



1290000534



IE

TCC/UNICAMP Sch31c

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA**



**Crise de reprodução social entre os jovens brasileiros de classe média:
uma análise da inserção no mercado de trabalho via trainee.**

Aluna: Flabia Helena Schiavon

Orientador: Prof. Dr. Waldir José de Quadros ✓

Dezembro, 1999 ✓

**TCC/UNICAMP
Sch31c
IE/534**

CEDOC/IE

**A meus pais:
Vera Lúcia Gulin Schiavon e Wilson Schiavon**

Índice

Introdução.....	pag.03
Capítulo I.....	pag.06
Capítulo II.....	pag.18
Capítulo III.....	pag.35
Conclusão.....	pag.43
Bibliografia.....	pag.46
Anexo I.....	pag.48
Anexo II.....	pag.54

Introdução

Este trabalho pretende analisar, em linhas gerais, a inserção dos jovens brasileiros de classe média no mercado de trabalho, mostrando que está cada vez mais difícil conquistar um lugar no mercado e, reproduzir o padrão de vida dos pais.

No primeiro capítulo, intitulado “Classe média e a evolução do mercado de trabalho”, como o próprio nome diz, será relatado os critérios utilizados para definição do conceito de classe média, baseados na classificação elaborada pelo prof. Waldir Quadros, bem como as transformações que ocorreram no mercado de trabalho durante os anos 70, 80 e 90.

Tais transformações, na qual houve grande ascensão das famílias de classe média no período do “milagre econômico”, seguidas, na década de oitenta, de um período definido por Pastore como mobilidade social circular, ou seja, uma pessoa só ingressa no mercado de trabalho quando outra sai, culminando nos anos noventa com a expulsão de muitos do mercado formal de trabalho, será analisada de forma sucinta através da conjuntura econômica e das transformações ocorridas no paradigma da estrutura produtiva provocadas pelo curso da Terceira Revolução Industrial, que impeliu as empresas a uma reestruturação produtiva e com isso uma mudança nas exigências do perfil do novo profissional.

Essa análise é melhor explicada no capítulo dois, que se utiliza de exemplos de duas empresas do setor de serviços: a Telemar, uma empresa do setor de telecomunicações e o Banco Meridional- Bozano Simonsen, para entender quais os requisitos exigidos dos novos profissionais recém – formados para fazer parte destas empresas e, dessa forma do mercado de trabalho.

A porta de entrada, mais comum atualmente, para o mercado de trabalho formal para esses jovens brasileiros das camadas médias é via processos seletivos para trainee (um funcionário efetivo da empresa, porém que está passando por treinamento). O processo seletivo para esta modalidade comporta várias etapas e submete o candidato a uma série de testes e entrevistas.

No terceiro capítulo será realizada uma série de entrevistas, através de uma amostra casual simples com dez estudantes, prezando pela qualidade dos relatos e não pela quantidade, com jovens universitários das melhores universidades do país (USP, UNICAMP e UFSCAR), para entender como eles estão sentindo as dificuldades para inserção no mercado de trabalho.

O objetivo deste trabalho será analisar, de um lado as exigências dos ofertantes de emprego para as vagas de trainee e, por outro a visão daqueles que estão buscando essa oportunidade. Toda essa discussão tem por finalidade responder à questão, as novas exigências nos critérios de recrutamento são frutos única e exclusivamente da reestruturação das grandes

empresas, em virtude da mudança de paradigma tecnológico ou da facilidade de recrutamento dos trabalhadores face ao grande excedente da mão-de-obra no mercado de trabalho? Estão estes novos critérios integrados à reestruturação produtiva ou estão mais influenciados pela conjuntura econômica recessiva?

Capítulo I

Classe média e a evolução do mercado de trabalho

Crise de reprodução social: este é o grande temor vivido pelos jovens brasileiros, uma vez que está se tornando cada vez mais difícil conseguir reproduzir o padrão de vida familiar, no entanto, como este é um fenômeno inédito e relativamente recente na história da economia brasileira, tem-se levantado inúmeros comentários e muito tem sido discutido entre os meios de comunicação de massa, porém poucos trabalhos, com rigor científico, foram escritos sobre essa específica situação vivida pelos jovens brasileiros, principalmente, a partir da década de noventa.

É importante ressaltar que este fenômeno não afeta todos os jovens de maneira homogênea, seus impactos e suas consequências são bastantes distintos entre as diversas camadas da hierarquia social.

Não se pode perder a idéia de que, no capitalismo, há duas classes sociais básicas: a dos proprietários dos meios de produção e a dos trabalhadores proletários, sendo permeadas pelas camadas médias, que reúnem elementos de ambas as classes típicas, ou seja, uma classe bastante peculiar com algumas determinadas funções na estrutura

produtiva. Com o desenvolvimento do sistema capitalista, essa parcela intermediária se ampliou e se modificou de forma significativa. Assim sendo, o estudo da classe média brasileira pode proporcionar, com as devidas ressalvas, uma boa compreensão da situação dos jovens brasileiros, em outras palavras, o foco a ser estudado para conseguirmos entender e buscar as respostas para a situação atual do mercado de trabalho será o universo vivido pelos jovens de classe média.

Classe média, como aqui definido, é um conceito que não está necessariamente vinculado a classes de renda, mas sobretudo à situação sócio-econômica, como bem analisada por Wright Mills (Wright Mills, 1969). Este estudo refere-se às profissões típicas de classe média, desse modo, o fato de muitas vezes ocorrer que atividades operárias são mais bem remuneradas que algumas das atividades das camadas médias não altera as conclusões.

Mills analisa a nova classe média americana fruto da Segunda revolução Industrial, na qual o predomínio das grandes empresas oligopolistas organizadas na forma de sociedades anônimas e estruturadas segundo os princípios da gerência científica, provoca a criação em massa de postos de trabalho assalariado de colarinhos brancos (*white-collars*). Essa nova classe média sobrepõe-se à antiga classe média, dos EUA, composta basicamente por pequenos proprietários e profissionais liberais (Waldir Quadros, 1994).

No Brasil, a gênese da nova classe média deve ser associada à constituição do capitalismo brasileiro, que, grosso modo, vigorou entre os anos de 1930 a 1980. Nesse período ocorre a nossa industrialização, que se dá nos moldes da Segunda Revolução Industrial. Logo, analisar a nova classe média brasileira é analisar a classe média da Segunda Revolução Industrial, por isso podemos utilizar as categorias de análise de Mills, referentes ao período da Segunda Revolução Industrial americana, de 1870 a 1940. Porém por problemas relativos à formatação de dados, será analisada a classe média urbana e não proprietária¹. A definição do que é uma ocupação típica desta parcela da classe média será a mesma utilizada por Quadros², a saber:

- ◆ administradores, gerentes e chefes;
- ◆ auxiliares de escritório;
- ◆ ocupações burocráticas de natureza específica;
- ◆ economistas e contadores - nível superior;
- ◆ técnicos de contabilidade - nível médio;
- ◆ mestres e contramestres;
- ◆ lojistas e caixas;
- ◆ outras ocupações do comércio;
- ◆ médicos, dentistas e enfermeiros diplomados;
- ◆ ocupações auxiliares da área de saúde;

¹ A discussão a respeito da impossibilidade da inclusão do restante das camadas médias, apesar da base de dados ser outra, é semelhante a de Quadros (1991).

² Quadros (1991), pp. 34-38.

- ◆ professores primários e inspetores de ensino;
- ◆ professores secundários e superiores;
- ◆ engenheiros e arquitetos;
- ◆ ocupações de engenharia e arquitetura;
- ◆ outras ocupações técnicas e científicas de nível superior;
- ◆ outras ocupações técnicas e científicas de nível médio;
- ◆ ocupações de defesa nacional e segurança pública;
- ◆ profissionais da comunicação;
- ◆ especialistas na área de saúde;
- ◆ analistas e inspetores;
- ◆ profissionais do esporte.³

Em 1930, inicia-se um novo processo de desenvolvimento no Brasil, o país sai da crise (1929) diferente de como nela entrou, pois Getúlio Vargas realiza um grande projeto de desenvolvimento para o país, a industrialização. Getúlio Vargas realiza uma série de esforços para tornar a industrialização uma realidade, cria um enorme aparato estatal voltado para a industrialização, porém, não consegue implantar a industrialização pesada, ficando conhecida como industrialização restringida, mas cria todas as pré- condições para tal, a qual foi herdada por Juscelino Kubistchek, que pôde concretizar o sonho da industrialização pesada com o Plano de Metas, apoiado no tripé: Estado / Empresas Transnacionais / Empresas Nacionais.

³ Uma maior especificação a respeito do conteúdo dos elementos da tipologia e de homogeneidade interna, ver Quadros (1991).

