriam ser instrumentalizadas para enfrentar o acirramento da competição, de forma a garantir sua “empregabilidade” – mesmo que isto possa não significar uma real garantia de emprego. Ainda que essa concepção parta de um princípio mais real, ela apresenta os mesmos problemas da versão anterior, ao considerar o desemprego como uma fatalidade do atual processo de desenvolvimento tecnológico e ao pressupor que, frente a esse quadro, não há nada a fazer senão tornar a mão-de-obra mais adequada aos requisitos do mercado de trabalho, ainda que isso não seja suficiente para diminuir as taxas de desemprego.

EMPREGO E QUALIFICAÇÃO

Uma das primeiras questões a ser levada em conta quando se pensa na relação entre emprego e formação da mão-de-obra refere-se à distinção entre as diferentes habilidades ou tipos de competência requeridos pelo mercado de trabalho. Escolaridade e qualificação técnica, por exemplo, constituem duas formas diferentes de competência que, embora sejam comumente confundidas, devem ser analisadas separadamente, na medida em que seu comportamento no mercado de trabalho é bastante distinto.

No que diz respeito às exigências de maior escolaridade no atual mercado de trabalho, este parece ser consenso entre os estudiosos, difícil de ser questionado seja qual for o país, o setor, a empresa ou o tipo de atividade econômica a que se faça referência. Esse tipo de conclusão coloca em primeiro plano a questão da melhoria do ensino formal, especialmente em países como o nosso, onde a qualidade desse ensino é questionável, seja do ponto de

vista do aprendizado, seja do ponto de vista da capacidade de reter os alunos na escola.

Já a discussão sobre qualificação técnica é mais complexa. Embora também haja consenso na bibliografia especializada de que as empresas estão exigindo uma mão-de-obra com novas habilidades, essa discussão não pode ser pensada sem levar em consideração um conjunto de questões.

A primeira delas refere-se às distintas conotações do conceito de flexibilidade. Com efeito, a bibliografia tem insistido no fato de que um dos principais elementos a provocar uma maior exigência de qualificação é o aumento da flexibilidade do aparato produtivo, o que tem a ver com a capacidade das empresas de produzirem de acordo com as flutuações e variações do mercado, seja no que se refere à quantidade ou à qualidade. A questão é que esses dois tipos de flexibilidade têm conteúdos diferentes e distintos efeitos sobre o mercado de trabalho. Enquanto a flexibilidade relacionada à qualidade (também chamada de flexibilidade funcional ou interna) exige um trabalhador polivalente, apto a desempenhar atividades diferentes de acordo com as exigências da demanda, a flexibilidade relacionada à quantidade (também chamada de flexibilidade numérica ou externa) incide mais sobre a facilidade com que as empresas podem demitir e admitir trabalhadores conforme as flutuações do mercado. Ao contrário da anterior, esse tipo de flexibilidade não tem nenhum efeito sobre a qualificação da mão-de-obra. Pelo contrário, tende a dificultar a adoção de políticas de treinamento por parte das empresas, na medida em que ser flexível, segundo essa acepção, significa poder demitir força de trabalho sempre que a demanda sofra um refluxo e voltar a admitir toda vez que o mercado cresça. Significa a instabilização da mão-de-obra que, como se sabe, dificilmente convive com programas mais efetivos de qualificação, já que nenhuma empresa investe em trabalhadores que poderão ser demitidos aos primeiros sinais de recessão.

Isso quer dizer que as empresas podem buscar formas diferentes de flexibilidade, que produzem impactos distintos sobre a qualificação. Grosso modo, pode-se dizer que esta é uma das principais distinções entre o mercado de trabalho europeu e o norte-americano. Enquanto no primeiro, devido a uma tradição mais forte do sindicalismo e do Estado do Bem-Estar Social, que dificultam a rotatividade da mão-de-obra por iniciativa das gerências, as estratégias empresariais tendem a privilegiar a flexibilidade interna; no segundo caso, há uma enorme difusão das estratégias baseadas na flexibilidade externa, frequentemente acompanhadas de precarização do trabalho. É isto que explica por que enquanto na Europa a preocupação maior dos economistas tende a ser com as taxas de desem-

prego, nos Estados Unidos ela está mais voltada à precarização do trabalho e ao declínio dos salários. Já o exemplo japonês se baseia numa estratégia mais complexa, que tende a misturar a flexibilidade interna, reservada a um grupo de trabalhadores estáveis que desempenham as atividades mais importantes do processo produtivo, com a flexibilidade externa, aplicada sobre os trabalhadores considerados “periféricos”, que se dedicam às atividades consideradas menos nobres, para as quais a qualificação da mão-de-obra não se configura como essencial.³

