

**A NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE: ORIGENS E USOS**  
**THE NOTION OF "EMPLOYABILITY": ORIGINS AND USAGES**

ALBERTO, Maria Angélica <sup>1</sup>

**RESUMO**

O objetivo principal deste artigo é o de mostrar as origens e usos da noção de empregabilidade. Para isso a autora vale-se principalmente dos estudos sobre o tema de um economista francês, Bernard Gazier, por considerar que Gazier é o autor que realmente mostra o aparecer desta noção. Mostra as primeiras ocorrências da noção e sua evolução e usos sempre condicionados as transformações da infra-estrutura. Identifica assim, sete noções de empregabilidade que foram utilizadas ao longo das seis últimas décadas.

**Palavras-chave:** empregabilidade; trabalho.

**ABSTRACT**

The principal aim of this article is to show the origins and usages of the notion of employability. The author takes the research of the French economist Bernard Gazier in order to show the occurrences, the evolution and the usages of this notion. She points out that the origins and the usages of it are always derived from the infrastructures's transformation. In conclusion, she identifies seven employability's notions that were used in the last decades.

**Key-words:** employability; work.

---

<sup>1</sup> Doutora em Educação pela FaE/UFMG, Professora da Universidade Federal do Pará. Contato: angelicaalberto@hotmail.com.

## INTRODUÇÃO

A noção de empregabilidade, ao contrário do que pensávamos, não é de utilização recente. Sua origem pode ser percebida já no início dos anos de 1900 na Grã-Bretanha. De lá para cá esta noção assume várias versões determinadas sobremaneira pela conjuntura econômica pelas quais passavam os países que dela fizeram mais uso, notadamente a Grã-Bretanha, Estados Unidos e mais recentemente outros países da Europa. Neste artigo vamos enfatizar apenas o aparecimento e evolução do termo nestes lugares utilizando para isso os estudos de Bernard Gazier. As pesquisas feitas pelo autor possibilitaram a identificação de sete significados para este termo. Veremos que é a situação de desemprego que possibilita a utilização maior ou menor desta noção, quer dizer que em situações de pleno emprego a noção de empregabilidade certamente não seria utilizada.

Nada mais representativo para ilustrar o uso desta noção do que a entrevista imaginária abaixo.

PPDA: Monsieur CHIRAC, vous vous êtes récemment exprimé sur l'employabilité. Est-ce que l'employabilité ça veut dire l'emploi pour tous? J.C.: Non, non, c'est bien plus précis que ça. C'est le potentiel qu'a tout un chacun d'être employable. PPDA: Oui, donc à être embauché? J.C.: Non, non, ça c'est l'emploi. L'employabilité c'est un gars qui n'a pas de boulot mais qui pourrait en avoir un... Notre but est de faire passer la société d'un état de chômatisation au dynamisme de l'employabilité (...) Ça va être le premier axe de ma politique. Le second sera bien sur l'embauchisation. PPDA: Ah! Inciter les chefs d'entreprise à embaucher? J.C.: Non, non, L'embauchisation, c'est la potentialité à embaucher. Et mon rêve, c'est de rapprocher l'employabilité de l'embauchisation. C'est-à-dire mettre face-à-face un patron qui pourrait proposer du travail, s'il en avait, et un ouvrier qui pourrait avoir du boulot s'il en trouvait. Pour résumer, mettre en adéquation la demandation et l'offritude". (Extrait des Guignols <sup>2</sup> de l'info sur Canal +, du 14 juin 1996). <sup>3</sup>

## AS ORIGENS DA NOÇÃO

O termo empregabilidade nasceu no início do século XX na Grã-Bretanha, suas primeiras ocorrências podem ser vistas nos artigos de Barnett, Toynbee e Torr, escritos para a *Economic Review* e na obra de Beveridge sobre o desemprego. (GAZIER, 1989, p. 50).

Gazier avalia que na sua origem, o conceito de empregabilidade é dicotômico e duplamente normativo. Na verdade, ele objetivava separar os empregáveis dos não

<sup>2</sup> Guignols: teatro de marionettes sem fios, os chamados guignols que representam de forma cômica ou ridícula personagens de domínio público, em geral políticos.

<sup>3</sup> "PPDA: Sr. CHIRAC, recentemente o Sr. se exprimiu sobre a empregabilidade. Empregabilidade quer dizer emprego para todos?

J.C.: Não, não, é bem mais preciso que isso. É o potencial que todos e cada um tem de ser empregado. PPDA: Sim, então de ser contratado? J.C.: Não, não, isso é emprego. A empregabilidade é um rapaz que não tem emprego mais que poderá vir a ter... Nosso objetivo é de fazer com que a sociedade passe de um estado de desemprego ao dinamismo da empregabilidade (...). Isso será o primeiro eixo de minha política. O segundo, claro, será a contratação. PPDA: Ah! Incentivar os chefes de empresas a contratar? J.C.: Não, não. A contratação, é a potencialidade a contratar. E meu sonho, é de aproximar a empregabilidade da contratação. Quer dizer colocar face a face um patrão que poderia propor trabalho, se ele o tivesse, e um trabalhador que poderia ter trabalho se o encontrasse. Para resumir, colocar em adequação a demanda e a oferta".

empregáveis no momento histórico onde a afirmação de uma norma de emprego cristalizou os espíritos e as estratégias da política social: uma perspectiva de enriquecimento progressivo das classes baixas da sociedade apareceu doravante possível e convinha favorecê-la, primeiramente assegurando a regularização dos comportamentos de trabalho dos pobres, e em seguida gerando socialmente as situações de emprego. Esta dupla norma - um comportamento de trabalho regular e um controle do desemprego - era necessária para evitar que os pobres não motivados, trabalhadores ocasionais, indisciplinados e instáveis, não se transformassem em falsos desempregados. (Idem, p. 50).