Esse é o período de gênese da nova classe média brasileira, pois, a partir de então, há o predomínio da grande empresa na estrutura produtiva com impactos sobre a estrutura ocupacional, porém seu auge só ocorre no período do "milagre econômico", que compreende os anos de 1968 a 1974. Nessa fase há uma explosão da nova classe média, graças à expansão acelerada da indústria. Contudo, como enfatizado por Mills, o grosso dessa nova classe média é mal remunerado, o que não constitui um problema, uma vez que a classe média, como já dito, é aqui classificada segundo a ocupação e não por remuneração. A geração de novas oportunidades, em sua grande maioria, é de postos de trabalho assalariado, mas também há geração de trabalho autônomo. Dentro desse quadro de dinamismo, as ocupações mais dinâmicas e melhor situadas são aquelas que exigem ensino superior, porém como esse é um período de mobilidade estrutural, pois se estavam criando freqüentemente novas estruturas, a ascensão social se manifestava em todas as subdivisões dentro da classe média.

As décadas até aqui analisadas, no que concerne à estrutura ocupacional, não apresentavam problemas de emprego, havia sim a possibilidade efetiva de ascensão na escala social. No entanto, não se pode deixar de ressaltar que esse modelo de desenvolvimento era ao mesmo tempo conservador, concentrador, difusor do padrão de consumo americano e excludente.

Na década de oitenta, a chamada década perdida, esse dinamismo já não apresenta o mesmo fôlego, há uma estagnação da economia, o PIB

que crescia a uma taxa média anual de aproximadamente 7% nas décadas anteriores, passa a crescer somente a uma média anual de 2,2%, um índice pouco maior que o crescimento populacional, o que resulta em manutenção do PIB per capita em um nível constante.

Esse resultado pouco animador da economia brasileira foi causado, em grande medida, pela maneira como a economia brasileira respondeu à crise da dívida externa, deflagrada pela acentuada subida das taxas de juros internacionais, associada à elevação dos preços do petróleo.

Dividindo a década em subperíodos⁴, verificamos que os anos 1981-1983 foram de profunda recessão. Os anos de 1984-1986 apresentaram uma recuperação, graças à adoção do Plano Cruzado, e por fim o subperíodo de 1987-1989 apresentou novamente recessão, porém mais amena que a do início da década.

Esse comportamento econômico levou a uma mudança na distribuição da renda, a desigualdade que já era elevada acentuou-se ainda mais com a aceleração da inflação no final dos anos 80. A renda média dos 50% mais pobres diminuiu quase 20%, enquanto a renda dos 5% mais ricos aumentou aproximadamente 29% e, a renda dos 15% intermediários, que compõem o grosso da classe média e alta, elevou-se em 13%.⁵

⁴ A análise mais aprofundada pode ser observada em Carneiro (1991).

⁵ Ver Baltar (1994).

A evolução do emprego formal acompanhou os ciclos econômicos, houve diminuição no subperíodo de 1981-1983, recuperação nos anos seguintes e, nova diminuição a partir de 1987. No total, o emprego formal apresentou crescimento, porém aquém ao crescimento populacional das pessoas em idade para entrar no mercado de trabalho, proporcionando assim, uma precarização e informalização do mercado de trabalho.⁶

A década de 80 vai apresentar o início do desemprego, um fenômeno inédito na história brasileira, as taxas de desemprego apresentadas são abertas, explícitas e conjunturais, ou seja, acompanham a variação dos ciclos econômicos. Isso porque, pensando no processo de destruição criadora de Schumpeter, não criamos um novo padrão de desenvolvimento, nem destruimos o existente.

É importante ressaltar que essa deterioração do mercado de trabalho só não foi pior porque houve uma diminuição do crescimento populacional e da PEA urbana, redução acentuada da migração rural-urbana, aumento do emprego no setor público, sobretudo em atividades sociais, tais como, a saúde e a educação, áreas de baixa remuneração salarial e, finalmente pela queda do regime ditatorial, que permitiu um crescimento do movimento sindical e de seu poder político, porém dado o quadro da economia, o máximo que esse segmento conseguiu fazer foi

⁶ Mattoso (1999).

reduzir a deterioração dos salários, muito acentuada pela aceleração da inflação.

Com a elevação do desemprego, elevou-se também a exigência para o preenchimento das vagas no emprego formal, elevou-se a exigência do grau de escolaridade (Tabela 1), bem como da faixa etária das pessoas para o ingresso no mercado de trabalho (Tabela 2).

Tabela 1
Escolaridade dos empregados dos estabelecimentos

Grau de escolaridade	1980	1989
Analfabeto	4,2	3,1
Primeiro Incompleto	18,0	11,9
Primeiro Completo e Ginásio Incompleto	38,0	34,9
Ginásio Completo e Colegial Incompleto	16,9	21,0
Colegial Completo e Superior Incompleto	15,7	19,8
Superior Completo	7,2	9,3
Total de Empregados	100,0	100,0

Fonte: RAIS 1980 e 1989.

In: Baltar (1996).

Tabela 2
Idade dos empregados dos estabelecimentos

Anos de Idade	1980	1989
Menos de 18	7,5	4,1
18 a 30	45,6	40,7
30 a 40	24,4	29,2
40 a 50	14,5	16,7
50 ou mais	8,0	9,3
Total de Empregados	100,0	100,0

Fonte: RAIS 1980 e 1989.

In: Baltar (1996).

Nota-se, então, que ao longo dos anos 80, aumentou a proporção dos empregos formais que exigem uma instrução especial e são ocupados por adultos em plena maturidade profissional.⁷

Pensando essa situação para os jovens brasileiros de classe média, notamos que começa a surgir obstáculos para sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que a exigência de maior escolaridade pode ser suprida, com maior ou menor esforço individual e das famílias, porém a exigência de maturidade profissional, ou seja experiência, não é facilmente suprimida.

Como veremos no próximo capítulo, os requisitos exigidos pelas grandes empresas, para a contratação de novos funcionários, tem-se elevado sensivelmente.

A crise de desenvolvimento dos anos 80, o baixo crescimento do PIB e o lento surgimento das oportunidades, tornam a mobilidade social "circular", na qual segundo Pastore, em que para alguém ingressar no mercado de trabalho, deve necessariamente implicar na saída de outrem.

" Com isso, podemos perceber que o padrão de desenvolvimento brasileiro, iniciado nos anos 30, apresentou um enorme dinamismo, fruto da constituição de nossa economia e sociedade urbano-industrial, traduzindo-se num intenso processo de mobilidade e ascensão social, que

⁷ Para uma melhor visão ver Baltar (1996).

teve seu auge nos anos 70, apresentando nos anos 80 uma estagnação. No entanto, o grande problema para as famílias de classe média que ascenderam ao longo dos anos 70, ou mesmo antes, e que lograram manter sua situação social durante os anos 80, ainda que afetadas pelo empobrecimento generalizado, apresenta agora, nos anos 90, a dificuldade de manter o *status* social conquistado, ou seja, evitar a derrocada e a desclassificação".⁸

Para piorar a situação, prosseguiu-se à crise do desenvolvimento econômico a crise do Estado Nacional. Nos anos 90 ganharam forças as idéias neoliberais. Iniciou-se uma fase de mudança profunda na estrutura produtiva industrial propiciada pela abertura comercial, que começou no governo do Sarney aprofundando-se no governo Collor, agravada ainda pela valorização da moeda nacional com o Plano Real.

Analisando a década de 90 também em subperíodos verifica-se que, nos anos de 1990-1992, houve recessão com o nível de emprego permanecendo constante em um patamar muito baixo e, que nos anos de 1993-1995, houve recuperação da economia, porém diferentemente da década de 80, o nível de emprego não acompanhou a recuperação do nível de atividade, isso porque, segundo a visão schumpeteriana, a década de 90 promove a destruição do padrão de desenvolvimento anterior sem constituir um novo. A partir de 1997, com a crise internacional deflagrada inicialmente no sudeste asiático, o PIB brasileiro

⁸ Ver quadros (1994)

apresenta uma forte queda, podendo vir a se tornar negativo em 1999, contrariando os argumentos neoliberais, na qual a globalização, associada às inovações tecnológicas, levaria a um grande aumento da produtividade e, conseqüentemente do crescimento da economia. Essa situação está levando muitos analistas a concluir que a década de 90 é a mais perdida.

Uma modernização sem crescimento e em meio a uma desintegração da estrutura produtiva, está agravando os problemas decorrentes da escassez de oportunidades de emprego formal, num mercado de trabalho que já deixava de fora uma parcela expressiva da população e se caracterizava pelos baixos salários e elevada rotatividade do trabalho. A redução do emprego nas grandes empresas industriais e as perspectivas de diminuição do emprego público deverão se estreitar ainda mais as possibilidades de constituição de carreiras profissionais e elevação de salários para a grande maioria da população.