Haveria que considerar ainda a difusão, em âmbito mundial, da tendência à desverticalização das empresas, com a conseqüente terceirização ou externalização de partes do processo produtivo, que passam a ser realizadas por outras empresas – o que vem gerando a difusão de cadeias produtivas de pequenas e médias empresas organizadas em torno de uma grande empresa. Conforme vem sendo evidenciado pela bibliografia internacional (Castillo e Santos, 1993; Benería e Roldan, 1987; Leite e Rizek, 1996), as características do trabalho nas várias empresas variam de acordo com o lugar que elas ocupam na cadeia: enquanto os grandes clientes e os fornecedores de primeira linha tendem a se utilizar de uma mão-de-obra mais estável, qualificada e bem paga, na medida em que se dedicam à produção dos produtos de maior valor agregado, o trabalho nas pequenas empresas que se encontram na ponta da cadeia tende a ser destituído de conteúdo, o que explica a difusão aí do trabalho precário, instável e mal pago.

Isso significa que a afirmação de que os novos paradigmas produtivos levam inexoravelmente ao emprego de uma mão-de-obra mais qualificada, em termos técnicos, não tem correspondência na realidade. Na verdade, eles tanto podem levar a uma maior qualificação como a uma desqualificação da mão-de-obra, ou ainda a situações em que as antigas habilidades são substituídas por outras, sem que isso signifique obrigatoriamente uma qualificação técnica superior. O mais complicado é que, em geral, tudo isso ocorre ao mesmo tempo, dependendo do setor, da empresa e do tipo de mão-de-obra que se considere. De todo modo, o emprego de uma mão-de-obra mais escolarizada nem sempre significa que o trabalho passe a ter um conteúdo mais enriquecido.

A segunda questão diz respeito às segmentações do mercado de trabalho, que confinam determinados setores da mão-de-obra em trabalhos desqualificados ou pouco valorizados, para os quais o aumento da qualificação não vem sendo observado, pelo menos na mesma medida que vem ocorrendo para outros setores. Essa discussão é fundamental para dar conta da complexidade da realidade e revela a importância de estudos que levem em consideração as segmentações de gênero, cor, etnia, idade, etc.

Outra questão a ser ressaltada é que a tendência à utilização de mão-de-obra com níveis mais elevados de escolaridade não mais significa – como a Sociologia do Trabalho foi acostumada a pensar durante tantos anos – a melhoria das condições de trabalho de maneira geral. Se essa relação pode continuar sendo positiva no que se refere à qualificação técnica fornecida pela própria empresa (na medida em que se torna mais difícil desvinculá-la da estabilização da mão-de-obra e, em consequência, também de seus rendimentos), no que diz respeito à escolaridade, a tendência parece ser cada vez mais de que a elevação do nível de escolarização vem ocorrendo simultaneamente à maior precarização do emprego e ao rebaixamento salarial.

As principais causas desse fenômeno parecem ser, de um lado, a tendência mundial à elevação da escolaridade, que vem levando a um aumento significativo da oferta de mão-de-obra mais escolarizada; e, de outro, o próprio crescimento do desemprego que, no contexto de mercados de trabalho pouco regulados ou tendentes à desregulamentação, enfraquece significativamente a capacidade de barganha dos trabalhadores. Frente às altas taxas de desemprego e ao enfraquecimento generalizado dos sindicatos, não restam aos trabalhadores outras alternativas que não a aceitação das condições de trabalho que lhes são oferecidas.