Nos Estados Unidos o termo aparece um pouco mais tarde, mais exatamente no governo F. D. Roosevelt (1929/1932), que naquele momento, se defrontava com um grande aumento nas taxas de desemprego que chegaram a atingir 20% da população economicamente ativa. Segundo Gazier (1989), este é um momento em que o governo Roosevelt inaugura um período de ativismo federal para fazer frente a este problema, colocando em prática uma série de mecanismos de urgência e dentre estes pode ser destacada a criação da FERA (Federal Emergency Relief Administration) e a CWA (Civil Work Administration). O primeiro foi responsável pela distribuição de auxílio para mais de 20 milhões de pessoas durante o inverno de 1933-1934; o segundo, pela contratação de quatro milhões de desempregados no mesmo período.

Também em 1935, Roosevelt cria a WPA (Work Progress Administration) para substituir a CWA que permanecerá ativa até a Segunda Guerra Mundial.

Quando reeleito em 1936, os Estados Unidos viviam em ambiente de violentos conflitos sociais e políticos, situações que leva o governo eleito a colocar em prática um programa de reformas intervencionistas.

O relato destes fatos, segundo Gazier, é fundamental para a compreensão do contexto em que aparece a noção de empregabilidade nos Estados Unidos, um momento de implementação de políticas controversas que tem como ponto de partida uma decisão fundadora e mítica tomada em 1935 por Roosevelt. Esta envolvia instalar um mecanismo federal com dois objetivos fundamentais: 1) o de fornecer empregos públicos aos “empregáveis”, e 2) de organizar a transmissão dos dossiês dos “in-empregáveis” às agências de assistência tradicionais locais. Para Gazier (1989, p. 6), esta divisão constituiu assim um compromisso face às pressões conservadoras: de um lado, a manutenção de amplos programas federais de empregos públicos; de outro, o retorno às práticas restritivas dos Estados locais (com uma ajuda federal) em matéria de assistência. Esta decisão não foi, todavia, plenamente colocada em prática, face à impossibilidade de fornecimento de empregos públicos, mesmo que temporários, ao conjunto de candidatos “empregáveis”.

As modestas taxas de atendimento àqueles considerados “empregáveis” deveu-se, sobretudo, à grave situação de desemprego massivo e durável, que atingiu a sociedade americana nos anos trinta e, neste contexto particular, a empregabilidade passa a se constituir um instrumento de divisão elementar da população americana que recebia assistência, população esta escolhida através de decisões políticas tomadas nos mais altos escalões. Passa a ser utilizada também, pelos responsáveis da ação social, e estatísticos oriundos do Estado federal e local. É neste quadro,

portanto, que a noção de empregabilidade foi predominantemente discutida. (GAZIER, 1989, p. 6-7).

Mas, posteriormente, para atender um público maior e mobilizar outras experimentações e reflexões, o debate sobre a empregabilidade ultrapassou estes usos<sup>4</sup>.

Se no início os termos “empregáveis” e “in-empregáveis” aparecem juntos no seio da comunidade anglosaxônica no período compreendido entre as grandes guerras, e designavam tão somente o critério para alocar um emprego, sem qualquer outra especificação; isso deixa de acontecer a partir do momento em que o tratamento dicotômico de distinção entre empregáveis e in-empregáveis dá início a uma determinada forma de fazer uso político deles.

Para Gazier (1989, p. 7), o ponto de partida do uso político do termo é determinado pela ação do governo federal de tomar ao seu encargo, na primavera de 1933, milhões de famílias atingidas pela privação e miséria provocadas pela ruína da economia.

Assim, num primeiro momento, utilizou-se uma versão dicotômica e simples de empregabilidade. Esta versão aparece nos anos 1900 e persistiu sobretudo no Reino Unido e nos Estados Unidos até o início dos anos 50. Segundo esta versão, uma pessoa era ou não empregável, quer dizer, válida e imediatamente disponível para o mercado de trabalho. Gazier observou que a tradução estatística desta “empregabilidade dicotômica” (E1) girou em torno de três critérios que estiveram presentes em grande número de trabalhos produzidos nos Estados Unidos durante a grande crise dos anos 30: idade (ter entre 15 e 64 anos); ausência de deficiência física ou mental; e ausência de obrigações familiares fortes tais como, mães de crianças pequenas. Em outras palavras, podemos dizer que a definição básica era então: é empregável aquela pessoa de idade entre 15 a 64 anos, não portadora de deficiência física ou mental e de obrigações familiares fortes e que além de capaz, deseja trabalhar.<sup>5</sup> (GAZIER, 2001, p. 2).

Esta noção foi objeto de numerosas críticas porque não fazia referência ao contexto do mercado de trabalho e não previa nenhuma gradação entre os estados de empregabilidade e in-empregabilidade.