Essa situação, por sua profundidade e amplitude, afeta particularmente as famílias que ascenderam ao longo da década de 1970, e, obviamente, atingindo com grande violência seus segmentos mais frágeis, os jovens.

É essa a questão que se pretende analisar com mais detalhes nos próximos capítulos, ou seja, pretende-se mostrar pormenorizadamente como esse processo atual da economia brasileira vem afetando os jovens brasileiros de classe média em sua inserção no mercado de trabalho. Uma

vez que o emprego de trainee é atualmente a principal porta de entrada no mercado de trabalho para esses jovens, pretende-se analisar quais as formas que as grandes empresas estão utilizando para selecionar seus novos funcionários trainees e, como os candidatos a essas vagas estão vendo os critérios utilizados.

O objetivo a ser atingido é saber se os critérios utilizados, como rezam as grandes empresas, são totalmente objetivos na escolha dos futuros funcionários, ou se apresentam subjetividade nas formas de seleção.

Entender essa questão é de grande relevância, pois história nos prova que a classe média é bastante conservadora, seu apoio ao golpe militar de 1964 é um bom exemplo. Ameaçados pela perda de dinamismo social e frente às crescentes dificuldades que as gerações mais novas enfrentam para reproduzir por conta própria as condições de vida de suas famílias de origem, amplia-se a discordância entre os segmentos da classe média e das camadas populares. Assim, para evitar que continue vigorando políticas fortemente conservadoras, é de fundamental importância analisar como esse novo cenário que está se delineando está atingindo esse segmento. Em termos práticos, no que diz respeito à classe média brasileira, o desafio imediato reside em assegurar condições minimamente civilizadas de reprodução para os seus jovens, seriamente ameaçados pelo novo tipo de exclusão social, porém propor soluções não será objeto deste trabalho, que simplesmente relatará o as dificuldades enfrentadas por eles.

Capítulo II

A Reestruturação das grandes empresas e o novo perfil exigido dos profissionais que querem se inserir no mercado de trabalho

2.1 Os impactos da Terceira Revolução Industrial⁹

Após a Segunda Grande Guerra Mundial, as economias capitalistas centrais passaram por um grande ciclo virtuoso de crescimento, resultado da adoção de um padrão de produção baseado na indústria metal-mecânica e, na confluência de mecanismos institucionais e políticos.

Nesse período as recomendações keynesianas atingiram o auge. Houve crescimento econômico com pleno emprego da força de trabalho, graças a: uma política de intervenção estatal para ativar a demanda agregada, um aumento da produtividade e a uma melhor distribuição de renda, fruto de uma maior organização dos trabalhadores, que conseguiram repassar os ganhos de produtividade para os salários, ou seja, houve aumento do salário real, uma vez que a inflação nesse período estava sob controle.

⁹ Este item está centrado no texto de Luciano Coutinho: " A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica: As grandes tendências de mudança", publicado na primeira edição da revista Economia e Sociedade.

No entanto, as décadas de ouro do pós- guerra deram sinais de esgotamento no final dos anos 60, as economias capitalistas centrais entraram em crise, passaram por estagflação, dois choques do petróleo, grande instabilidade financeira com taxas elevadas de juros flutuantes e paralisia nas taxas de acumulação de capital e de produtividade.

Dentro desse quadro de esgotamento do padrão industrial centrado na indústria metal- mecânica, inicia-se um novo paradigma tecnológico: a Terceira Revolução Industrial, baseado nos complexos microeletrônicos.

Este novo paradigma, segundo Luciano Coutinho, pode ser caracterizado por algumas tendências de inovação nas principais economias capitalistas, a saber:

- ◆ o complexo eletrônico ganhou enorme destaque, substituindo o complexo automotriz que vigorava no padrão industrial de produção anterior.
- ◆ o paradigma anterior era caracterizado por linhas de produção rígidas, repetitivas e não programáveis, ou seja, o padrão fordista de acumulação. Nesse padrão a capacidade de resposta frente a mudanças nos mercados era lenta e onerosa. Com o novo padrão de acumulação, a automação integrada e flexível, a produção pode ser programada com grande flexibilidade, permitindo grande rapidez nas respostas frente às mudanças no mercado.

- ◆ os processos de trabalho foram muito afetados por esse novo padrão de produção. Aumentou a participação direta do trabalhador na condução do processo de produção, o que trouxe como exigência a necessidade de um profissional maior qualificado, com visão global. Houve também concessão de maior autonomia aos trabalhadores e redução nos níveis hierárquicos.
- ◆ as empresas tradicionais multidivisionais foram sendo substituídas por empresas estruturadas em arranjos globais com o objetivo de se conseguir maior dinamismo.
- ◆ a inovação passou a ser considerada como a base da competitividade.
- ◆ a intensa internacionalização dos mercados financeiros e cambiais, somada ao surgimento de oligopólios mundiais e a redes informatizadas de gestão empresarial, obrigou as empresas a se adaptarem a essa nova tendência de globalização.
- ◆ e, devido aos crescentes riscos em desenvolver constantemente projetos e pesquisas, as empresas passaram a buscar "alianças tecnológicas" como forma de competição, na tentativa de baratear as pesquisas e diminuir as incertezas quanto ao retorno sobre os investimentos.

Se por um lado a Terceira Revolução Industrial devolveu às principais economias capitalistas a capacidade de desenvolvimento e aumento da produtividade, também causou alguns transtornos a estas mesmas economias, dentre esses problemas, o que vem ganhando maior destaque é o aumento nos níveis de desemprego.

Taxas de desemprego nas economias centrais (%)

	1973	1979	1983	1989	1993
Alemanha	0,6	3,1	7,9	6,8	6,8
Bélgica	2,4	7,5	13,2	8,1	12,1
Espanha	1,0	8,6	18,2	17,1	22,7
EUA	4,9	5,8	9,6	5,3	7,0
França	2,7	6,0	8,4	9,4	11,7
Holanda	1,4	3,5	11,2	7,4	8,3
Inglaterra	2,1	4,5	11,2	6,2	10,3
Itália	6,4	7,8	10,0	12,1	10,2
Japão	1,3	2,1	2,7	2,3	2,7
Suécia	2,0	1,7	1,4	1,4	8,2

Fonte: OCDE, *Perspective de L'Emploi*. Paris, 1990, 1991, 1992 e 1993.

In: Mattoso, 1994.

No entanto, os principais afetados por esse quadro são os jovens, como pode ser constatado na tabela abaixo:

Taxas de desemprego entre os jovens*(%)

	1979	1989	1992
Alemanha	3,4	8,1	/
EUA	11,3	10,5	13,7
França	13,3	19,1	19,5
Itália	25,6	33,6	32,7
Inglaterra	10,3	8,6	15,4
Japão	3,4	4,5	4,5
Suécia	5,0	3,0	/

Fonte: OCDE, *Op. Cit*, 1991.

In: Mattoso, 1994.

* Jovens: considerados de 15 a 24 anos.

Além do desemprego, outros problemas vêm surgindo em relação ao emprego:

Aumentou a insegurança quanto à entrada e a permanência no mercado de trabalho, está acabando a visão de que, uma vez compondo o quadro de funcionários de uma empresa, tem-se uma carreira estável e segura. Isso é reflexo da contratação para trabalhos específicos em tempo parcial, da crescente exigência de qualificações, etc. Além disso, outra alteração do mercado de trabalho é a drástica redução que vem ocorrendo nos cargos de alta e média gestão. A implantação de novas técnicas de gestão e organização empresarial estão reduzindo o nível hierárquico das empresas.

2.2 Reflexos no Brasil

As alterações ocorridas na transição do paradigma de produção capitalista, no final da década de 80 e no início da década de 90, vieram a revolucionar toda a estrutura de produção das empresas. Estas mudanças atingiram empresas em todo o mundo, mas é claro que com maior rapidez nos países capitalistas avançados.

No Brasil esta revolução pode ser vista com maior clareza nas empresas de grande porte. As estratégias competitivas adotadas nas últimas décadas (80/90) por estas empresas foram bem amplas, centrando-se não apenas em desenvolvimento tecnológico, mas voltando-

se à reorganização industrial e novos programas de gestão de mão-de-obra.

Para pensar o posicionamento destas empresas no Brasil é preciso levar em conta a situação econômica bastante instável vigente em toda a década de 80 e, principalmente nos anos 90, década caracterizada por recessão, seguida de abertura comercial com redução de tarifas e ainda, um processo combinado de valorização da moeda nacional e altas taxas de juros proporcionado pelo Plano Real.