Os dados apresentados no artigo de Edgard Alves e Fabio Soares, neste volume, sobre a evolução do rendimento médio real dos ocupados com 25 anos e mais são contundentes nesse sentido: enquanto em 1988 o 1º grau bastava para que um trabalhador auferisse o rendimento médio do conjunto da força de trabalho empregada na Região Metropolitana de São Paulo, em 1990 era necessário pelo menos o 2º grau incompleto e em 1995 estar quase concluindo o 2º grau para assegurar o mesmo nível salarial. Os dados mostram ainda que o rendimento médio da mão-de-obra empregada na RMSP decaiu significativamente entre 1988 e 1995 para todas as faixas de escolaridade, aparentemente atingindo a todas mais ou menos nas mesmas proporções.

Com efeito, se elaborarmos um outro quadro a partir desses dados, que nos permita verificar o decréscimo em porcentagem para cada faixa de escolarização, constatamos que não há diferenças relevantes quanto à perda salarial entre as diferentes categorias; embora a partir do 1º grau completo as perdas tendam a ser menores (o que faz com que as perdas para o 3º grau completo sejam quase um quarto menores do que para o 1º grau completo), as taxas para o 3º grau são ainda bastante significativas,⁴ conforme mostra a [Tabela 1](#).

Finalmente, observa-se que os setores em que a elevação da qualificação vem ocorrendo de maneira mais efe-

TABELA 1
Decréscimo Percentual do Rendimento Médio
dos Ocupados com 25 Anos e Mais
Região Metropolitana de São Paulo – 1988-1995

Escolaridade	1988	1995
Analfabeto	100,0	32,1
Até a 4ª Série	100,0	34,6
1ª Grau Incompleto	100,0	36,0
1ª Grau Completo	100,0	41,4
2ª Grau Incompleto	100,0	40,7
2ª Grau Completo	100,0	36,6
3ª Grau Incompleto	100,0	35,2
3ª Grau Completo	100,0	31,6

Fonte: SEP. Convênio Seade-Dieese.

tiva (as grandes empresas industriais) são exatamente aqueles em que o emprego vem diminuindo em maiores proporções. Assim, o emprego estaria crescendo justamente nos setores relacionados ao trabalho informal ou formal precarizado, nos quais a elevação da qualificação é muito menor, quando não inexistente. Esse tipo de conclusão é facilmente corroborada pelos dados relativos a renda e rotatividade da mão-de-obra na RMSP, conforme se pode verificar na [Tabela 2](#).

Com efeito, os dados indicam que os ocupados em trabalhos de alta rotatividade e baixa renda cresceram para todos os grupos socioeconômicos de 1990 a 1994 (de 1,6% para 11,6% no grupo A; de 9,3% para 32,3% no grupo B, de 6,7% para 24,4% no grupo C e de 20,4% para 73,5% no grupo D), aumentando no total de 9% para 34,9%. Enquanto isso, o número de ocupados em trabalhos de baixa rotatividade e alta renda não cresceu significativamente para nenhum grupo socioeconômico (nem mesmo para o grupo A, onde passou somente de 32,7% para 33,6%), aumentando no total apenas de 8,9% para 10%.

Também quando se pensa em nível de América Latina, os números são contundentes. Conforme revela Abramo (1997), o número de trabalhadores por conta própria ou empregados nas pequenas empresas e no serviço doméstico passou de 40% do total do emprego em 1980 para 57% em 1995. Nesse mesmo período, o emprego no setor público diminuiu de 15,7% a 13% e na grande empresa privada de 44% a 31%. De cada 100 novas ocupações geradas entre 1990 e 1994, 81 se concentraram no setor informal e na pequena empresa; em 1995, esse número subiu para 84.

Esses números parecem não deixar margem à dúvida de que o emprego cresce especialmente entre os trabalhos mal pagos e de alta rotatividade. Os dados são absolutamente incompatíveis com a possibilidade de um aumento generalizado da qualificação, especialmente quando

TABELA 2

Distribuição dos Ocupados, por Grupos Socioeconômicos, segundo Níveis Médios de Rotatividade (1) e de Renda (2) dos Postos de Trabalho
Região Metropolitana de São Paulo – 1990-1994

