



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Educação e Humanidades

Faculdade de Educação

Astrid Maciel Motta


**A produção do conhecimento socialmente robusto no contexto da
educação e do trabalho: inserção de moradores em comunidades
do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal**

Rio de Janeiro

2012

Astrid Maciel Motta

**A produção do conhecimento socialmente robusto no contexto da
educação e do trabalho: inserção de moradores em comunidades do Rio de
Janeiro no mercado de trabalho formal**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos de Azevedo Ritto

Rio de Janeiro

2012

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

M921 Motta, Astrid Maciel.

A produção do conhecimento socialmente robusto no contexto da educação e do trabalho: inserção de moradores em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal / Astrid Maciel Motta. – 2012.

165 f.

Orientador: Antônio Carlos de Azevedo Ritto.

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Educação.

1. Educação – Finalidades e objetivos – Teses. 2. Orientação educacional – Aspectos sociais – Teses. 3. Força de trabalho – Efeito da educação - Teses. 4. Qualificações profissionais – Aspectos sociais – Teses. 5. Programa SESI Cidadania. I. Ritto, Antônio Carlos de Azevedo. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação. III. Título.

rc

CDU 37.017

Autorizo apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Astrid Maciel Motta

**A produção do conhecimento socialmente robusto no contexto da
educação e do trabalho: inserção de moradores em comunidades do Rio de
Janeiro no mercado de trabalho formal**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 23 de novembro de 2012.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Antônio Carlos de Azevedo Ritto (Orientador)
Instituto de Matemática e Estatística - UERJ

Prof. Dr. Francisco de Paula Nunes Sobrinho
Faculdade de Educação - UERJ

Prof. Dr. Gaudêncio Frigotto
Faculdade de Educação - UERJ

Prof. Dr. Saulo Barroso Rocha
Universidade Federal Fluminense

Rio de Janeiro
2012

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa a todos os moradores das comunidades do Rio de Janeiro que estão buscando a formação profissional e inserção no mercado de trabalho formal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos representantes das empresas e às pessoas importantes que colaboraram e fizeram parte da realização deste trabalho.

Aos meus pais, Ordelino e América, às irmãs Natércia e Nathália e aos sobrinhos Jairo filho, Gustavo, Virgínia e Bruna pelo incentivo e pela saudade sentida nos momentos em que precisei me afastar para dedicação à pesquisa.

Ao meu companheiro, Nelson Cardoso, pelo apoio integral, sobretudo pela compreensão quando dos distanciamentos e momentos de reclusão que várias vezes foram necessários.

Ao Sistema FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro:

À Diretora Regional/Superintendente do Programa SESI Cidadania, Maria Lúcia Telles, que prontamente me recebeu para apresentar a proposta deste trabalho e liberou as informações necessárias para o estudo.

À Patrícia Gonçalves, então gestora do IEL-RJ, pela autorização fundamental para que eu pudesse iniciar este estudo.

A Alberto Besser, gestor do IEL-RJ, pela autorização e apoio para a continuidade do estudo, culminando com a sua conclusão.

À Hilda Nogueira Alves Rocha, gestora da Gerência de Pesquisa e Estatística do Sistema FIRJAN, pela contribuição na construção do instrumento de pesquisa.

Aos profissionais da secretaria do PPFH pela atenção recebida e, em especial, aos professores, pela formação recebida.

Ao professor Antônio Carlos de Azevedo Ritto, pela paciência, dedicação e atenção à minha orientação, pelos momentos difíceis deste estudo e com quem muito aprendi.

Ao professor Francisco Nunes Sobrinho, com quem tive a oportunidade de cursar a primeira disciplina do mestrado e aprender sobre o rigor da pesquisa científica, a responsabilidade e a ética de um pesquisador.

Aos membros da banca, Professores Gaudêncio Frigotto, Francisco de Paula Nunes Sobrinho e Saulo Barroso Rocha, por terem aceitado o convite, pela atenção e sugestões apresentadas, que contribuem para o aprimoramento deste material.

À professora Marinilza Bruno, pelo carinho, incentivo e apoio na construção do instrumento de pesquisa.

Aos meus amigos, dos quais precisei me afastar para dedicação à pesquisa.

À minha querida madrinha Nezy Peixoto Quintela Kheirallah, pela sua vibração e seu constante incentivo ao meu estudo, eterna saudade.

A construção do ser social, feita em boa parte pela educação, é a assimilação pelo indivíduo de uma série de normas e princípios – sejam morais, religiosos, éticos ou de comportamento – que balizam a conduta do indivíduo num grupo. O homem, mais do que formador da sociedade, é um produto dela.

Émile Durkheim

RESUMO

MOTTA, Astrid Maciel. *A produção do conhecimento socialmente robusto no contexto da educação e do trabalho: inserção de moradores em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal*. 2012. 165f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

O presente trabalho tem por objetivo analisar o processo de inserção de pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal, alunos e egressos dos cursos da Educação Profissional oferecidos no âmbito do Programa SESI Cidadania (PSC), implantado pela Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN), em 12 de agosto de 2010, por meio do acordo de cooperação com o Governo do Estado do Rio de Janeiro. O objetivo do programa é levar projetos sociais para as comunidades com Unidade de Polícia Pacificadora (UPP); dentre eles, projetos educacionais com oferta gratuita de cursos na modalidade Qualificação Profissional, respaldada no Decreto nº 6.635, de 5 de novembro de 2008. Por conseguinte, este estudo visa a propor iniciativas no sentido de facilitar o ingresso e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho formal e a geração de trabalho e renda. A experiência da autora com processos de inserção de alunos e egressos de cursos da Educação Profissional oferecidos pelo Programa SESI Cidadania sinaliza que as dificuldades enfrentadas por moradores das comunidades do Rio de Janeiro estão relacionadas às condições históricas, sociais, econômicas e culturais. Diante dessa problemática, adotamos a seguinte hipótese: as competências comportamentais, dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro interferem na sua inserção no mercado de trabalho formal. Nesse aspecto, o foco de investigação foi verificar as competências observadas pelos profissionais de recursos humanos que interferem na inserção e permanência desses egressos nas empresas. Adotamos o conceito de competências entendido por Joel Souza Dutra (2001) bem como por alguns teóricos da Administração, que o definem como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades. O recorte empírico se constituiu de dez empresas de pequeno, médio e grande porte sediadas na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. A abordagem metodológica incluiu pesquisa de campo com base em dados de entrevistas semiestruturadas, sendo incorporada a técnica de análise de relato verbal. Formulamos um questionário para realização de entrevistas semidirigidas com profissionais de Recursos Humanos e dirigentes de empresas as quais nos permitiram identificar os fatores que interferem na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal. As conclusões apontam dificuldades de inserção e permanência de moradores das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal por aspectos relacionados à formação educacional básica, e sobretudo a competências comportamentais desenvolvidas no contexto sociocultural no qual estão inseridos, as quais se encontram desassociadas das competências comportamentais demandadas pelo mercado de trabalho formal. A relevância da pesquisa consiste na possibilidade de subsidiar a formulação de políticas públicas da Educação e do trabalho destinadas à formação profissional de pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro para geração de trabalho e renda.