No caso específico do Brasil, a aceleração da abertura comercial realizada durante o governo de Fernando Collor de Melo impulsionou a reformulação das grandes corporações. Neste período, houve uma sensível redução das tarifas e barreiras comerciais relacionadas aos produtos que constituíam a pauta de importação brasileira. Com isso, muitas empresas nacionais viram-se obrigadas a tornar-se mais competitivas, isto é, com os produtos importados entrando a um preço mais baixo que o nacional, as empresas brasileiras tiveram que reduzir seus custos por uma questão lógica de sobrevivência.

Os mesmos impactos sobre o mercado de trabalho também ocorrem aqui, há redução dos níveis hierárquicos nas empresas, a necessidade de um processo de reestruturação empresarial em setores econômicos importantes gerada pela Terceira revolução Industrial encolhe as ocupações de alta e média gestão, cargos tipicamente desejados e ocupados geralmente por jovens de classe média, há também

aumento da incerteza quanto a inserção e posicionamento no mercado de trabalho, etc.

Waldir Quadros, um especialista nos estudos sobre a classe média, sintetiza muito bem as consequências desse novo cenário sobre o mercado de trabalho:

"nos anos 90, a reestruturação da grande empresa capitalista no bojo da Terceira Revolução Industrial e o fenômeno da globalização da economia mundial estão transformando drasticamente o mercado de trabalho e a estrutura ocupacional da classe média brasileira. O acelerado progresso técnico baseado na microeletrônica e na informática, junto com significativas inovações gerenciais provocam a supressão das tarefas mais rotineiras, leva à terceirização e a redução dos níveis hierárquicos trazendo como consequência a retração do assalariamento e mudanças significativas nas condições de trabalho daqueles que permanecem neste regime de trabalho, bem como o florescimento do negócio próprio e do trabalho autônomo. Essas mudanças, que estão se processando nesta estrutura social tão recentemente constituída, associadas à implementação de um novo modelo de desenvolvimento econômico para o país, baseado na inserção externa competitiva e em políticas de cunho fortemente neoliberal, tornam mais claro o movimento de desestruturação do mercado de trabalho para o conjunto da economia, entendido como a expansão das taxas de desemprego aberto, de desassalariamento e de geração insuficiente e, na maioria das vezes, de postos de trabalhos precários" (Quadros, 1994).

Somado a esses impactos, o Brasil vem apresentando nas últimas décadas uma sensível desaceleração do crescimento econômico, com expectativa de PIB negativo para o ano de 1999. A diminuição do PIB real em porcentagens, para os anos de 1994 a 1998, pode ser constatado na tabela abaixo:

Taxas de crescimento do PIB real total, por setor e per capita (%)

Ano	Total	Indústria	Serviços	Agricultura	Per capita
1994	5,85	6,73	4,73	5,45	4,3
1995	4,22	1,91	4,48	4,08	2,8
1996	2,76	3,73	1,87	4,06	1,3
1997	3,68	5,52	1,24	2,69	2,3
1998	0,78	0,05	0,97	2,72	(1,2)

Fonte: IBGE; FGV/IBRE/ Conjuntura Econômica.

In: Mattoso, 1998.

A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica proporciona, como já foi dito, mudanças no perfil desejado para a admissão dos novos profissionais de média e alta gestão, exige-se atualmente um profissional com características diversas dos trabalhadores do passado. Atualmente, há uma maior necessidade de empregados que saibam pensar, que sejam pró-ativos, pois as atividades a serem executadas estão cada vez mais complexas e as decisões devem ser tomadas rapidamente.

Como resultado da internacionalização e do avanço do complexo eletrônico, os conhecimentos de uma segunda língua e de informática deixaram de motivos de diferenciação tornando-se pré requisito básico para a admissão de um funcionário. Os funcionários também devem ter

uma visão global, generalista e flexível, diferentemente da imagem do especialista do passado.

A idéia que se difunde é que o profissional que tenha essas características exigidas tem lugar garantido no mercado de trabalho. Porém, em entrevistas realizadas com jovens universitários formandos em 1999 e recém formados (até 2 anos) nas melhores universidades do país e, com departamentos de recursos humanos em empresas de grande porte, a idéia que fica é diferente, tem-se a impressão que as exigências perpassam o critério objetivo de seleção, entrando no páreo, para a classificação, critérios subjetivos.

O que se pretende aqui é saber: até que ponto as mudança ocorrida nos critérios de recrutamento resulta da exigência das máquinas, da reorganização da produção e não da facilidade de recrutamento de trabalhadores face ao grande excedente de mão-de-obra no mercado de trabalho? Estão realmente estes novos critérios integrados à reestruturação produtiva ou estão mais influenciados pela conjuntura econômica recessiva?

Para responder a esta questão o universo a ser observado será, por um lado, o dos jovens brasileiros de classe média, especificamente os jovens universitários formandos neste ano e aqueles formados até 2 anos (foi identificada essa delimitação uma vez que é a mesma exigida pela maioria das empresas que oferecem vagas para os chamados *trainees*, ou seja, as vagas para esses jovens recém formados) e por outro, que

corresponde a outra face da moeda, o departamento de recursos humanos das grandes empresas, para tentar saber quais são seus critérios para selecionar os novos funcionários.

Duas empresas serão analisadas quanto a seus critérios de recrutamento e seleção dos chamados "novos talentos", a Telemar e o Banco Meridional Bozano Simonsen. Essas empresas foram escolhidas aleatoriamente dentre a delimitação de um grande grupo de empresas prestadoras de serviços, essa restrição foi pensada, uma vez que esse segmento é o mais dinâmico atualmente, e o que oferece mais e melhores oportunidades.

2.3 Telemar: um estudo de caso¹⁰

A Telemar é a maior empresa de telecomunicações do Brasil, em receita operacional líquida e em número de terminais telefônicos instalados.

Opera nos Estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Bahia, Sergipe, Alagoas, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte, Piauí, Ceará, Maranhão, Pará, Amazonas, Amapá e Roraima. Possui ainda escritórios comerciais em São Paulo, Brasília e Paraná. Com menos de um ano de gestão privada unificou as 16 concessionárias visando o desenvolvimento dessas regiões.

¹⁰ Informações obtidas através do site: www.trainee.telemar.com.br e entrevistas com a companhia de talentos.

A Telemar oferece, além dos serviços de telefonia fixa local e de longa distância, serviços de internet, transmissão de dados, imagens e video-conferência, entre outros.

A Telemar oferece vagas para jovens interessados em fazer parte de sua equipe de trabalho através do programa de trainee, no qual, em oito meses de duração, prepara "jovens talentos" para assumirem posições estratégicas nas áreas de tecnologia de rede, negócios, marketing, finanças, planejamento estratégico e recursos humanos.

O trainee é um funcionário efetivo da empresa, mas passa por estágios práticos e cursos de formação na matriz e nas regionais.

- ◆ 1ª etapa: estágio e curso de desenvolvimento na matriz.
- ◆ 2ª etapa: estágio e cursos de desenvolvimento nas regionais.
- ◆ 3ª etapa: apresentação do projeto final para a diretoria.

No entanto, a empresa exige alguns pré-requisitos dos candidatos a uma vaga de emprego oferecida. O "jovem talento" deve possuir:

- ◆ visão global, garra e adorar desafios;
- ◆ graduação e/ou pós nas melhores universidades do país;

- ◆ bons conhecimentos de inglês e microinformática;
- ◆ característica de liderança, flexibilidade e senso crítico;

disponibilidade para trabalhar e residir em outras regiões do país. (não há previamente determinado um Estado/ cidade para a vaga, o candidato pode vir a morar em qualquer dos Estados onde a empresa atua).

A seleção dos trainees é realizada por uma empresa de recursos humanos terceirizada, a Companhia de Talentos, que promove as seguintes etapas:

1ª fase	2ª fase	3ª fase	4ª fase	5ª fase	6ª fase
Inscrição via internet/ curriculum	Testes de português e inglês	Entrevistas coletivas	Dinâmicas de grupo	Painéis de estudo de caso	Entrevistas individuais finais com diretores

Em entrevista com representantes da companhia de talentos, foram disponibilizados os seguintes dados: para o programa de trainee 2000 foram inscritos por volta de 14000 candidatos em todo o Brasil. Para a 1ª fase foram selecionados 6000, sendo que a meta será selecionar aproximadamente 40 novos " jovens talentos", o que nos mostra que a concorrência, se considerarmos desde a 1ª fase, é de 350 candidatos por vaga (14000/40).

Muito têm sido discutido e escrito sobre a pressão que os estudantes do 2º grau, o atual ensino médio, sofrem para conseguir uma vaga nas boas universidades, entretanto, nos últimos anos a concorrência pós faculdade, para conseguir uma vaga no mercado de trabalho, tem se mostrado muito maior e mais angustiante. Essa questão será melhor analisada no próximo capítulo.