Em porcentagem

Níveis Médios de Rotatividade (1) e de Renda (2) dos Postos de Trabalho	Anos	Grupos Socioeconômicos				Total
		A	B	C	D	
Total	1990	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	1994	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alta Rotatividade e Baixa Renda	1990	1,6	9,3	6,7	20,4	9,0
	1994	11,6	32,3	24,4	73,5	34,9
Média ou Baixa Rotatividade e Baixa Renda	1990	4,1	5,9	5,2	17,1	7,3
	1994	6,6	12,7	10,4	20,6	12,6
Alta Rotatividade e Média Renda	1990	11,3	28,3	30,5	48,0	28,6
	1994					
Média ou Baixa Rotatividade e Média Renda	1990	50,3	53,5	55,0	14,5	46,2
	1994	48,2	51,4	62,1	5,9	42,5
Baixa Rotatividade e Alta Renda	1990	32,7	3,0	2,6	(0,0)	8,9
	1994	33,6	3,6	3,1	(0,0)	10,0

Fonte: Baltar, Dedecca e Henrique (1996:23).

(1) Classes de rotatividade:

. alta rotatividade: permanência no mesmo posto de trabalho (entendido como vínculo empregatício) por até 20,6 meses;

. média rotatividade: permanência no mesmo posto de trabalho por 20,7 até 47,6 meses;

. baixa rotatividade: permanência no mesmo posto de trabalho por mais de 47,6 meses.

(2) Classes de renda (em salários mínimos de junho de 1990, atualizados para julho de 1994 pelo ICV-Dieese):

. baixa renda: até 2,6 salários mínimos;

. média renda: mais de 2,6 salários mínimos até 8,4 salários mínimos.

se pensa na difusão de empresas qualificantes,⁵ que buscam o aperfeiçoamento contínuo de sua mão-de-obra – o que supõe, ao mesmo tempo, estabilidade no emprego e aumentos salariais de acordo com a elevação da qualificação.

CONCLUSÃO

Os dados atuais sobre mercado de trabalho vêm jogando por terra a crença de que o novo paradigma produtivo estaria levando a uma melhoria generalizada das condições de trabalho. Se no âmbito teórico o determinismo tecnológico e econômico implícito nessa suposição pode ser facilmente contestado, os dados são ainda mais incisivos: o trabalho bem pago, estável e qualificado é a realidade para uma porcentagem muito pequena de trabalhadores, tendo em vista que o que se difunde com velocidade é o trabalho instável, precário e informal, mesmo quando desenvolvido por uma mão-de-obra com níveis mais altos de escolarização.

Tal fato parece ter a ver com a nova lógica da produção, baseada na terceirização, ou seja, no contínuo processo de enxugamento das grandes empresas e na expulsão de seus trabalhadores para os fornecedores, geralmente de porte menor, que investem muito menos em sua mão-

de-obra, não só porque têm menos recursos econômicos, mas também porque se dedicam em geral à produção de partes do processo produtivo de menor valor agregado, que exigem uma mão-de-obra menos qualificada. Nesse contexto, enquanto diminui vertiginosamente o número de trabalhadores empregados nas grandes empresas industriais, onde se concentra a mão-de-obra mais qualificada, aumenta o emprego precarizado e pouco qualificado ao longo da cadeia produtiva.

Esse quadro conflita claramente com as propostas geralmente apresentadas para solucionar as questões relacionadas ao mercado de trabalho, seja no que se refere ao combate ao desemprego ou às tentativas de melhoria dos empregos existentes.

Por um lado, a proposta de desregulamentação do mercado, defendida por alguns analistas como forma de aumentar a oferta de emprego, tem-se mostrado altamente ineficiente. Não só ela tem sido insuficiente para incentivar as empresas à contratação de mais trabalhadores – tendo em vista que a prática empresarial de cortar mão-de-obra tem a ver não só com questões econômicas, mas também com cálculos políticos – como a perda dos direitos acaba favorecendo a proliferação de empregos precários.

Por outro lado, tampouco o treinamento puro e simples da mão-de-obra, conforme procuramos demonstrar

ao longo do artigo, parece ser suficiente para minorar os problemas. Se o acesso a cursos de formação profissional deve ser um direito de todos os cidadãos, isso não significa que ele seja suficiente para criar empregos, ou para melhorar o nível dos já existentes. Se considerarmos que tanto a falta de empregos como o baixo nível daqueles disponíveis relacionam-se mais com as atuais tendências do processo produtivo do que com a formação da mão-de-obra, fica evidente, conforme já alertamos, que a solução desses problemas requer políticas específicas voltadas à geração de emprego e renda que, obviamente, devem estar relacionadas a programas de formação de mão-de-obra.