Palavras-chave: Comunidades Pacificadas do Rio de Janeiro. Educação e Trabalho. Competências comportamentais. Conhecimento socialmente robusto.

ABSTRACT

The follow work have as objective to analyze the process of insertion of low income residents of Rio de Janeiro communities in the formal labor market, students and egresses from the Professional Education course offered in the SESI Citizenship Program (PSC) ambit, established by the Rio de Janeiro Industry Federation (FIRJAN), in august 12, 2010, through the cooperation agreement with the Rio de Janeiro State Government. The objective of the program is to take social projects to the communities with Pacifying Police Unity (UPP); among they, educational projects with free offer of Professional Qualification courses, polished in Decree no. 6.635, November 5, 2008. Therefore, this study seeks to propose enterprises in the way to make easy the entry and the remaining of those people in the formal labor market and the generation of labor and income. The experience of the author with insertion process of students and egresses from the Professional Education courses offered by the SESI Citizenship Program signs that the difficulties faced by the Rio de Janeiro communities' residents are related with the historical conditions, social, economical and cultural. In face of this set of problems, we adopted the follow hypothesis: the behavior competences of the residents of Rio de Janeiro communities clashes with your insertion in the formal labor market. In this prospect, the focus of the investigation was to analyze the competences observed by the human resources professionals that interfere in the entry and remaining of those egresses in the companies. We adopted the concept of competencies knew as Joel Souza Dutra (2001), well as by some Administration theorists, that define it as a ensemble of knowledge, abilities and attitude necessities for the development of the attributions and responsibilities of the person. The empiric cut was composed by ten small, medium and large companies based in the Metropolitan Zone of Rio de Janeiro. The methodological approach includes field research based in semi-structured interview data, being incorporated the verbal relate analysis technic. We formulated a questionnaire for the semi-directed interview execution with human resources professionals and principals of companies that we were allowed to identify the factors that interfere in the entry of those people in the formal labor market. The conclusions point difficulties of insertion and remaining of residents of Rio de Janeiro communities in the formal labor market by aspects related with the basic educational formation, especially the behavior competences developed in the sociocultural context that they are inserted, which are found disconnected with the behavior competences demanded by the formal labor market. The relevance of the research consist in the possibility of subsidize the formulation of public policies of the Education and of the Labor, intended to the professional formation of the low income residents of the Rio de Janeiro communities for the generation of labor and income.

Key words: Pacified Communities of Rio de Janeiro. Education and Labor. Behavior Competences. Socially Robust Knowledge.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 –	Mapa das comunidades pacificadas atendidas pelo Programa SESI Cidadania (PSC)	25
Figura 2 –	Favela caótica, precária e superlotada	38
Figura 3 –	Favela tranquila, ociosa com falta de ocupação e trabalho ..	39
Figura 4 –	Pintura nos muros da Quadra da Matinha – Comunidade de São João – Engenho Novo, Rio de Janeiro	40
Figura 5 –	Quadra da Matinha – Comunidade de São João – Engenho Novo, Rio de Janeiro	41

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Classificação da atividade econômica	81
Gráfico 2 –	Número de empregados	82
Gráfico 3 –	Contratação segundo nível de escolaridade	83
Gráfico 4 –	Contratação segundo nível de ocupação	84
Gráfico 5 –	Bloco A - Conhecimento	97
Gráfico 6 –	Bloco B – Habilidades e comportamentos	99
Gráfico 7 –	Bloco C - Atitudes	102
Gráfico 8 –	Bloco D – Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais	104

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Cursos de Qualificação Profissional oferecidos aos moradores das Comunidades Pacificadas do Rio de Janeiro pelo Programa SESI Cidadania em 2012	26
Quadro 2 –	Síntese dos objetivos estratégicos nos eixos: temas transversais, Educação e Ciências Humanas e Sociais	28
Quadro 3 –	A noção de habitus e campos no contexto das comunidades do Rio de Janeiro	45
Quadro 4 –	Cinco lógicas ou modos de produção da não existência X Superação das ausências	52
Quadro 5 –	As monoculturas X as ecologias e a produção do conhecimento socialmente robusto (PCSR)	65
Quadro 6 –	Correntes de gestão de pessoas	67
Quadro 7 –	Interpretações e definições do conceito de competências ...	72
Quadro 8 –	Conhecimento – Habilidade – Atitude - CHA	74
Quadro 9 –	Perfil e localização das empresas entrevistadas	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 11	85
Tabela 2 –	Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 12	87
Tabela 3 –	Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 13	89
Tabela 4 –	Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 14	90
Tabela 5 –	Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 15	92
Tabela 6 –	Aspectos subjacentes à pesquisa: síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais que não estavam previstos neste estudo	94

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento
Camp Mangueira – Círculo dos Amigos do Menino Patrulheiro
CHA – Conhecimentos Habilidades e Atitudes
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
DOU – Diário Oficial da União
EPT– Educação Para Todos
Fies – Financiamento Estudantil
FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro
LDB – Lei de Diretrizes e Bases
MPCSR – Metodologia para Produção de Conhecimento Socialmente Robusto
ONG – Organização não governamental
PCDs – Pessoas com Deficiências
PCSR – Produção de Conhecimento Socialmente Robusto
PNQP – Programa Nacional de Qualificação Profissional
Prominp - Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural
PSC – Programa SESI Cidadania
Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
ProUni – Programa Universidade para Todos
RH – Recursos Humanos
RMRJ – Região Metropolitana do Rio de Janeiro
SESI – Serviço Social da Indústria
TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido
TIC – Tecnologia da informação e comunicação
Unesco – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UPP – Unidade de Polícia Pacificadora