2.4 Banco Meridional: um estudo de caso¹¹

O grupo financeiro Meridional mantém um programa de contratação semestral de recém-graduados e mestrados, recrutados nas melhores universidades brasileiras e do exterior. Esse programa foi criado por iniciativa pessoal do presidente do GFM- Grupo Financeiro Meridional. O Programa Novos Talentos é parte integrante da estratégia empresarial da empresa há seis anos. Atualmente, uma parcela expressiva dos profissionais da empresa iniciou sua carreira como trainee, ou seja, a porta de entrada é o programa " Novos Talentos".

Uma das características desse programa é que não há definido previamente uma ou outra modalidade de curso superior, a razão para isso é que o GFM acredita que "com boa formação educacional e forte disposição para aprendizagem contínua, o trainee pode crescer com a empresa independente de sua formação original", afirmam

¹¹ Informações obtidas através do site www.meridional.com.br e entrevistas com o setor de recursos humanos da empresa.

categoricamente que estão unicamente interessados em talento e potencial.

Afirmam que por esse motivo não dispõem de um número de vagas pré-definido: "todos aqueles aprovados no processo seletivo, são admitidos como funcionários. Somos coerentes com a crença de que talento e potencial têm poder de criar o mercado e espaço de atuação"

O ambiente de trabalho no GFM é definido pela empresa, de forma sintética, em: ágil, informal, cooperativo e exigente, pois o mercado financeiro exige soluções ágeis e integradas, e para que isso aconteça, as pessoas precisam comunicarem-se e serem cooperativas, para concentrarem energias no principal: qualidade e desempenho.

O "Novo Talento" (nome pelo qual são conhecidos os trainees) desenvolvem atividades administrativas de suporte às operações financeiras. Passam por treinamento e desenvolvimento através de palestras, programas de treinamento em business e gestão de negócios, bem como em atividades de desenvolvimento pessoal. Toda essa fase é acompanhada pelo chefe da equipe. No final do programa o trainee pode ser alocado em qualquer área da empresa, desde que case o interesse da empresa com o do trainee.

Para integrar nessa organização, o candidato deve apresentar o seguinte perfil, pensando exclusivamente nas qualidades pessoais:

- ◆ iniciativa: para criar ou otimizar as oportunidades, à medida em que ocorram;
- ◆ curiosidade: interesse natural e espontâneo por aprender constantemente, sem necessidade de estimulação externa;
- ◆ flexibilidade: para adaptar-se às constantes mudanças e novas situações;
- ◆ agilidade: tempo de resposta curto para fazer frente à rapidez com que as mudanças e solicitações devem ser implementadas;
- ◆ cooperação: disponibilidade pessoal para atender solicitações de colegas e superiores, compartilhar informações e recursos;
- ◆ determinação: capacidade para manter-se focado no propósito que tem em mente;
- ◆ entusiasmo: sentir-se energizado pela atividade que desenvolve e/ou na exposição de suas idéias e opiniões.

Dentre os requisitos objetivos exigidos estão:

- ◆ conclusão da graduação ou pós-graduação lato sensu ou mestrado.

- ◆ CR (coeficiente de rendimento) maior ou igual a sete, que deve ser comprovado com o histórico escolar.
- ◆ Conhecimentos de word, excel e internet.

O processo seletivo é composto por seis etapas, todas eliminatórias:

1ª fase	2ª fase	3ª fase	4ª fase	5ª fase	6ª fase
Inscrição via internet/ curriculum	Testes de português, conhecimentos gerais e redação	Prova de word, excel e internet	Dinâmica de grupo	Entrevista com RH	Entrevista com diretores

Como a empresa não têm definido um número de vagas para contratação, em entrevistas com as coordenadoras da área de RH perguntei em média quantos novos talentos eram contratados por semestre, a resposta foi que eram encontrados em 6500 candidatos algo aproximado entre cinco e sete "Novos Talentos". Disso pode-se concluir que a concorrência é de 1300 candidatos por vaga (6500/5).

Diante de uma concorrência tão elevada não é de se admirar que os critérios de seleção perpassem o lado objetivo, adentrando em critérios subjetivos.

O Grupo Catho, empresa paulista especializada em seleção e colocação de executivos no mercado, realizou uma pesquisa com 1500 profissionais, de 1200 empresas diferentes, responsáveis pelo setor de recursos humanos, que tinham a tarefa de selecionar novos profissionais de alta e média gestão, alguns critérios curiosos de seleção foram obtidos:¹²

- ◆ Há preferência, em 70% dos casos, para candidatos não fumantes. Até mesmo preconceito contra obesos existe, 68% das preferências recaem sobre os não obesos;
- ◆ Também há preferências quanto à forma de se vestir, o sexo masculino deve preferencialmente apresentar-se em terno azul marinho e as mulheres em tailleur de mesmo tecido.
- ◆ Outras exigências em relação a aparência também são verificadas. Em 99% dos casos, os selecionadores preferiam homens de cabelos curtos, sem barba e bigode.

¹² Revista Exame (1995).

Capítulo III

A perspectiva de inserção no mercado brasileiro sob a óptica dos jovens brasileiros de classe média

O Brasil possui hoje o maior desemprego verificado desde a transição do regime escravista para o assalariado, no final do século XIX.

Márcio Pochmann, 1998.

No capítulo anterior foi analisado as mudanças ocorridas nas grandes empresas como reflexo da Terceira Revolução Industrial e Tecnológica, que impeliu as grandes empresas para a reestruturação. Também foi retratado as especificidades brasileiras que aceleram tal processo. Como resultado desse conjunto de situações houve uma sensível mudança na exigência no perfil do novo profissional.

Nesse capítulo o foco de análise será a visão daqueles que buscam se inserir no mercado de trabalho, porém restringida ao universo dos jovens brasileiros das camadas médias.

Para isso foi realizada uma série de entrevistas com universitários das melhores universidades do país (UNICAMP, USP e Federal de São Carlos) com idade entre 21 e 25 anos. Uma amostra casual simples de 10 estudantes foi obtida através de uma pesquisa de campo, realizada entre

os dias 3 e 12 de novembro de 1999. O método de entrevista preza pela qualidade, pelo conteúdo do relato e não pela quantidade de relatos.¹³

Os entrevistados responderam ao seguinte conjunto de perguntas.¹⁴

1. Qual a sua expectativa de inserção no mercado de trabalho? Como você considera as suas chances de conseguir um bom emprego?
2. Em média em quantos processos seletivos para trainees/ estágios você está participando? O que você acha das formas de seleção?
3. Você pretende prestar algum concurso público? Por quê?
4. Você cogita a idéia de trabalhar em um emprego menos qualificado para a sua formação?
5. Você seleciona as empresas para enviar curriculum?
6. Você considera suficiente a formação universitária para conseguir um bom emprego? Quais outras formas você busca para aumentar a sua qualificação?
7. Comparando com o período de inserção de seus pais no mercado de trabalho, quais as maiores diferenças você observa?

¹³ Verri (1993).

¹⁴ As respostas na íntegra estão no anexo I.

8. Comparando com o vestibular, como você considera o período de inserção no mercado de trabalho?

Outra forma utilizada para entender a inserção no mercado de trabalho foi coletando depoimentos dos atuais trainees e daqueles que já passaram dessa fase no GFM- Grupo Financeiro Meridional.¹⁵

Em relação à questão sobre a expectativa de inserção no mercado de trabalho, obteve-se duas linhas de respostas, de um lado a grande maioria dos entrevistados apontaram problemas:

"Não muito boas. Acredito que não devo conseguir um bom emprego, se conseguir algum será ótimo!" (Anne)

"Acredito que está cada vez mais difícil a inserção, devido ao aumento da concorrência e diminuição do número de empregos. Também há maior exigência/requisitos." (Carmem)

"Não é desesperadora, porém difícil. A concorrência está enorme."

Por outro lado, há aqueles que consideram as dificuldades, porém acham que podem superá-las:

"Apesar da grande concorrência, quem tem um bom curso superior é privilegiado." (Marta)

"Sou bastante confiante e, apesar da concorrência acirrada, acredito ter chances de conseguir um bom emprego." (Rosana)

"Boas...haverá dificuldades, mas as chances existem." (Fabrício)

¹⁵ A íntegra está no anexo II.

"Como tenho uma boa formação acadêmica, acredito que mais cedo ou mais tarde vou me empregar." (Mariana)

A partir da análise dessas respostas pode-se inferir que esses jovens percebem claramente que o mercado está em contração e, que a inserção no mercado está tornando-se cada vez mais difícil, seja pela reestruturação das empresas, seja pelo baixo crescimento econômico.