Várias outras definições são encontradas nos trabalhos produzidos nos Estados Unidos neste período. Gazier (1989, p. 10) menciona que um dos pesquisadores da WPA (Work Progress Administration), em texto de 1935, considerou ser necessário lembrar que a empregabilidade é necessariamente definida como atitude física e uma vontade expressa de efetuar um trabalho remunerado, antes que como a probabilidade de obter um emprego.

---

<sup>4</sup> Gazier chama a atenção para o fato de que na Era ROOSEVELT, houve nos Estados Unidos um intenso desenvolvimento das ciências humanas notadamente empíricas, e que o ativismo federal que se manifestou pela Lei de Seguridade Social de 1935 se reencontra no financiamento de levantamentos sociológicos de grande amplitude sobre os desempregados. De qualquer maneira aí está o nascimento do “social” como campo de intervenções e investigações tal fato afetou o sentido da noção de empregabilidade. (GAZIER, 1989, p. 7).

<sup>5</sup> GAZIER (1989, p. 8) informa que esta definição foi utilizada desde o início de 1935 nos trabalhos estatísticos da FERA dentre outros.

Chama a atenção também para o que fora posto, em 1938, pelo *Bureau de Philadelphie do Pennsylvania Department of Assistance*: uma pessoa seria empregável se ela pode ser normalmente um assalariado no sentido pleno, ou se fosse capaz de substituir um assalariado, no sentido pleno no seio de sua família.

É importante registrar que desde sua origem a noção de empregabilidade foi apresentada dentro de uma concepção de graduação: por comparação de distribuições estatísticas contínuas, pode-se estabelecer as (des)vantagens relativas de certas populações ao olhar de certos indicadores indiretos de acesso ao emprego.

Em suas análises Gazier cita dois textos para evidenciar os problemas gerados pela abordagem baseada na dicotomia empregáveis versus in-empregáveis, produzidos em 1934 e 1935, por Corrington Gill<sup>6</sup>. O primeiro começa chamando a atenção dos trabalhadores sociais para os cuidados que deveriam ter em evitar julgamentos precoces sobre quem é ou não empregável, pois, segundo ele, a experiência mostra que a empregabilidade é determinada em grande parte pelo mercado de trabalho. Se há poucos empregos e muitos candidatos, como era o caso naquele momento, os empregadores considerarão in-empregáveis muitos dentre aqueles. Se há muitos empregos e poucos candidatos, a decisão seria muito diferente. Assim os trabalhadores sociais deveriam ficar atentos para reconhecer até que ponto a conjuntura criaria o conceito, ou seja, as características individuais que fazem com que os desempregados num determinado momento pareçam in-empregáveis. (GAZIER, 1989, p. 14).

Gazier avalia que esta análise evidencia a aguda consciência que seu autor tinha do relativismo subjacente em toda apreciação sobre a empregabilidade, mas, continua ele, isso não impede que em seu segundo artigo, que foi escrito para um público mais amplo, Gill pergunte sobre quantos são os in-empregáveis. Considera que a explicação desta atitude repousa sobre uma convicção facilmente perceptível nos dois textos: a empregabilidade não é dissociável da ação do governo federal de tomar sob sua responsabilidade econômica e social os desprovidos, e, isso consiste em um primeiro momento em avaliar suas necessidades. (Idem, p. 14).

Gazier se refere, ainda, a uma outra definição utilizada, agora pelos responsáveis da assistência do Estado da Geórgia em 1935. Empregabilidade, como sendo entre outras coisas, a capacidade de efetuar um trabalho eficiente em um período de atividade industrial normal. (Idem, p. 14).

O autor constatou o uso bastante significativo de uma outra noção de empregabilidade: “*employabilité médico-sociale*” (E2), em cujo domínio, é possível encontrar trabalhos de duas categorias: aqueles otimistas voltados para orientar intervenções que antecipariam o desenvolvimento pessoal tendo em vista fazer aumentar a empregabilidade e outros textos, normalmente assinados por psicólogos, que se apresentam com um caráter extremamente fatalista. (Idem, p. 15).

<sup>6</sup> Nota de Gazier (1989, p. 13-14), “Who is unemployable?”, *The Social Service Review*, septembre 1934 e “How many are inemployable?” *The Survey*, janvier, 1935. vol. LXXI, n. 1.

Um artigo que se tornou um marco divisor de idéias foi o de Helen Griffin<sup>7</sup>, de 1935, ao defender que a responsabilidade pelo aumento da empregabilidade deveria ser assumida pelos programas de empregos públicos. Este estudo se centra na problemática dos portadores de deficiências físicas e é nela que se apóia para estabelecer os tipos de empregabilidade segundo a gravidade do dano físico apresentado. Haveria assim, os fisicamente empregáveis, os de empregabilidade duvidosa e os completamente in-empregáveis.

A *Commission d' Aide d' Urgence du Connecticut* teria apresentado em 1937 uma outra classificação estabelecendo cinco graus ou classe de empregabilidade, que distingue e articula capacidade e aceitabilidade. Considera a Comissão que: uma vez que, a decisão com relação a empregabilidade de cada indivíduo é uma decisão técnica, esta deveria ser decidida por pessoas qualificadas em orientação profissional e em técnicas de colocação. É levando em conta esta idéia que a Comissão sugere uma avaliação por graus.