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	16
1	DEFINIÇÕES E CONCEITOS	21
1.1	Comunidade	21
1.2	Comunidades pacificadas	21
1.3	Unidade de Polícia Pacificadora (UPP): a polícia da paz	22
1.4	Educação Profissional/Qualificação Profissional	22
1.5	Competências - CHA	23
1.6	Trabalho formal	23
1.7	Programa SESI Cidadania	23
2	AS AÇÕES DO ESTADO, AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACESSO A EDUCAÇÃO E A DESIGUALDADE SOCIAL	27
2.1	Das ações do Estado às políticas públicas da educação	27
2.2	A Educação em desvantagem	31
3	A PRODUÇÃO DAS SUBJETIVIDADES DESENVOLVIDAS NAS COMUNIDADES DO RIO DE JANEIRO	37
3.1	Da produção objetiva e subjetiva desenvolvidas nas comunidades ontem e hoje	37
3.2	O conceito de <i>habitus</i> para análise do contexto das comunidades do Rio de Janeiro	43
3.3	O processo de urbanização das comunidades do Rio de Janeiro	45
3.4	A linguagem nas favelas cariocas	46
3.5	As atividades produtivas do local	47
3.6	A marginalidade: conceito e pré-conceito	49

4	AS CINCO LÓGICAS OU MODOS DE PRODUÇÃO DA NÃO EXISTÊNCIA X SUPERAÇÃO DAS AUSÊNCIAS	51
5	O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO E A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO SOCIALMENTE ROBUSTO	60
5.1	O impacto da globalização nas comunidades do Rio de Janeiro	60
5.2	A produção de conhecimento socialmente robusto como meio de transformação social no contexto das comunidades do Rio de Janeiro	63
5.2.1	<u>Conceito de conhecimento socialmente robusto</u>	63
6	O MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS NAS EMPRESAS E AS COMPETÊNCIAS	67
6.1	Resgate histórico dos modelos de gestão de pessoas	67
6.2	O modelo de gestão de pessoas com foco nas competências no contexto empresarial	71
7	PESQUISA	74
7.1	Critérios de análise	74
7.2	Metodologia de pesquisa	74
7.3	Pesquisa qualitativa	76
7.4	Construção do instrumento	78
7.5	Recurso utilizado	78
7.6	Tratamento dos dados	79
7.7	Dificuldades do método	80
7.8	Análise dos dados	80
8	RESUMO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	105
9	PROPOSTA PARA A INCLUSÃO DOS MORADORES DAS COMUNIDADES DE BAIXA RENDA DO RIO DE JANEIRO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL	109
10	CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	112

11	SUGESTÕES PARA ESTUDOS POSTERIORES	116
	REFERÊNCIAS	117
	APÊNDICE A – Carta de Apresentação	121
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	122
	APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada	123
	APÊNDICE D – Transcrição completa dos relatos verbais das dez empresas entrevistadas	129
	ANEXO A – Letra do rap <i>Soldado do Morro</i>	155
	ANEXO B – Educação das crianças e jovens	159
	ANEXO C – Grau de analfabetismo das pessoas de 25 anos ou mais	160
	ANEXO D – Escolaridade média das pessoas de 25 anos de idade ou mais	161
	ANEXO E – Ocupação dos jovens de 15 a 24 anos	162
	ANEXO F – Indicadores de mercado de trabalho	163
	ANEXO G – Posse de bens e acesso às tecnologias da informação e comunicação - TICs	164
	ANEXO H – Pesquisa sobre discriminação na percepção de três gerações	165

INTRODUÇÃO

Registros confirmam a implantação de políticas públicas de promoção ao acesso à educação em todos os níveis educacionais, as quais se desdobram em ações incluindo algumas articuladas nos eixos do Plano de Desenvolvimento da Educação, que prevê a duplicação dos 11% do percentual atual de ingressantes no ensino superior até o ano de 2011, além da expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica até 2010, com a abertura de 500 mil vagas e 214 novas escolas¹.

Outras iniciativas devem ser citadas: o Programa Brasil Profissionalizado, que fomenta recursos para promoção da Educação Profissional integrada ao Ensino Médio, além de ações como as de financiamento educativo; o Programa de Financiamento Estudantil – Fies; o Programa Universidade para Todos – ProUni, bem como a ampliação do número de instituições de ensino de nível superior em cerca de 40% ao longo dos anos de 2002 a 2007².

Na Educação Profissional temos o Programa Nacional de Qualificação Profissional (PNQP), implantado em 2006 no âmbito do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp); para complementar o rol das políticas de ampliação ao acesso à educação para atender às pessoas de baixa renda, foi instruído o Decreto nº 6.635, de 5 de novembro de 2008.

Por fim, o mais recente programa, criado em 26 de outubro de 2011, com a sanção da Lei nº 12.513/11, é o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), cujo principal objetivo é expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) à população brasileira; esses cursos são oferecidos gratuitamente a trabalhadores, estudantes e pessoas em vulnerabilidade social³.

A experiência profissional da autora com processos de recrutamento e seleção de estagiários para as empresas do Rio de Janeiro possibilita a identificação da participação de pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro nos processos seletivos, bem como o acesso a cursos em nível de

¹ Fonte: <https://portal.mec.gov.br/>. Acesso em 02/04/2010.

² Fonte: <https://portal.mec.gov.br/>. Acesso em 02/04/2010.

³ Fonte: <http://pronatec.mec.gov.br/pronatec.html/>. Acesso em 05/06/2012.

Educação Profissional oferecidos pelo Programa SESI Cidadania (FIRJAN), no âmbito do Decreto nº 6.635/08.

Portanto, a implantação de políticas de promoção ao acesso à educação nas diversas modalidades de ensino no Brasil é evidente. Entretanto, conforme observado pela autora, a dificuldade de inserção dos egressos de baixa renda moradores em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal já é sinalizada no seu primeiro contato com o mercado de trabalho, durante os processos seletivos para as oportunidades de estágio concedidas pelas empresas; mesmo antes de pleitear uma oportunidade de trabalho, ainda em sua fase de formação educacional.

A análise do contexto histórico das leis da educação no Brasil e das atuais políticas públicas de promoção à ampliação do acesso à educação no Brasil em todos os seus níveis, associadas aos fatores econômicos e sociais, dentre os quais se destacam a exclusão, a desvantagem educacional, a desigualdade social, o desemprego e a discriminação em sua totalidade, sobretudo as influências do processo de globalização, remete-nos a uma reflexão para o estudo da problemática do processo de inserção de moradores das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal.

Objeto da pesquisa

Esta pesquisa deriva da observação não sistemática, feita pela autora, de uma desvantagem dos alunos de baixa renda moradores das comunidades do Rio de Janeiro oriundos dos cursos da Educação Profissional, no momento do seu ingresso e permanência no mercado de trabalho formal.