Nesse contexto, as novas teorias sobre a qualificação da mão-de-obra, com sua confiança no fato de que basta qualificar os trabalhadores para resolver o problema do desemprego e da baixa qualidade do emprego, são mais do que falsas. Considerando a educação como a tábua de salvação, capaz de resolver todos os problemas do mercado de trabalho, sem atentar para suas verdadeiras causas, elas não passam de um *revival* da teoria do capital humano,⁶ que a história já tratou não só de contestar, mas também de desnudar seu caráter ideológico, evidenciando sua tentativa de ocultar a lógica real por trás das mazelas do mercado de trabalho.

NOTAS

1. Se a situação é mais ou menos generalizada, a tendência nos países menos industrializados é ainda pior. Com efeito, os últimos dados da OIT sobre emprego na América Latina são mais do que preocupantes: entre 1980 e 1990, os salários apresentaram uma acentuada deterioração, que variou de 28% no setor agrícola a 14% na construção civil e 13% no setor industrial (OIT, 1994). Por outro lado, vem ocorrendo um significativo aumento das formas de trabalho consideradas "atípicas" (que consistem naquelas de maior instabilidade), "que passam a representar 34% do emprego na Argentina, 30% na Bolívia, 20% na Colômbia, Costa Rica e México e mais de 50% no Peru" (OIT, 1995 apud Abramo, 1997:15).

2. Isso, evidentemente, para não falar da necessidade de redefinição do velho conceito de trabalho, cada dia mais em questão, que ignora todo tipo de atividade desenvolvida na esfera doméstica – tradicionalmente a cargo das mulheres – que, longe de estar alheia à formação do capital, se apresenta como condição indispensável desta (Mires, 1996:82).

3. Para um aprofundamento da discussão sobre qualificação na experiência japonesa, ver Leite e Posthuma (1996).

4. É provável que as taxas menores de perda das três primeiras faixas (32,1% para os analfabetos, 34,6 para os de escolaridade até a 4ª série e 36% para aqueles com 1º grau incompleto), pelo menos em relação às três faixas que vêm logo a seguir, devam-se ao fato de seus ganhos se encontrarem muito mais próximos ao salário mínimo, possuindo, portanto, uma elasticidade menor.

5. O termo está sendo utilizado aqui no sentido que lhe confere Zarifian (1990) para designar as empresas que buscam o contínuo aperfeiçoamento de seus trabalhadores através de estratégias complementares de organização do trabalho, gestão da mão-de-obra e políticas de formação que propiciam o constante desenvolvimento de seus profissionais ao longo da carreira.

6. A teoria do capital humano se desenvolveu durante os anos 50 e 60, sublinhando a relação positiva entre a educação, de um lado, e o crescimento profissional dos indivíduos educados ou das empresas e dos países que empregavam mão-de-obra qualificada, de outro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, L. "La sociología del trabajo en América Latina: una trayectoria compleja, algunos desafíos actuales". Santiago, 1997, mimeo.
- BALTAR, P.; DEDECCA, C. e HENRIQUE, W. "Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, n.2, 1996, p.23.
- BENERÍA, L. e ROLDÁN, M. *The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in Mexico City*. Chicago, The University of Chicago Press, 1987.
- CASTILLO, J. e SANTOS, M. "La calificación del trabajo y los distritos industriales". *Economía y Sociología del Trabajo*. Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, n.21/22, septiembre-diciembre, 1993.
- LEITE, M. e POSTHUMA, A. "Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira". *São Paulo em Perspectiva*, v.10, n.1, jan-mar. 1996.
- LEITE, M. e RIZEK, C. "Cadeias, complexos e qualificações", II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, 1 a 5 de dezembro de 1996.
- MIRES, F. *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad*, Caracas. Editorial Nueva Sociedad, 1996.
- OIT. *Panorama Laboral*. Lima, Oficina Regional, n.1, 1994 e n.2, 1995.
- ZARIFIAN, P. *La nouvelle productivité*. Éditions L'Harmattan. 1990.