Teríamos assim:

Primeira classe: pessoas qualificadas para um emprego concorrencial. Pessoas que por sua formação, educação, experiência, atitude física e mental, podem com sucesso entrar na concorrência com outros com vistas à produção e remuneração, e que seriam imediatamente aceitas por um empregador;

Segunda classe: aptidão da primeira classe, aceitabilidade da segunda classe. Pessoas cujas idades as impedem de serem classificadas na primeira classe; trata-se de trabalhadores de 45-50 anos frente às indústrias que estabelecem restrições para contratação de trabalhadores de idade avançada;

Terceira classe: aptidão da segunda classe e aceitabilidade da segunda classe. Pessoas que, por conta de uma incapacidade física ou mental, de maus hábitos ou com dificuldades de personalidade não são diretamente aceitas nos empregos, mas que são capazes de efetuar um volume razoável de trabalho em um tipo de emprego protegido;

Quarta classe: Empregabilidade duvidosa. Pessoas que aparentemente são fisicamente ou mentalmente incapazes de efetuar qualquer trabalho que seja, ou ao menos até ao ponto onde elas poderiam prover as suas necessidades;

Quinta classe: os jovens sem experiência (de 16 a 25 anos). Pessoas com menos de 25 anos, sem formação ou passado de trabalho específico a partir dos quais se pudesse estabelecer uma classificação profissional. (GAZIER, 1989, p. 16).

Segundo ainda o autor, uma outra categoria surge a partir de construções psicológicas: são os considerados psicologicamente in-empregáveis, uma pequena minoria de desempregados cujas dificuldades de encontrar um emprego teriam a ver com “defeitos de personalidade”, os quais produziriam “adultos emocionalmente retardados”. (Idem, p. 17).

---

<sup>7</sup> Citada por Gazier (1989, p. 15) H. GRIFFIN. Employability of workers in the relief population, *Sociology and social research*, July-august, 1935, vol.XIX, n. 6

Chassard e Bosco (1998) e Van Eeckhout (1997) mencionam também a origem americana do termo. Identificam nos anos 50, nos trabalhos de origem médica e médico-social o uso do termo empregabilidade para designar a atitude para trabalhar confirmada por resultados sintéticos de testes funcionais relativos a uma patologia e a um trabalho preciso ou mais geral. Media-se, assim, a empregabilidade das pessoas consideradas inaptas, doentes, delinqüentes. Informam também que nos anos 60-70 estes testes foram utilizados, nos Estados Unidos, com o objetivo de comparar a empregabilidade de pessoas pertencentes a grupos sociais desfavoráveis.

Além dos Estados Unidos, outros países como Alemanha, Países Escandinavos, Grã-Bretanha, Austrália e a antiga Iugoslávia, também fizeram uso do termo com esta significação. Gazier (1989, p. 51) destaca que grosso modo, empregabilidade neste sentido consiste em promover a inserção profissional ou em construir quando possível, um processo de adaptação ou readaptação ocupacional de portadores de deficiências. Chama também atenção para o fato de que o conceito, assim referenciado, é aplicado ao indivíduo, não se reportando à questão do desemprego.

Gazier (2001, p. 2) insiste que esta significação de empregabilidade foi principalmente desenvolvida por médicos e por aqueles que trabalhavam na reabilitação. Analisa também que esta versão introduz de imediato uma escala quantitativa por meio da qual se pode avaliar o grau de empregabilidade dos indivíduos e, por consequência o desenvolvimento de intervenções que tenham como objetivo melhorar esta condição.

O autor avalia que a ação federal americana em favor dos desempregados a partir dos anos 60 se focalizou sobre o conjunto de grupos de mão-de-obra em posição desfavorável no mercado de trabalho. As intervenções federais, que tinham o objetivo de melhorar a formação da mão-de-obra em dificuldades foram possíveis, graças à criação de órgãos tais como o MDTA do Presidente Kennedy (*Manpower Development and Training Act*, lei sobre o desenvolvimento e formação da mão-de-obra), que durou de 1962 a 1973; o CETA (*Comprehensive Employment and Training Act*, lei geral sobre o emprego e formação) que durou de 1973 a 1982 e finalmente o JTPA do Presidente Reagan em 1982 (*Job Training Partnership Act* ou lei sobre a associação na formação para o emprego). (GAZIER, 1989, p. 27).

Gazier considera que estes programas foram controversos em sua origem, mas conheceram uma rápida expansão no início dos anos 70 e obtiveram orçamentos significativos. Todos estes programas surgem com a crise das políticas de atendimento e tinham como objetivo melhorar a performance da mão-de-obra no mercado de trabalho, ou seja, possibilitar a inserção.

Nos Estados Unidos, surge neste período, caracterizado por uma grande discussão sobre os caminhos que deveriam seguir as ações que tinham como alvo o aumento da empregabilidade, uma outra definição do termo. Esta definição foi igualmente usada no Canadá nos anos 60 e 70. Empregabilidade é, então, significada como a atratividade de um indivíduo aos olhos dos empregadores potenciais, apreciada pelos resultados sintéticos de teste combinando avaliação de aptidões e de comportamentos e privilegiando a sua capacidade de integração profissional. (GAZIER, 1989, p. 52).