A avaliação de aprendizagem do ensino regular em instituições de Ensino Superior, de Educação Profissional e de Nível Médio Técnico se restringe à avaliação do conhecimento técnico. Todavia, cogitamos que há critérios mais que técnicos nos processos de absorção de pessoas no atual mercado de trabalho, uma vez que o conhecimento hoje demandado pelo mercado de trabalho formal vai além do conhecimento técnico e há comportamentos presentes ou ausentes em

moradores de ambientes socioeconômicos diversos, mais privilegiados ou não, que conflitam com pressupostos do mercado formal de trabalho.

Portanto, o objeto desta pesquisa é o estudo do conjunto de fatores que influenciam na contratação e manutenção de pessoas no mercado formal de trabalho e o conjunto de características observadas nos moradores das comunidades do Rio de Janeiro. Delimitamos este estudo aos egressos de cursos da Educação Profissional na modalidade de Qualificação Profissional oferecidos pelo Programa SESI Cidadania e ao mercado de trabalho formal definido pelas empresas na Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

Objetivo geral

Propor diretrizes para a formação de pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro, de forma a prepará-las para o mercado de trabalho formal, considerando tanto os aspectos objetivos de conhecimento como os aspectos subjetivos que envolvem conhecimentos, habilidades e atitudes, a partir da identificação dos possíveis problemas, características e deficiências de conhecimentos e comportamentos que influenciam seu ingresso no mercado formal de trabalho, a fim de facilitar o ingresso e a permanência desse público no mercado de trabalho.

Objetivos específicos

- Definir o papel da Educação na formação do sujeito para o trabalho por meio da análise, no cenário econômico político e educacional, das atuais políticas públicas educacionais, sobretudo as desvantagens educacionais no contexto das comunidades no município do Rio de Janeiro;
- Identificar as subjetividades desenvolvidas no contexto das comunidades, por meio da análise dos conhecimentos, sobretudo dos comportamentos e atitudes que lhes são inerentes para confrontá-los com as expectativas e demandas do mercado de trabalho formal.

- Descrever os aspectos relacionados aos problemas sociais da atualidade, bem como a globalização e seus impactos no contexto das comunidades do Rio de Janeiro e discorrer sobre a produção de conhecimento socialmente robusto como meio para a transformação social e para emancipação social e geração de trabalho e renda.
- Analisar o modelo de gestão de pessoas com foco no conceito de competências estruturado com base na tríade conhecimento, habilidades e atitudes no âmbito empresarial, bem como suas implicações nos processos seletivos realizados pelas empresas.

Estrutura da dissertação

Apresentamos neste tópico as principais etapas desta pesquisa, partindo da introdução e de sua relevância. Justificamos também a escolha do tema, a apresentação da problemática, a descrição dos objetivos envolvidos e a delimitação do estudo, seguidas do referencial teórico descrito em cinco capítulos, estruturados da seguinte forma: o primeiro capítulo refere-se à revisão da literatura; nele descrevemos teoricamente os aspectos do estudo em pauta. Iniciamo-lo com a apresentação dos principais conceitos e definições adotados neste estudo; em seguida abordamos o estudo da dimensão da Educação acerca dos temas o papel do Estado, educação, trabalho e cidadania, segundo a autora Nilda Ferreira (1993) e Pablo Gentili, R. W. Connell (1995) e Pierre Bourdieu e Jean Claude Passeron (1970). No segundo capítulo, a contribuição de Gentili e Connell permite levantar os aspectos relacionados às políticas educacionais e à problemática da educação e pobreza, bem como as desvantagens educacionais para os alunos de baixa renda, dialogando com Bourdieu e Passeron acerca da teoria do sistema de ensino como instituição autônoma que permite a reprodução da cultura dominante, que reforça, como poder simbólico, a reprodução contínua das relações de fora na sociedade, permitindo analisar o sistema das relações entre o sistema de ensino e a estrutura das relações entre as classes.

No terceiro capítulo, para compreensão das subjetividades desenvolvidas no local, desenvolvemos uma abordagem histórica das comunidades do Rio de Janeiro.

Para essa apreensão adotamos a teoria de *habitus* desenvolvida por Bourdieu e o conceito de subjetividade adotado no campo social: “O *habitus* é uma subjetividade socializada” (BOURDIEU, 1992, p. 101). Utilizamos como base teórica os estudos antropológicos realizados pela norte-americana Janice Perlman desde o surgimento das comunidades, em meados da década de 1960, até o atual contexto das comunidades e da atual globalização contemporânea (PERLMAN, 1977; 2010).

No quarto capítulo, adotamos o conceito de *habitus* e subjetividade em Bourdieu para a compreensão das subjetividades produzidas no contexto socioeconômico e cultural das comunidades do Rio de Janeiro; por conseguinte, tomamos como aporte teórico o pensamento de Santos (2004), que trata das cinco lógicas das ausências da produção da não existência e a superação das ausências, dialogando com Ritto (2010) e Perlman (2010).

No quinto capítulo, aprofundamos o conhecimento dos problemas sociais das comunidades do Rio de Janeiro, iniciando com o pensamento de Milton Santos, que propõe um novo modelo de globalização (2009), dialogando com Ritto (2010) sobre o conceito da produção do conhecimento socialmente robusto para a intervenção no local.

No capítulo seguinte, para compreender o modelo de gestão de pessoas com base no modelo de competências das empresas, bem como seus desdobramentos e respectivos conceitos de conhecimento, habilidades e atitudes, abordamos os aspectos relacionados ao contexto das competências e práticas cotidianas do trabalho exigidas pelas empresas no atual mercado de trabalho, tendo como aporte teórico os estudos de Dutra (2001) e Leme (2007).

Nos tópicos à frente apresentamos a pesquisa e a metodologia adotadas, a análise dos dados obtidos nas pesquisas junto a empresas de pequeno, médio e grande porte e com profissionais cujas atividades são relacionadas à formação de profissionais para o mercado de trabalho.

Apresentamos iniciativas que complementam a formação de alunos das comunidades para propor intervenções no âmbito da formação e educação para o mercado de trabalho formal. Por fim, apresentamos as conclusões e sugestões para futuras pesquisas neste âmbito.

1 DEFINIÇÕES E CONCEITOS

1.1 Comunidade

O termo comunidade apresenta pluralidade de definições; portanto, para este estudo iniciamos o capítulo apresentando variados conceitos que definem o termo “comunidade” no âmbito das Ciências Sociais que mais se aproximam do contexto desta pesquisa e, por conseguinte, o significado adotado neste estudo no contexto das comunidades do Rio de Janeiro.