Sobre a segunda questão, todos os entrevistados seguiram a mesma linha, em média eles participam de muitos processos de seleção por mês e, consideram as formas de avaliação subjetivas:

"Particpei em média de 4 processos. As formas de seleção são sacrificantes, você não sabe o que as empresas querem." (Carmem)

"Particpei por volta de 10 processos seletivos. Quanto às forma de avaliação do candidato considero subjetiva, não sabemos muito bem o que as empresas buscam/esperam de nós." (Anne)

"Particpei em média de 12 processos... a forma de seleção varia de empresa para empresa, mas é realmente subjetiva e prejudicial a candidatos com potencial, mas que não são profissionais em processos de seleção." (Thiago)

Em relação à pergunta se os candidatos iriam prestar algum concurso público, a resposta da grande maioria foi um notório não, o setor público não seduz mais os jovens, o objetivo da grande maioria é mesmo o setor privado:

"Não, mesmo porque eles estão suspensos. Mas não tinha a intenção de prestar." (Anne)

"Não. Quero trabalhar no setor privado." (Rosana)

"Não." (Thiago)

Alguns entrevistados que responderam que iriam prestar algum concurso público, o via como uma alternativa menos interessante que o setor privado:

"Sim, porque talvez não tenha opção." (Carmem)

"Só se não conseguir emprego." (Fabrício)

"Sim, a colocação no setor privado está cada vez mais difícil." (Adriano)

Na quarta questão as opiniões se dividem novamente, há aqueles que não cogitam a hipótese de trabalhar em algo que consideram menos qualificado que sua formação:

"Não. Acho que temos que batalhar até conseguirmos algo condizente com nossa formação, o que não necessariamente significará bom salário." (Paula)

"Não, prefiro esperar por uma oportunidade melhor, já que moro com minha família que pode me sustentar." (Mariana)

Nessas respostas fica claro o papel exercido pela família desses jovens de classe média, ela é o apoio desses jovens, dando-lhes a oportunidade de se qualificar, através de cursos de idiomas, informática, viagens internacionais, enquanto buscam um bom emprego.

Por outro lado, há aqueles que estão sentindo mais profundamente as dificuldades da inserção e já consideram esta hipótese:

"Talvez." (Fabrício)

"Sim, estou aceitando qualquer emprego." (Adriano)

"Sim, mas não muito. O emprego tem que oferecer oportunidades de crescimento." (Carlos)

No tocante ao quesito de selecionar as empresas para enviar curriculum, as respostas caminharam basicamente para uma única direção, a maioria disse selecionar:

"Sim, envio para empresas que podem valorizar meu trabalho." (Thiago)

"Sim, envio para empresas que gostaria de trabalhar." (Mariana)

No entanto, uma análise das respostas, mostra que em alguns casos o entrevistado tem a sensação de estar selecionando, mas na verdade, implicitamente, está sendo selecionado, quem define os requisitos são as empresas, o candidato apenas confere se ele se encaixa nas exigências, como nos casos abaixo:

"Sim seleciono, não mando curriculum para as que exigem informática ou inglês muito avançado." (Anne)

"Seleciono. Há empresas muito longe, outras que pedem requisitos demais." (Carlos)

Na sexta pergunta a resposta foi unânime, todos os entrevistados afirmaram categoricamente, que além de um bom curso superior, é necessário conhecimentos gerais, saber outros idiomas, entender de informática e apresentar características pessoais compatíveis com as expectativas das empresas. Todos já sentiram na pele as enormes exigências dos processos seletivos:

"Conhecimentos de línguas e informática, mas também há ainda o problema das características pessoais." (Anne)

"Deve haver um diferencial tais como: conhecimento de idiomas, dinamismo, etc)." (Fabrício)

"É necessário uma gama de outros conhecimentos, tais como: idiomas, informática, experiências pessoais e profissionais." (Paula)

As questões sete e oito indagava sobre a comparação com dois períodos diferentes, no primeiro caso com a inserção no mercado de trabalho dos pais e, no segundo com uma experiência recente e própria desses jovens, o vestibular. Também nesses itens as respostas convergiram para um mesmo caminho, todos disseram que o período de inserção dos pais era mais fácil, uma vez que havia mais oportunidades e crescimento econômico, e em relação a comparação com o vestibular, os entrevistados enfatizaram que a inserção no mercado de trabalho é muito mais concorrida e difícil:

"Hoje é tudo muito mais difícil. As oportunidades são em menor número e a quantidade de pessoas procurando emprego maior. Conseguir emprego é, ao menos para mim, muito mais difícil que passar no vestibular." (Anne)

"O mercado está saturado, sendo mais difícil a inserção. Os candidatos têm que ser muito qualificados. É mais difícil a inserção, pois não depende só de estudos, depende de fatores externos a nós, como o mercado." (Mariana)

Uma visão global dessas entrevistas permite a conclusão de que esses jovens de classe média estão passando por uma séria crise de reprodução social, que mesmo eles constituindo a elite intelectual do país, a inserção no mercado de trabalho está se tornando cada vez mais difícil, a restrição do número de vagas e o aumento da concorrência

deixará uma grande parcela desses jovens em condições de vida inferiores aos padrões oferecidos por suas famílias.

Essa questão se reforça em depoimentos de recém empregados no GFM- Grupo Financeiro Meridional, na qual reforçam a questão das dificuldades de colocação no mercado de trabalho.

"É muito bom ter sido aceito por uma instituição como o GFM." (Frances)

" Tive que passar por uma enorme bateria de testes e entrevistas...o novo talento entra na organização pensando em desenvolver trabalhos nobres e complexos, o quê justificaria todo este árduo processo de seleção, no entanto o choque inicial é bastante grande..., as tarefas são demasiado simples durante todo o programa..." (Marcelo)

Nesses depoimentos podemos perceber, que as exigências cada vez maiores das empresas se dão devido à enorme concorrência entre candidatos qualificados e, não por exigência exclusiva dos processos de reestruturação organizacional.

Conclusão

Este trabalho propôs-se a discutir a problemática inserção dos jovens brasileiros de classe média no mercado de trabalho formal.

A questão que se procurou responder foi saber se a dificuldade de inserção desses jovens era resultado única e exclusivamente das mudanças geradas pela Terceira Revolução Industrial e Tecnológica em curso nos países centrais, porém com reflexos nos países em desenvolvimento, uma vez que foram impelidos a uma reestruturação industrial e/ou pelo contexto de baixo crescimento econômico persistente, que realmente aumenta a concorrência por postos de trabalhos cada vez mais escassos.

Olhando os estudos de casos das duas empresas selecionadas, pode-se notar que o grau de requisitos exigidos para os candidatos ao processo seletivo de trainee é sensivelmente elevado, exige-se uma gama enorme de conhecimentos específicos e gerais, bem como uma série de características pessoais: flexibilidade, dinamismo, cooperação, iniciativa, determinação, entusiasmo, etc. O candidato submete-se a uma bateria de testes e entrevistas, geralmente estabelecidos em sete etapas, com uma infinidade de candidatos, chegando no caso da Telemar a 14000 inscritos para 40 vagas, o que resulta numa concorrência de 350 candidatos por vaga. Um número maior de candidatos por vaga pode ser observado no

caso do Banco Meridional- Bozano Simonsen, a relação é de 1300, sendo que houve 6500 para apenas 5 vagas.

Diante de um número tão grande de candidatos, a seleção dificilmente se daria somente por critérios objetivos, e a dificuldade de conseguir uma vaga não resultaria exclusivamente por dificuldades de adaptação ao novo perfil requerido pelas empresas.

Isso ficou provado pelas entrevistas realizadas pelo grupo Catho com representantes do setor de recursos humanos de várias empresas, no qual admitiram preferir candidatos, para cargos de alto e média gerência, que possuíam determinadas características visuais, tais como: boa aparência, no caso específico de homens, exigia-se cabelos curtos e preferência para aqueles sem barba e bigode.

E nas entrevistas com os jovens universitários, as respostas também convergiram para essa conclusão, todos sem exceção responderam que os critérios de seleção se baseiam em critérios subjetivos:

“Quanto às forma de avaliação do candidato considero subjetiva, não sabemos muito bem o que as empresas buscam/esperam de nós.” (Anne).

“As formas de seleção são sacrificantes, você não sabe o que as empresas querem.” (Carmem).

“Estou participando de 4 processos para trainee e, acredito que eles não medem nossa capacidade, são muito subjetivos.” (Mariana).

Na análise do depoimento dos já inseridos no mercado de trabalho e daqueles que já passaram da fase de trainee, as respostas não são muito diferentes, eles consideraram exaustivas as formas de seleção:

“Após passar por uma enorme bateria de testes e entrevistas entrei no GFM-Grupo Financeiro Meridional em janeiro de 1999... o novo talento entra na organização pensando em desenvolver tarefas nobres e complexas, o que justificaria todo esse árduo processo seletivo... ledô engano...o choque inicial é bastante grande... (Marcelo).