Segundo analisa Gazier, esta definição, na verdade, seria uma transposição deliberada da versão precedente que estava focalizada nos portadores de deficiências físicas e que passa a ser utilizada para tratar também os problemas de acesso ao emprego de grupos socialmente desfavorecidos ou desempregados em dificuldade. Os “deficientes” sociais passam a compor, com os demais, os segmentos considerados vulneráveis. Assim, por exemplo, uma pessoa que tenha tido problemas com a justiça, ou que não tenha uma carteira de habilitação pode ser considerado como tendo uma frágil empregabilidade. Esta seria a *empregabilidade de política de mão-de-obra* (E3). (GAZIER, 2001, p. 3).

O autor continua a análise afirmando que esta empregabilidade espera medir a distância entre as características de um indivíduo e os imperativos da produção e da aceitabilidade sobre o mercado de trabalho. Pode-se também intervir selecionando os itens sobre os quais a ação é possível (por exemplo, programas de formação ou simplesmente aulas para aprender a dirigir, conselhos sobre a forma de se vestir). (Idem, p. 3).

Como indivíduos ou grupos de indivíduos possuem pontos fortes ou déficits; seria então necessária à construção de “planos de desenvolvimento de empregabilidade” visando reduzir ou mesmo suprimir estes déficits. Assim, ações de formação profissional, e um conjunto de “serviços” mais ou menos especializados e fornecidos principalmente por trabalhadores sociais, foram desenvolvidos dentro deste quadro de ação. (GAZIER, 1990, p. 579).

Considera-se que este sentido dado a empregabilidade e as ações dela provenientes na verdade não atacavam o grande problema que começava a ser por até mesmo nos Estados de economia forte: o desemprego estrutural. Esta noção retira a responsabilidade do Estado pela inserção e a coloca nos ombros dos trabalhadores.

Os anos 70 viram as versões Empregabilidade médico-social e Empregabilidade política de mão-de-obra entram em crise nos Estados Unidos. Esta crise teria ocorrido principalmente porque aqueles que detinham o poder de decidir consideravam somente uma parte dos envolvidos: a força de trabalho. Achavam mais eficaz, por exemplo, flexibilizar o mercado de trabalho. Consideravam, também, que os resultados obtidos nos diferentes testes individuais de empregabilidade se revelaram insuficientes para determinação de sucesso de um indivíduo sobre o mercado de trabalho. (GAZIER, 2001, p. 3).

Na França, de 1966 a 1986, utilizou-se uma definição de empregabilidade para dar significado às dificuldades de reclassificação de grupos de desempregados avaliados pelo tempo médio de seu desemprego. O autor comenta que esta versão é devida a R. Ledrut (1966) e faz da empregabilidade uma das duas dimensões da seletividade do desemprego. “*Empregabilidade-fluxo*” (E4) é como esta versão pode ser identificada. Trata-se de um tipo de vulnerabilidade, caracterizada pela simetria entre a rapidez de sair do desemprego e propensão de a ele voltar. Neste caso, o uso do termo é puramente estatístico.

Se as duas primeiras definições são estritamente individualizantes, a de “empregabilidade-fluxo” vê a questão da empregabilidade de forma bem diferente. Ela a vê levando em conta suas dimensões coletivas.

Um pouco mais tarde, durante os anos 80 era a vez da *employabilité-flux* (E4) entrar em crise, notadamente na França exatamente quando o desemprego massivo e durável se instalou na Europa. Com efeito, parecia cada vez mais desmobilizador, registrar permanentemente a degradação da empregabilidade dos desempregados, e de não apreciar senão que uma dimensão coletiva, dependente principalmente da diminuição do crescimento. A pergunta que começou a ser feita foi: o que fazer para ajudar pessoas se as vias de acesso às atividades são rapidamente fechadas? Esta foi sem dúvida a razão pela qual os estatísticos franceses que utilizavam esta definição acabaram por abandoná-la. Em meados dos anos 80 eles a substituíram por “dificuldades de recolocação” sem explicar a razão de sua escolha. (Idem, p. 4).

Mais recentemente, segundo Gazier (2001), mais exatamente nos anos 80 e 90 surgem novas versões da noção de empregabilidade. Estas são mais internacionalizadas e a contribuição canadense foi fundamental para a elaboração destas três novas versões.

Surge uma série de trabalhos americanos que propunham uma definição estatística mais neutra e mais completa de empregabilidade. A empregabilidade agora é qualificada de “*empregabilidade-performance no mercado de trabalho*”. Esta versão propõe que sejam levando em consideração informações estatísticas disponíveis sobre trajetórias de emprego, pode-se a partir daí, estabelecer para um grupo ou um indivíduo três possibilidades específicas para um intervalo de tempo: 1) a probabilidade de obter um ou vários empregos; 2) a duração provável destes empregos em horas de trabalho; e 3) o salário-hora provável. Multiplicadas entre si, ter-se-ia um indicador sintético das aptidões de uma pessoa ou de um grupo para obter uma renda no mercado de trabalho. (Idem, p. 4).

O autor considera que a vantagem desta versão é que ela não focaliza a atenção apenas sobre a probabilidade de encontrar um emprego, pois ela introduz também indicações mínimas sobre a qualidade do emprego (duração e salário). Ela não postula *a priori* nenhuma ligação entre as aptidões individuais, situações coletivas ou ações de políticas econômicas ou sociais, e o resultado sobre o mercado de trabalho. Neste sentido ela é neutra e não pode orientar a ação: ela serve tão somente para avaliações retrospectivas de programa de intervenção. (GAZIER, 2001, p. 4).