O conceito de comunidade definido por Gusfield em 1975, citado por McMillan e Chavis, (1986), apresenta duas formas de uso do termo comunidade. A primeira refere-se ao aspecto geográfico e à noção de território; podendo ser entendida como uma cidade, uma região, um país, um bairro, o prédio ou a vizinhança. A segunda forma está relacionada à rede social e à qualidade das relações humanas dentro da localização de referência.

Com base nos conceitos e definições apresentados, adotaremos o termo “comunidade” no sentido geográfico e usado no contexto das comunidades do Rio de Janeiro, substituindo favela, conforme nos trazem os estudos de Perlman: “The word ‘favela’ has taken on such negative connotation that most people now use ‘morro’ (hill), ‘comunidade popular’ (popular community), or simply ‘comunidade’. The word ‘favelado’, referring to a favela resident, is considered pejorative and insulting. Yet the definition of favela and favela resident remains problematic” (PERLMAN, 2010, p. 29). Traduzindo: “A palavra “favela” assumiu conotação negativa e agora a maioria das pessoas usa “morro” (hill), “comunidade popular” ou simplesmente “comunidade”. O termo “trabalhador favelado”, referindo-se a um morador da favela, é considerado pejorativo e insultuoso. No entanto, a definição de favela ainda permanece problemática...”.

1.2 Comunidades pacificadas

São comunidades de baixa renda do Rio de Janeiro nas quais foram implantadas as Unidades de Polícia Pacificadora (UPP). Trata-se de um projeto do Governo do Estado do Rio de Janeiro e da Secretaria de Segurança Pública para recuperar territórios perdidos para o tráfico e levar a inclusão social à parcela mais carente da população.

1.3 Unidade de Polícia Pacificadora (UPP): a polícia da paz

A Unidade de Polícia Pacificadora é um novo modelo de segurança pública e de policiamento que promove a aproximação entre a população e a polícia, aliada ao fortalecimento de políticas sociais nas comunidades. Ao recuperar territórios ocupados há décadas por traficantes e, recentemente, por milicianos, as UPPs levaram paz às comunidades do Morro Santa Marta (Botafogo – Zona Sul); Cidade de Deus (Jacarepaguá – Zona Oeste), Jardim Batam (Realengo – Zona Oeste); Babilônia e Chapéu Mangueira (Leme – Zona Sul); Pavão-Pavãozinho e Cantagalo (Copacabana e Ipanema – Zona Sul); Tabajaras e Cabritos (Copacabana – Zona Sul); Providência (Centro); Borel (Tijuca – Zona Norte); Andaraí (Tijuca); Formiga (Tijuca); Salgueiro (Tijuca); Turano (Tijuca); Macacos (Vila Isabel); São João, Matriz e Quieto (Engenho Novo, Sampaio e Riachuelo); Coroa, Fallet e Fogueteiro (Rio Comprido); Escondidinho e Prazeres (Santa Tereza) e São Carlos (Estácio), Complexo do Alemão (Penha, Bonsucesso – Zona Norte).

1.4 Educação Profissional/Qualificação Profissional

Regulamentada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), nº 9.394/96, a Educação Profissional e Tecnológica foi alterada pela Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008; nela se estabelecem diversas formas de organização por eixos tecnológicos:

§ 1º Os cursos de Educação Profissional e Tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino (Lei nº 11.741).

Por conseguinte, nessa mesma lei se estabelece a abrangência dos cursos a qual inclui no bojo da Educação Profissional os cursos de formação inicial e continuada ou Qualificação Profissional.

1.5 Competências - CHA

Competência é um termo complexo e polissêmico, portanto para fins deste trabalho adotamos, no contexto deste trabalho, a abrangência da composição formada por conhecimento, habilidades e atitudes-CHA.

Assim, competência é o

Agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com seu desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento (LEME, 2007, *apud* Scott B. Parry).

1.6 Trabalho formal

O trabalho formal é, no Brasil, o trabalho com benefícios e carteira profissional assinada. Consiste em trabalho fornecido por uma empresa com todos os direitos trabalhistas garantidos. O papel ocupado ou a função que a pessoa desempenha em alguma atividade econômica lhe confere remuneração⁴.

1.7 Programa SESI Cidadania

⁴ Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Trabalho_formal. Acesso em: 17/06/2012.

O Programa SESI Cidadania é uma parceria-público-privada (PPP) entre o Sistema FIRJAN, Governo do Estado e Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro para a sustentação da pacificação dessas comunidades por meio de cidadania e desenvolvimento. O programa teve início em 12 de agosto de 2010, por meio do acordo de cooperação com o Governo do Estado do Rio de Janeiro, levando às comunidades pacificadas do Rio de Janeiro um conjunto de iniciativas integradas do Sistema FIRJAN que têm como objetivo criar e manter um novo ambiente de cidadania e desenvolvimento em comunidades pacificadas, antes dominadas pelo tráfico.

Ações que compõem o Programa SESI Cidadania:

- 1) Pesquisa: mapeamento das características socioeconômicas e infraestruturais das comunidades pacificadas (induzirão a outras ações);
- 2) Facilitação da interlocução com os agentes públicos e a iniciativa privada para atender às necessidades e carências identificadas;
- 3) Oferta imediata de projetos sociais do SESI-RJ nas áreas de educação, esporte, lazer e cultura para grupos mais sensíveis à ação do tráfico, suprimindo as lacunas deixadas pela referência anterior.