Considerando as análises anteriores, pode-se então concluir que a dificuldade de inserção dos jovens brasileiros pertencentes às camadas médias não ocorrem devido somente às exigências de um profissional mais generalista, com conhecimentos amplos, boa formação e sim devido à enorme concorrência que vem se verificando nos últimos anos para ocupar uma vaga no mercado de trabalho.

Estes dois componentes são faces de uma mesma moeda e responsáveis pela grave crise de reprodução social pela qual esses jovens estão enfrentando.

Bibliografia

- BALTAR, P. - Estagnação da economia, abertura e crise do emprego no Brasil: a experiência recente. In Reis Velloso, J.P. (Org.) Brasil: Desafios de um país em transformação, RJ,1996.
- BALTAR, P. e HENRIQUE, W. Emprego e renda na crise contemporânea no Brasil. In Barbosa de Oliveira, C.A.et alli (orgs.) O Mundo do Trabalho, 1994.
- CARDOSO DE MELLO, João Manuel - Conseqüências do neoliberalismo. In Economia e Sociedade, Revista o IE/UNICAMP, nº 1, Agosto de 1992.
- CARNEIRO, R. - Crise, estagnação e hiperinflação: (a economia brasileira nos anos 80). Campinas: IE /UNICAMP, tese de doutoramento,1991.
- CONCEIÇÃO TAVARES, M. - Ajuste e reestruturação nos países centrais. In Economia e Sociedade, Revista do IE/UNICAMP, nº 1, Agosto de 1992.
- COUTINHO, Luciano G. - A Terceira Revolução Industrial e Tecnológica. In Economia e Sociedade, Revista do IE/UNICAMP, nº1, Agosto de 1992.
- EXAME - Reengenharia, o que fazer agora?, 2 de agosto de 1995.
- MATTOSO, Jorge E.L. - Produção e emprego: renascer das cinzas. In O desmonte da nação: balanço do governo FHC, 1999.

- MATTOSO, Jorge E.L. - Trabalho sob fogo cruzado. In São Paulo em Perspectiva, Revista da Fundação SEADE, vol.8, nº 1, jan/mar de 1994.
- MILLS, C. Wright - A nova classe média (tradução). Rio de Janeiro, Zahar, 1969.
- MYRDAL, Gunnar - O Estado do futuro (tradução). Rio de Janeiro, Zahar.
- NARDY ANTUNES, D.J.- Mudanças econômicas e inserção no mercado de trabalho; um estudo sobre as expectativas dos universitários campineiros dos anos 90. Monografia: IE/UNICAMP, 1997.
- PASTORE, José e ARCHIBALD, Haller O. - O que está acontecendo com a mobilidade social no Brasil?, São Paulo, FEA-USP, 1993, mimeo.
- POCHMANN, M. - Emprego e desemprego juvenil no Brasil: as transformações nos anos 90. Versão preliminar, Campinas, 1998.
- QUADROS, Waldir J. - O "milagre brasileiro" e a expansão da nova classe média. Tese de Doutorado, IE/UNICAMP, 1991, mimeo.
- QUADROS, Waldir J. - A reestruturação das empresas e o emprego de classe média. In: Crise e Trabalho no Brasil (1994).
- ROMANELLI, Geraldo - Famílias de camadas médias: A trajetória da modernidade. Tese de Doutorado, FFLCH/USP, 1986.
- SITE: www.meridional.com.br
- SITE: www.trainee.telemar.com.br
- VERRI, B.C. - A elite campineira na década de 80. Monografia: IE/UNICAMP, 1993.

Anexo I

Respostas das entrevistas

Anne, 22anos

1 "Não muito boas. Acredito que não devo conseguir um bom emprego, se conseguir algum será ótimo!"

2 "Participei por volta de 10 processos seletivos. Quanto à forma de avaliação do candidato considero subjetiva, não sabemos muito bem o que as empresas buscam/esperam de nós."

3 "Não, mesmo porque eles estão suspensos. Mas não tinha a intenção de prestar."

4 "Não."

5 "Sim, não mando curriculum para as que exigem informática ou inglês muito avançado."

6 "Não. Conhecimentos de línguas e informática, mas também há ainda o problema das características pessoais."

7 "Hoje é tudo muito mais difícil. As oportunidades em menor número e a quantidade de pessoas procurando emprego maior."

8 "Mais estressante, muito mais. Conseguir emprego é, ao menos para mim, muito mais difícil que passar no vestibular."

Thiago, 22anos

1 "Já estou inserido, mas foi um processo árduo e demorado."

2 "Participei em média de 12 processos... a forma de seleção varia de empresa para empresa, mas é realmente subjetiva e prejudicial a candidatos com potencial, mas que não são profissionais em processos de seleção."

3 "Não."

4 "Não. Somente se houver fins filantrópicos."

5 "Sim, envio para empresas que podem valorizar meu trabalho."

6 "Não. Também é necessário cursos de idiomas e estágios."

7 "Minha resposta a essa pergunta foge um pouco da regra, uma vez que meus pais demoraram para entrar no mercado de trabalho, eles se formaram bem mais tarde (27 anos)."

8 "Processos e etapas da vida são diferentes, mas para entrar no mercado de trabalho é mais difícil e complicado."

Carmem, 23 anos

1 "Acredito que está cada vez mais difícil a inserção, devido ao aumento da concorrência e diminuição do número de empregos. Também há maior exigência/requisitos."

2 "Particpei em média de 4 processos. As formas de seleção são sacrificantes, você não sabe o que as empresas querem."

3 "Sim, porque talvez não tenha opção."

4 "Sim".

5 "Às vezes."

6 "Não. Outros cursos, inglês também são necessários."

7 "Na época de meus pais, você saía da faculdade empregado, o trabalho era estável e duradouro. Hoje conseguir um emprego é muito mais complicado e concorrido."

8 "Muito mais impossível."

Mariana, 21 anos

- 1 "Como tenho uma boa formação acadêmica, acredito que mais cedo ou mais tarde vou me empregar."
- 2 "Estou participando de 4 processos para trainee e, acredito que eles não medem nossa capacidade, são muito subjetivos."
- 3 "Talvez para fiscal da receita federal. Faço Direito e acho essa área o máximo."
- 4 "Não, prefiro esperar por uma oportunidade melhor, já que moro com minha família que pode me sustentar."
- 5 "Sim, envio para empresas que gostaria de trabalhar."
- 6 "Não, você tem que falar inglês, saber informática e ter um perfil dinâmico, de líder."
- 7 "O mercado está saturado, sendo mais difícil a inserção. Os candidatos têm que ser muito qualificados."
- 8 "Mais difícil, pois não depende só de estudos, depende de fatores externos a nós, como o mercado."

Fabício, 23 anos

- 1 "Boas...haverá dificuldades, mas as chances existem."
- 2 "Oito. Não considero plenamente apropriadas por conter análises subjetivas."
- 3 "Só se não conseguir emprego."
- 4 "Talvez."
- 5 "Sim."
- 6 "Não, deve haver um diferencial tais como: conhecimento de idiomas, dinamismo, etc)."
- 7 "A concorrência para as melhores empresas é maior, bem como as exigências."
- 8 "É bem mais difícil entrar numa boa empresa do que numa boa faculdade, porém há mais opções."

Marta, 22 anos

- 1 "Apesar da grande concorrência, quem tem um bom curso superior é privilegiado."
- 2 "Particpei em média de uns 15 processos seletivos para trainee. Acho que as formas de seleção não avaliam adequadamente os candidatos. São uma forma de afunilar ao máximo e diminuir a concorrência."
- 3 "Somente como última alternativa."
- 4 "Por enquanto não."
- 5 "Antes estava mandando para todas as empresas que apareciam, mas conclui que era um desgaste desnecessário e comecei a selecionar melhor."
- 6 "Não. É preciso ter um bom nível de cultura geral e um bom relacionamento interpessoal."
- 7 "Hoje a concorrência é muito maior."
- 8 "Para mim, a dificuldade de conseguir um bom emprego está sendo muito maior que entrar numa boa faculdade. O nível dos candidatos é muito maior agora."

Rosana, 23 anos

- 1 "Sou bastante confiante e, apesar da concorrência acirrada, acredito ter chances de conseguir um bom emprego."
- 2 "Estou participando em média de cinco processos. Acho extremamente desgastante."
- 3 "Não. Quero trabalhar no setor privado."
- 4 "Não."
- 5 "Sim."
- 6 "Sim. Acho que o candidato deve saber línguas e informática, além de ter o máximo de experiências possível."

7 "No período de meus pais, era muito mais fácil sair da faculdade empregado, sem contar que a concorrência e exigências eram menores."

8 "Considero como sendo um segundo vestibular, só que com uma maior concorrência e muito mais afunilador."