No início dos anos 90 teriam surgido segundo Gazier, duas novas noções de empregabilidade denominadas por ele de: *empregabilidade-iniciativa* (E6) e “*empregabilidade-interativa* (E7). (GAZIER, 2001, p. 5).

A *empregabilidade-iniciativa* (E6) insiste sobre a responsabilidade individual e a capacidade de uma pessoa para mobilizar em torno de seus projetos um processo de acumulação de “capital” humano e de “capital” social. Esta versão pode, portanto, se definir pela negociação de competências individuais acumuladas, e se medir pela ampliação do “capital” humano acumulado e suscetível de o ser (conhecimentos e aptidões produtivas mais também capacidades de aprendizagem) e o modo como uma pessoa é susceptível de mobilizar em torno dela a qualidade de uma rede de colaborações e apoios. (GAZIER, 2001, p. 4).

Gazier assinala que é o aspecto dinâmico desta versão que a faz interessante; ela privilegia as características individuais que estão próximas de um modelo

empresarial, deste modo a pessoa mais empregável será aquela que pode obter rendas de seus conhecimentos e de suas redes de relações. A pessoa mais empregável é então, aquela que cria empregos. (Idem, p. 5).

A crítica que se faz a esta versão é que ela por ser pautada em uma forte orientação otimista e individualizante não leva em conta os problemas de numerosas pessoas em busca de emprego. As conseqüências em termos de políticas a desenvolver são, então, a promoção da aprendizagem ao longo da vida, aperfeiçoamento de informações sobre o mercado de trabalho e sua flexibilização.

Passa-se desta forma, de um horizonte mais largo a uma matéria suscetível de ser ensinada – correspondendo na grande maioria das vezes a técnicas de procura de emprego.

A última versão do termo empregabilidade da qual nos fala Gazier é a “empregabilidade interativa” (E7) e esta vai re-introduzir dimensões interativas e coletivas. A empregabilidade vai ser definida “comme la capacité relative d’un individu à obtenir un emploi compte tenu de l’interaction entre ses caractéristiques individuelles et le marché du travail”<sup>8</sup>. (GAZIER, 2001, p. 4).

O autor considera que a tradução estatística desta versão leva em conta um conjunto de elementos que vão ligar características e trajetórias individuais, a contextos e tendências do mercado de trabalho. Operacionalmente trata-se de ativar políticas de emprego com a promoção de formas multidimensionais e negociadas.

No **quadro 1** se encontra uma recapitulação do que foi descrito até este momento em termos de significações do termo empregabilidade na perspectiva de Gazier.

A leitura feita do material disponibilizado permite que se perceba facilmente o sentido de evolução da noção de empregabilidade. Observa-se, por exemplo, que as primeiras versões de empregabilidade - se se isola E1, que permanece dicotômica – estão de certa maneira divididas entre um pré-concebido ativismo centrado no indivíduo (E2 e E3) e uma orientação fundamentalmente coletiva (E4). Pode-se assim considerar que estas três noções de empregabilidade são pobres de componente dinâmico. Mesmo se os itinerários de reabilitação possam ser construídos a partir de E2 e E3, eles partem de certo número de exigências e de performances a aperfeiçoar e estabelecem uma lista de prioridades a atingir, tomando o estado do mercado de trabalho como dado exógeno.

Por outro lado, segundo Gazier (2001), E4 não se interroga sobre as iniciativas individuais, e coloca em evidência as dependências coletivas a ponto de desresponsabilizar, na sua lógica pura de menos, os indivíduos de toda exigência adaptativa para além de ações devidamente inscritas, e previamente admitidas. Estas três versões possuem uma dimensão instantânea e definitivamente estática. (Idem, p. 7).

---

<sup>8</sup> Como a capacidade relativa de um indivíduo para obter um emprego levando em conta a interação entre suas características e o mercado de trabalho. (Tradução nossa).