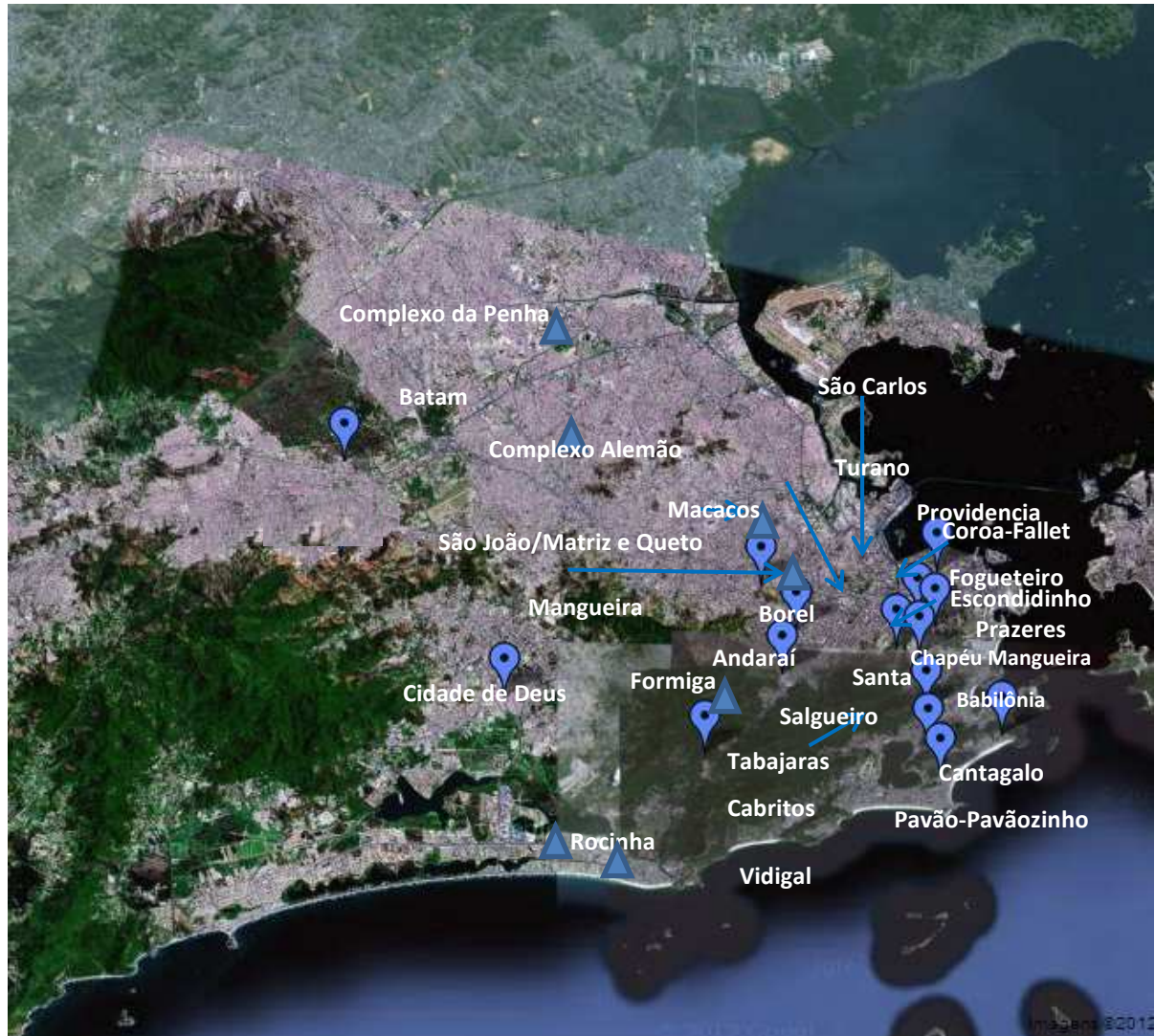
O Programa é composto pelos seguintes produtos:

- Atividades esportivas para jovens de 07 a 17 anos.
- SESI/SENAI Educamais e Indústria do Conhecimento.
- Educação de Jovens e Adultos, Oficinas e cursos livres.
- Atividades culturais.
- Programa SESI 3ª Idade.
- Atividades socioculturais para pessoas a partir de 50 anos.
- Oferta de cursos de Qualificação Profissional, que serão a delimitação deste estudo.

O Programa SESI Cidadania inclui a oferta de cursos de Qualificação Profissional para as pessoas de baixa renda moradoras em comunidades

pacificadas do Rio de Janeiro nas regiões indicadas no mapa apresentado na Figura 1.

Figura 1- Mapa das comunidades pacificadas atendidas pelo Programa SESI Cidadania (PSC)



Fonte: Gerência do Programa SESI Cidadania (FIRJAN).

Os cursos são realizados nas unidades do SENAI-RJ mais próximas das comunidades. Na comunidade da Providência, por dispor de espaço adequado, foram realizados cursos em instalações na própria comunidade.

Quadro 1 - Cursos de Qualificação Profissional, oferecidos aos moradores das comunidades pacificadas do Rio de Janeiro pelo Programa SESI Cidadania, em 2012⁵

ALIMENTOS: Confeiteiro / Padeiro
AUTOMOTIVA: Eletricista de Automóveis / Mecânico de Manutenção de Motocicletas / Mecânico de Manutenção de Motores Ciclo Otto / Mecânico de Manutenção de Motores Diesel
CONSTRUÇÃO CIVIL: Aplicador de Revestimentos Cerâmicos / Armador de Ferragem / Carpinteiro de Obras / Encanador Instalador Predial / Mestre de Obras / Pedreiro de Alvenaria / Pedreiro de Alvenaria e Revestimentos / Pedreiro de Alvenaria Estrutural / Pedreiro de Revestimento em Argamassa e Cerâmicos / Pintor de Obras
ELETRICIDADE: Eletricista de Força e Controle / Eletricista de Obras / Eletricista Industrial / Eletricista Instalador Predial de Baixa Tensão
GESTÃO: Auxiliar Administrativo / Atendente Comercial / Assistente de RH
GRÁFICA, DESIGN E WEB: Diagramador / Impressor Offset / Manipulador de Imagens / Impressor de Comunicação Visual / Operador de Acabamento Gráfico / Serígrafo
LOGÍSTICA: Auxiliar de Operações em Logística / Almoxarife
MECÂNICA: Desenhista Mecânico / Torneiro Mecânico / Torneiro Mecânico I
METALURGIA: Soldador de Aço-Carbono Eletrodo Revestido 6G / Soldador de Aço-Carbono MAG 6G
REFRIGERAÇÃO: Mecânico de Refrigeração / Mecânico de Refrigeração Domiciliar
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: Montagem e Manutenção de Computadores / Operador de Computador / Operador de Suporte Técnico em TI / Auxiliar em Webdesign
TÊXTIL E VESTUÁRIO: Operador de Máquina de Costura Industrial

Fonte: www.firjan.org.br/estagioempresa.

⁵ Os cursos são apresentados aos moradores das comunidades por meio de orientação profissional, denominada Terças sem Dúvidas, realizadas, mensalmente, nas unidades do SENAI-RJ.

2 AS AÇÕES DO ESTADO, AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACESSO À EDUCAÇÃO E A DESIGUALDADE SOCIAL

2.1 Das ações do Estado às políticas públicas da educação

Na história das ideias sociais sempre aparece a preocupação com as ações humanas e suas consequências, em função da indagação sobre aspectos referentes à vida social dos indivíduos: os direitos e deveres de cada um; a relação entre liberdade pessoal e respeito ao próximo; a conciliação entre interesses privados e públicos; a capacidade do homem e o seu lugar na sociedade; a liberdade e suas implicações sociais. A desigualdade e os privilégios; a justiça e a injustiça; a relação entre ordem e obediência (FERREIRA, 1993, p. 24-25).