Paula, 23 anos

1 "Tenho boas expectativas porque tive a sorte de entrar em uma empresa para estagiar, na qual terei a chance de efetivação."

2 "Particpei de oito processos seletivos. Acho que eles muitas vezes caem na subjetividade de quem entrevista."

3 "Não me interesso por esta área."

4 "Não. Acho que temos que batalhar até conseguirmos algo condizente com nossa formação, o que não necessariamente significará bom salário."

5 "Sim, somente para aquelas que me interessam."

6 "Não considero suficiente, é necessário uma gama de outros conhecimentos, tais como: idiomas, informática, experiências pessoais e profissionais."

7 "A versatilidade das empresa, podemos trabalhar em áreas diferentes de nossa formação."

8 "Pior. Acho que vamos nos formar numa péssima época, momento de grande desemprego e grande concorrência."

Adriano, 25 anos

1 "Não é desesperadora, porém difícil. A concorrência está enorme."

2 "Por volta de cinco. Não posso ter uma opinião de um processo que não entendo, penso que os únicos que entendem são aqueles que desenvolvem."

3 "Sim, a colocação no setor privado está cada vez mais difícil."

4 "Sim, estou aceitando qualquer emprego."

5 "Não."

6 "Não, tem-se que buscar um conhecimento geral e uma forma de desenvolver sua capacidade de relacionar-se profissionalmente com pessoas que não pertencem a sua área de formação.

7 "A maior diferença repousa no fato da inserção de meus pais se dar num ambiente de crescimento econômico, no qual o número de ofertas de trabalho era muito maior."

8 "O vestibular possui regras transparentes e racionais de avaliação, enquanto que a seleção para inserção no mercado de trabalho não possui nenhuma regra clara definida e, está fundamentada em avaliação subjetiva."

Carlos, 24 anos

1 "Apesar de ter boas expectativas de entrar no mercado de trabalho, não sei se conseguirei um bom emprego. A concorrência está forte e são poucas as boas vagas."

2 "Atualmente estou em quatro processos seletivos, mas já participei de vários. As formas de seleção são variadas e difere conforme a empresa, mas acho que na maioria das vezes são justas."

3 "Ainda não sei, talvez."

4 "Sim, mas não muito. O emprego tem que oferecer oportunidades de crescimento."

5 "Sim. Há empresas muito longe, outras que pedem requisitos demais e outras que não oferecem boas oportunidades e benefícios."

6 "Não, você tem que buscar um diferencial, como o conhecimento de outras línguas, cursos de extensão universitária e informática."

7 "O meu pai começou a trabalhar cedo, havia boas oportunidades de emprego."

8 "são duas fases diferentes, porém a inserção no mercado de trabalho é muito mais exigente."

Anexo II

Depoimento de atuais trainees e daqueles que já passaram por essa experiência no GFM- Grupo Financeiro Meridional.

"Minha vida profissional e o Bozano se confundem. Ele foi meu primeiro e único "trabalho". Sou "nascida e criada" aqui. Dito assim, ficamos com a sensação de que faço a mesma coisa há anos, certo? Errado! Desde que participei de uma das primeiras turmas do Programa de Novos Talentos (sou um dinossauro vindo de épocas jurássicas!) até hoje, já passei por diversas áreas. Para cada uma delas eu me preparei, como se estivesse entrando em uma nova Empresa. Em cada uma delas adquiri grandes amigos, conhecimento, experiência em atacado/ varejo e proximidade com a Organização. O GFM me provou - ao longo desses anos - ser uma exceção à teoria que defende que precisamos passar por diversas empresas para nos tornarmos profissionais completos. Atualmente gerencio as Centrais de Atendimento do Grupo Financeiro Meridional."

Daniela Pereira -- Jornalismo -- UFF (Univ. Federal Fluminense)/Rio -- Admissão: dezembro/92 (Daniela iniciou sua carreira no Bozano em Comunicação Social, prestou concurso interno para trainee em dez/94, sendo aprovada)

"Entrei no Bozano, Simonsen em 1996 depois de ter concluído minha graduação em Economia na Unicamp. Durante meu primeiro ano aqui tive a oportunidade de passar por 4 áreas do back office do Banco. A experiência foi bastante interessante porque estive trabalhando diretamente na liquidação das operações do Bozano nos mercados nacional e internacional. Ao final do primeiro ano chegou o momento de definir para qual das áreas fim do Banco eu gostaria de ir. Não eram poucas as opções: o Bozano era líder na maioria dos mercados em que atuava, oferecendo produtos tanto de banco comercial quanto de banco de

investimentos. Embora as áreas de trading parecessem muito interessantes, pelo seu dinamismo e resultados, acabei me decidindo pela área comercial. Ser responsável por representar o Banco, e buscar oportunidades de negócios a partir de todos os seus produtos, era bastante desafiador. Minha iniciativa foi bem sucedida e, depois de uma série de conversas com Diretores da organização, fui convidado pelo Diretor da Área de Grandes Empresas para integrar sua equipe. Passei os primeiros seis meses acompanhando os profissionais seniors da área, em suas reuniões e atividades. Findo esse período, recebi minha própria carteira de clientes e desde então, já se passaram 2 anos, tenho atuado como o elo de ligação entre nossos Clientes e todas as áreas de produtos do GFM. Hoje, tenho absoluta certeza de que fiz a escolha certa ao optar pela Área Comercial."

**Carlos Eduardo F. de Paula -- Economia -- UNICAMP --
Admissão: janeiro/96**

"Considero o Programa Novos Talentos do GFM como uma das melhores oportunidades disponíveis no mercado financeiro brasileiro. Após passar por uma enorme bateria de testes e entrevistas entrei no Grupo em Janeiro/99. Neste momento tinha a impressão de que o pior momento já havia passado. Lêdo engano, ele estava por vir. O NT entra na organização pensando em desenvolver trabalhos nobres e complexos, o quê justificaria todo este árduo processo de seleção, no entanto o choque inicial é bastante grande pois as tarefas são relativamente simples, embora exijam muita responsabilidade, e o NT realizará este tipo de trabalho durante todo o período do Programa. Mas a grande oportunidade não está nestas tarefas mas no que existe por trás delas, como o aprendizado sobre os produtos do banco, sobre as operações financeiras, sobre a cultura do GFM e os contatos com os Clientes e com os funcionários do Grupo. Caso o NT saiba explorar ao máximo esta oportunidade, as suas perspectivas dentro do GFM são as melhores, pois o seu desempenho será reconhecido e você estará inserido num time que é vencedor há muito tempo."

**Marcelo de Aguiar Oliveira -- Economia - PUC/RJ; Pós
em Finanças - FGV/Rio - Admissão: janeiro/99**

"A vida de trainee no GFM é intensa, desde o processo de seleção! É muito bom ter a sensação de ser aceito por uma instituição como o GFM.

Desde o início, o aprendizado é constante e a principal lição é a auto-determinação que vamos desenvolvendo ao longo dos meses. Aqui no Grupo, vale o lema: não adianta esperar que as coisas aconteçam, é preciso fazer acontecer.

No primeiro ano, passei por diversas áreas do back-office e participei de um curso intensivo voltado para business. É no dia-a-dia que vamos conhecendo a cultura da organização e entendendo a importância desta etapa para nosso desenvolvimento.

Nos seis meses seguintes, passei por alguns projetos em Marketing, voltados para as áreas de varejo do Grupo. E vale aqui outra lição: é preciso saber adaptar-se às prioridades da instituição, aprendendo o máximo em cada fase. Hoje, estou trabalhando no InvestShop - site criado pelo grupo segundo o conceito de shopping financeiro na Internet.

Estou em uma área bastante diferente de outras onde eu imaginava trabalhar quando entrei no GFM. Mas as oportunidades existem para serem agarradas e é preciso saber aproveitá-las."

Frances Fischberg - Engenharia de Produção - PUC/RJ -
Admissão: Jan/98

"Entre no Banco em julho / 97 e já trabalhei nas mais diversas áreas, algumas delas no back-office, enquanto trainee; e outras na linha de frente.

Acho que a grande vantagem do programa de trainee do GFM é o aprendizado nas diversas áreas de atuação de um conglomerado financeiro, incluindo tanto as atividades de banco de investimento/atacado como as de banco de varejo.

Desde que deixei o programa de trainee, trabalhei em áreas tão diversas quanto as de Produtos & Marketing na unidade

de varejo e de Administração de Recursos na unidade de atacado.

Outro ponto importante do programa é o grau de responsabilidade assumido pelos ex-trainees: já estamos no game desde o início e a rapidez do seu crescimento profissional depende apenas do seu desempenho."

**Breno Oliveira -- Administração de Empresas -- FGV/SP
-- Admissão: Jul/97**