**Quadro 1**

<i>Definição (D), população concernente (P) e referências de base (R.)</i>	<i>Conteúdo estatístico</i>	<i>Conteúdo operacional</i>
<p><i>E1. Empregabilidade dicotômica</i>  <i>D. Disponibilidade de trabalhadores válidos</i>  <i>P. Famílias de desempregados.</i>  <i>R. Barnett 1904/ Gill – 1935.</i></p> <p><i>E2. Empregabilidade sócio-médica.</i>  <i>D. Desnível entre as aptidões de uma pessoa e as exigências de um emprego de reabilitação, ou um emprego regular.</i>  <i>P. Pessoas deficientes.</i>  <i>R. KOLSTOE e SHAFER – 1961.</i></p>	<p>Três critérios de empregabilidade: idade (entre 15 e 64 anos); não deficientes físicos e mentais; livres de compromissos familiares.</p> <p>Testes e indicadores individuais: Balanços funcionais, Escalas parciais de aptidão profissional.</p>	<p>Distinção estatística e administrativa para o tratamento urgência do desempregado e de sua família.</p> <p>Os in-empregáveis recebem assistência em dinheiro e em objetos; os in-empregáveis são destinados aos trabalhos públicos.</p> <p>Objetivo de reabilitação individual: Avaliar e superar as barreiras ao emprego regular.</p> <p>Estabelecimento de um calendário para o atendimento das prioridades.</p>
<p><i>E3. Empregabilidade “Política de mão-de-obra”</i>  <i>D. Desnível para o emprego regular.</i>  <i>P. Pessoas e grupos necessitados.</i>  <i>R. ESTES – 1974, MANGUM – 1983.</i></p>	<p>Escalas integradas de empregabilidade para diagnósticos individuais: Combinando itens de qualificação (formação, experiência de trabalho) e de aceitabilidade social (aparência, passado jurídico...)</p>	<p>Ajudar pessoas e grupos necessitados a obter e conservar um emprego.</p> <p>“Planos de desenvolvimento de empregabilidade” previam ações de formação (incluindo aptidões de “caçar” um emprego) e ações de colocação (incluindo as subvenções para o emprego).</p>
<p><i>E4. Empregabilidade-fluxo.</i>  <i>D. Rapidez de sair do desemprego.</i>  <i>P. Grupos de desempregados.</i>  <i>R. LEDRUT- 1966, SALAIS – 1974.</i></p>	<p>Fluxo de saída do desemprego para grupos específicos por idade e/ou qualificação. Inverso da antiguidade média no desemprego para um grupo dado. Existe assim uma empregabilidade diferencial que especifica as dificuldades particulares de um sub-grupo, ligadas à características pessoais.</p>	<p>A empregabilidade depende da demanda agregada, segundo uma perspectiva de repercussões por estágios (“trickling down”). Uma recessão deteriora a empregabilidade, e uma expansão faz com que a situação se inverta. As necessidades de um grupo particular devem ser tratadas pelo crescimento, completada por políticas sociais, formadoras e anti-discriminatórias.</p>
<p><i>E5. Empregabilidade performance sobre o mercado de trabalho.</i>  <i>D. Performance antecipada sobre o mercado de trabalho; capacidade de obter ganhos do trabalho.</i>  <i>P. Indivíduos e grupos.</i>  <i>R. MALLAR et al, 1982</i></p>	<p>Resultado da participação no mercado de trabalho (“labor market outcome”). Para um período e para um indivíduo ou um grupo dados, probabilidade de estar empregado, multiplicada pela duração provável do emprego (em horas) e multiplicada pelo salário/horário provável.</p>	<p>Sem orientação casual ou política, este conceito serve para avaliar e comparar os efeitos de programas políticos de emprego ou de formação.</p>
<p><i>E6. Empregabilidade-iniciativa.</i>  <i>D. Negociação no mercado de trabalho de um conjunto cumulativo de qualificações individuais.</i>  <i>P. Indivíduos.</i>  <i>R. KANTER- 1989, ARTHUR e ROUSSEAU – 1996.</i></p>	<p>Adição do capital humano e do capital social. O capital humano é o conjunto de aptidões produtivas de um indivíduo. O capital social, sempre para o indivíduo, é um conjunto de laços sociais constituídos em redes; as melhores redes são estendidas, diversificadas e controladas pelo indivíduo.</p>	<p>Perspectiva global de política econômica: desenvolver iniciativas individuais no mercado de trabalho e construir “carreiras sem fronteiras”.</p> <p>Três conteúdos operacionais: Desenvolver a “formação ao longo da vida”; Melhorar a informação sobre o mercado de trabalho; flexibilizar o mercado de trabalho.</p>

<p><i>E7. Empregabilidade interativa.</i>  <i>D. Capacidade relativa de um indivíduo de obter um emprego normal tendo em conta a interação entre suas características pessoais e o mercado de trabalho.</i>  <i>P. Indivíduos e grupos.</i>  <i>R. MERLE – 1987, Canadian labor force development board – 1994.</i></p>	<p>Modelos estatísticos explícitos, associando uma lista de traços e trajetórias individuais, a contextos do mercado de trabalho, associando o conjunto, de maneira probabilística, a uma performance observada ou prevista sobre o mercado de trabalho.</p>	<p>Reorientação das políticas de emprego em favor da ativação de programas preventivos; Aproximações multi-dimensionais e negociadas associando os parceiros sociais e organizando em paralelo o desenvolvimento das empresas e a adaptação de seus trabalhadores.</p>
---	--	--

FONTE: GAZIER, 2001, p. 5,6.

Finalmente o autor conclui, dizendo acreditar que as duas últimas versões da noção de empregabilidade são mais equilibradas por procurarem precisamente articular aquilo que aparecia de forma unilateral nas versões precedentes. Para ele, elas são plenamente interativas e, fazem passar para um primeiro plano a exigência de adaptação situada. Elas introduzem, segundo ele, uma dimensão dinâmica mobilizando de forma apropriada, a idéia de “capital” humano e de “capital” social, quer estejam elas situadas em um quadro de mercado de trabalho flexível (E6) ou em um quadro institucional mais complexo (E7). (Idem, p. 7).

Gazier avalia ser possível posicionar cinco das sete definições de empregabilidade vistas em um quadro simples opondo duas gerações de formulações, aquelas dos anos 60 e as dos anos 90.