Neste trecho de Ferreira encontra-se nas ações do Estado a construção de abordagens voltadas para as questões sociais que respondam aos interesses da sociedade rumo à promoção da cidadania. Todavia, “os sistemas educacionais no século XX segregavam e estratificavam por raça, gênero e classe social, modalidade de ensino e de instituições, entre elas públicas e privadas, protestantes e católicas, acadêmicas e técnicas” (GENTILI, 1993, p. 14).

Entretanto, o Direito à Educação Para Todos, formalizado na Declaração dos Direitos das Crianças pelas Nações Unidas, registra o início de um período histórico no qual está proposta a tentativa de mudança do cenário da desigualdade educacional no âmbito internacional.

No Brasil, na década de 1990, no cenário econômico político e educacional, de harmonização das estatísticas educacionais brasileiras, impulsionado pela política global em direção à Educação Para Todos, é formalmente criada a representação da Unesco (EPT)⁶. Com efeito, destacamos os objetivos estratégicos

⁶ A representação da Unesco no Brasil foi formalmente criada em 1966, em uma época em que a organização dava seus primeiros passos em direção à descentralização. A Unesco, dessa forma, veio se juntar às demais agências do Sistema das Nações Unidas representadas no Brasil como parte do acordo de cooperação técnica firmado com as autoridades brasileiras em 1964. Por muitas décadas, a cooperação foi estreita e produtiva. Em 1992, sob a égide da Declaração Mundial sobre Educação para Todos, elaborada e aprovada por ocasião da Conferência de Jomtien (Tailândia), a Unesco assinou um acordo de cooperação amplo com o Ministério da Educação do Brasil. A partir de meados da década de 90, o escritório brasileiro fortaleceu de forma decisiva sua ação por todo o país, colocando sua competência técnica a serviço de inúmeros projetos e iniciativas no âmbito das cinco áreas temáticas da Organização, a saber: educação, ciências naturais, ciências sociais, cultura,

da Unesco para o Brasil, formulados em 2006 nos eixos da Educação, temas transversais, Educação, Ciências Naturais, Ciências Humanas e Sociais, cultura, comunicação e informação, como está no Quadro 2.

Quadro 2 - Síntese dos objetivos estratégicos nos eixos: Temas Transversais, Educação e Ciências humanas e Sociais

Temas transversais	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenção da violência entre os jovens • Educação para o desenvolvimento sustentável • Combate à discriminação racial • Promoção de sítios de valor excepcional
Educação	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo estratégico 1: apoiar os esforços nacionais no sentido de atingir os objetivos da EPT quanto ao acesso universal e qualidade da educação. • Objetivo estratégico 2: Contribuir para a geração de conhecimento na educação. • Objetivo estratégico 3: Prestar cooperação técnica para o fortalecimento das políticas e práticas educacionais.
Ciências Humanas e Sociais	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo estratégico 1: Promover a inclusão social, a redução da pobreza e a luta contra a desigualdade social. • Objetivo estratégico 2: Promover os direitos humanos e a luta contra o racismo e a discriminação racial. • Objetivo estratégico 3: Reforçar os princípios éticos na ciência e promover a filosofia.

Fonte: Unesco. *Marco estratégico para a Unesco no Brasil*. 2006, p. 56, adaptado pela autora.

Por conseguinte, conforme citado na introdução, registra-se a implantação de políticas públicas; entretanto, diante das atuais políticas, cujas ações preveem a promoção do acesso à educação no Brasil em todos os níveis sociais, inclusive pessoas de baixa renda, percebe-se o grande desafio pela frente: a inserção dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro, alunos e egressos dos cursos da Educação Profissional – portanto, contemplados nessas políticas de acesso à educação – no mercado formal de trabalho.

Ideias sociais e instituições se constituem historicamente e se tornam realidades mediante esforço humano. Respondem a determinados interesses, anseios e aspirações de grupos. Por isso mesmo, de alguma forma refletem: as condições objetivas de sua elaboração; a totalidade dialética da realidade social, que engloba tanto os fatores materiais como os espirituais; e as formas de relacionamento dos homens dessas mesmas relações. A partir do momento em que os homens têm consciência das relações sociais, elaboram as ideias – jurídicas, políticas, morais e filosóficas – necessárias para ordená-las, garantindo inteligibilidade (FERREIRA, 1993, p. 25).

Tal afirmação de Ferreira vem ao encontro das ações do Governo do Estado do Rio de Janeiro quando da instituição da política de implantação de Unidades de Polícia Pacificadora (UPP) nas comunidades do município do Rio de Janeiro, iniciada em 20 de novembro de 2008, na Favela Santa Marta; essa implantação destina-se aos interesses e aspirações do povo, não propriamente nessa mesma ordem de interesse ou prioridade, à retomada do Estado para impor a ordem nas comunidades dominadas pelos traficantes e combater a criminalidade como forma de desarticular quadrilhas que antes controlavam esses territórios como estados paralelos e, por conseguinte, a preparar-se para sediar os dois maiores eventos esportivos do mundo: a Copa do Mundo, em 2014, e os Jogos Olímpicos, em 2016.

“A convivência social se desenvolve contando com determinantes econômicos, políticos, históricos, e culturais. A vida cotidiana tem dimensões morais e políticas” (FERREIRA, 1993, p. 220). Nessa perspectiva podemos argumentar quanto à convivência social e as questões políticas e sociais do município do Rio de Janeiro. O processo de migração que culminou da hiperurbanização no Rio de Janeiro, em sua maioria por imigrantes de zonas rurais cujas relações sociais eram diretas, informais e baseadas na posição social e que passam a conviver em um contexto social da grande cidade na qual as relações são indiretas, mais formais e reservadas.

Podemos pensar a convivência social segundo o posicionamento de Louis Wirth, citado por Perlman, ao sustentar “que a própria natureza dos papéis segmentados, das relações secundárias e da complicada estrutura de classes das cidades implica que os contatos entre as pessoas se torne impessoal, transitório, conducente a uma imunização do indivíduo contra os outros”. Complementando esse pensamento, Perlman acrescenta: “Assim se enfraquecem os laços de parentesco, a solidariedade dos vizinhos desaparece e se instala o colapso mental, a delinquência e o crime de toda sorte” (1977, p. 34).