#### DUAS GERAÇÕES DE DEFINIÇÕES DE EMPREGABILIDADE

<b>Dimensão Temporalidade</b>	<b>Individual</b>	<b>Interativa</b>	<b>Coletiva</b>
<b>Instantânea: anos 1960</b>	E2. Empregabilidade sócio-medical E3. Empregabilidade “política de mão-de-obra”		E4. Empregabilidade-fluxo
<b>Dinâmica: anos 1990</b>		E6. Empregabilidade-iniciativa E7. Empregabilidade-interativa	

Fonte: GAZIER, 2001, p. 7.

É provável que tenha ocorrido atualmente uma estabilização da noção de empregabilidade com a manutenção de um debate entre as duas últimas concepções, a E6 e a E7. Pode-se considerar que a E6 esteja associada a uma visão anglo-saxônica do mercado de trabalho, que insiste sobre a responsabilidade e a iniciativa individual. Esta visão procura simplesmente melhor equipar os trabalhadores para que estes tenham condições de enfrentar as vicissitudes do mercado de trabalho. Pode-se, também, dizer que a E7 remete notadamente às práticas européias que insistem sobre a dimensão da negociação, que entende ser as empresas e o poder público, peças fundamentais <sup>9</sup>. (GAZIER, 2001, p. 8).

<sup>9</sup> O principal exemplo disso são as “lignes directrices pour l’emploi” propostas pela l’Union Européenne em 1997 no quadro da “stratégia européenne pour l’emploi”, que contém um capítulo “employabilité”. As

Existiriam, assim, pelo menos três debates suscitados pelas recorrências atuais à noção de empregabilidade: um debate de longo prazo sobre o conteúdo do emprego e dois debates de médio prazo, sendo que um se refere às políticas “ativas” de emprego que são parcialmente racionalizadas pelo uso da noção de empregabilidade, e outro que trata sobre o papel que pode e deve desempenhar a empresa em matéria de empregabilidade.

## CONCLUSÃO

Ao longo de toda exposição das idéias de Gazier, percebe-se que a noção de empregabilidade sofreu mutações e que estas foram determinadas pelas transformações que ocorreram na realidade social. A realidade econômico-social pode ser considerada, desta forma, como fator que vai ensejar a criação de outras significações para a noção de empregabilidade e desta forma adaptá-la para que possa dar conta de explicitar suas novas nuances.

Pode-se também dizer, que as modificações que ocorrem na superestrutura só podem ser compreendidas quando relacionadas com as transformações na infraestrutura. Ora, se isso é verdade, certamente o é também, a compreensão de que cada mudança da realidade econômico-social vai requerer e exigir que novos signos sejam criados para explicá-las, ou que o conteúdo dos signos existentes seja modificado para adaptarem-se às novas realidades que devem explicar. Daí porque a necessidade de compreender o que tem a dizer uma palavra no sentido apontado por Bakhtin (2002), como um indicador mais sensível das transformações sociais e que adquire um valor no horizonte social de uma época e de um grupo social. Desta forma, é possível entender o porquê das transformações das significações da noção de empregabilidade.

Fica claro que, o entendimento da noção de empregabilidade neste contexto, possui um valor simbólico por ter adquirido neste processo um valor social, e como todo índice de valor com características ideológicas, ela tem pretensões de adquirir o consenso social.

Conclui-se também que o aparecer e evolução da noção de empregabilidade sempre estiveram ligados a períodos de crise no mundo do trabalho. Pôde-se perceber isso na década de 30 nos Estados Unidos quando as taxas de desemprego chegaram a atingir 20% da população economicamente ativa e o governo Roosevelt inaugura um período de ativismo federal para fazer frente a este problema, colocando em prática uma série de mecanismos de urgência.

Na década de 90, o desemprego estrutural torna-se uma realidade para vários países, tanto os considerados desenvolvidos quanto os em desenvolvimento. E é neste cenário que a noção de empregabilidade torna-se imprescindível para justificar a impossibilidade de inserção no mercado de trabalho colocando a responsabilidade de inserção nos ombros dos indivíduos. O desenvolvimento da empregabilidade seria o passaporte para entrada no mercado de trabalho. Transfere-se desta forma, a responsabilidade da inserção para os indivíduos que apesar de se qualificarem e

---

medidas preconizadas são essencialmente de tomar imediatamente para si a responsabilidade dos desempregados, através de medidas elaboradas conjuntamente com os parceiros sociais.

re-qualificarem permanentemente continuam a margem do mercado de trabalho. A lógica que rege o capital possibilita que se produza cada vez mais com menos mão-de-obra, mas isso não é claramente dito a aquele que a cada dia procura novos cursos de qualificação para desenvolver sua empregabilidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAKHETIN, Mikhail. 2002. **Marxismo e filosofia da linguagem** – problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem. São Paulo: Editora Hucitec/ Annablume.

CHASSARD, Yves et BOSCO, Alessandra. 1998. L'émergence du concept d'employabilité. **Droit Social**, n. 11.

GAZIER, Bernard. 1990. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. **Sociologie du Travail**, n° 4, Paris.

\_\_\_\_\_. 1983. **Employabilité de crise et crise de l'employabilité**. Rapport effectué pour compte de l'A.N.P.E. Paris.

\_\_\_\_\_. **L'Employabilité**. 2001. Paris. (Mimeo).

VAN EECKHOUT, Laetitia. 1997a. Vous avez dit "Employabilité"? **Développement e emploi**, número 11. Paris.