A superurbanização do município do Rio de Janeiro em meados da década de 1930 deu início a problemas de grande envergadura social, econômica e política, tornando, na atualidade, um grande desafio para o poder público e privado, com consequências adversas, dentre as quais se destacam a miséria, a discriminação social, a fome, a desigualdade social e o desemprego. Por último, essa problemática já sinalizada em 1930 se desdobrou em consequências ainda mais perversas, como a violência seguida da criminalidade, e por fim a perda dos direitos sociais e da própria cidadania.

Embora essa problemática histórica seja evidente no cenário do município do Rio de Janeiro, como consequência da superurbanização, há três escolas de pensamento que divergem a respeito das consequências.

A primeira corrente reforça a problemática deste estudo acerca dos fatores que interferem de forma negativa na inserção de pessoas das comunidades de baixa renda do Rio de Janeiro no mercado de trabalho ao apontar a falta de qualificação como problema de ordem política econômica e social. A primeira vê a superurbanização como um desastre, que simplesmente transfere a pobreza rural para a cidade e cria no sistema social urbano um setor parasita, difícil de modernizar. Nas palavras de Barbara Ward, como citada por Perlman, “quando o migrante pobre e *sem qualificação* vem para a cidade após a industrialização a miséria, o desemprego, a desordem e a violência” (1977, p. 35, grifo meu).

A segunda corrente mais positiva na qual podemos citar John Friedmann em Perlman; é um dos pensadores que aborda a urbanização inclusive a hiperurbanização e atribui a essa mobilidade “uma condição indispensável para a rápida expansão das economias nacionais. (...) Esta implica imobilismo, enquanto aquele é índice de movimento e de ruptura de padrões antigos, o que conduz ao progresso econômico” (PERLMAN, 1977, p. 36).

Para este pensador, mesmo que as oportunidades de trabalho sejam limitadas, a migração da zona rural para os centros urbanos sinaliza desenvolvimento e progresso econômico e que a pobreza não é privilégio dos centros urbanos; também está presente no campo.

“As cidades sempre foram associadas com modernização (...). Na Europa medieval, durante a Revolução Industrial e agora no desenvolvimento do Terceiro Mundo. No famoso modelo de Daniel Lerner, a urbanização e a industrialização propiciam níveis mais altos de alfabetização e de exploração aos meios de comunicação de massa, assim como maior “empatia” (ou mobilidade psíquica), o que, para ele, é a tônica do modernismo e um requisito para a participação consciente. Estudos empíricos baseados em indivíduos, ao invés de em dados globais, indicam, todavia que a duração da experiência urbana tem em si mesma pouco efeito tanto sobre o modernismo quanto sobre a participação política do indivíduo. Segundo os estudos de Alex Inkeles, a educação e o trabalho em fábrica eram responsáveis pela maior parte das diferenças entre os indivíduos no que diz respeito a esses fatores. Talvez a urbanização facilite a modernização – não através de alterações psicológicas individuais, mas de mudanças na estrutura de classe, tais como “substituição das antigas elites por grupos de classe média ou de operários” (PERLMAN, 1977, p. 36-37).

Concluindo o pensamento acerca da urbanização de forma acelerada, temos o posicionamento da terceira corrente, a Escola de Sociologia de Chicago, a qual, conforme citado por Perlman,

inclina-se para ser mais condescendente do que negativa e mais resignada do que a positiva; (...) os pobres e os grupos minoritários talvez sejam indispensáveis, mas, de qualquer maneira, constituem parte natural e inevitável da paisagem urbana, e compara o processo de desenvolvimentista à jardinagem, que tem de levar em conta também as erva daninhas (PERLMAN, 1967, p. 37).

2.2A Educação em desvantagem

O homem concreto, produto/produtor das múltiplas relações sociais, se efetiva em interações nem sempre harmoniosas com a natureza e os outros homens. (...) ao transformar o mundo social e natural, o homem

transforma a si mesmo, e o objetivo último dessa transformação é a supressão de suas carências, quaisquer que sejam (FERREIRA, 1993, p. 5).

Sobre esse prisma cabe uma reflexão acerca do papel da Educação na formação do homem para o exercício de uma profissão, sobretudo para a sua formação na condição de indivíduo na sociedade, a qual é permeada e influenciada por vários fatores: políticos, econômicos e sociais, no contexto em que ele está inserido ou pretende ser integrado.

A população das comunidades do município do Rio de Janeiro faz parte de uma realidade cujas relações sociais são violentas, ameaçadoras e temerosamente dominadas ou pelos milicianos ou pelos “donos dos morros” e pelo narcotráfico. As relações familiares são marcadas pela convivência em pequenos espaços e cômodos apertados, sem infraestrutura adequada além da prática, compreendida naturalmente pelos moradores, da ilegalidade na obtenção de energia, luz e esgoto, os chamados "gatos"; portanto, em desarmonia com as normas legais e com o mercado, sobretudo para suprir as suas necessidades básicas, além das necessidades criadas pelo mercado do mundo globalizado.

Embora se percebam alguns avanços na infraestrutura nas comunidades cariocas, bem como acesso a tecnologia e comunicação, a precariedade em vários segmentos ainda se encontra presente, conforme aponta o resultado da pesquisa realizada em 2010 pela Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, que aponta o baixo índice de acesso a internet nas comunidades cariocas (Anexo G).

Frente aos conceitos e diretrizes educacionais expressos no artigo 1º, § 2º da vigente Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), fica patente a relação existente entre a educação e o trabalho. No âmbito da política educacional, a LDB atribui à educação o papel de formar o homem para a convivência humana e para o trabalho. Logo, a educação não está desvinculada do mundo do trabalho, sendo parte integrante na formação do homem, tanto para o pleno exercício da cidadania quanto para a formação profissional.

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (...).

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social (LDB, nº 9.394/96).

Considerando as definições referenciadas nos artigos 1º e 2º da LDB e dialogando com R. W. Connell, buscamos caminhos para uma reflexão sobre as desvantagens na área da Educação no contexto das comunidades do Rio de Janeiro.

A maneira como a escola trata a pobreza constitui uma avaliação importante do êxito de um sistema educacional. As crianças vindas de famílias pobres são, em geral, as que têm menos êxito, se avaliadas mediante procedimentos convencionais de medida e mais difíceis de serem ensinadas através de métodos tradicionais. Elas são as que têm menos poder na escola, são as menos capazes de fazer valer suas reivindicações ou de insistir para que suas necessidades sejam satisfeitas, mas são, por outro lado, as que mais dependem da escola para obter sua educação (GENTILI, 1995, p. 11).

Com base nesta opinião de Connell podemos inferir que os alunos de baixa renda das comunidades do Rio de Janeiro iniciam o processo educacional em condição desigual; portanto, em desvantagem aos demais alunos das regiões urbanas.

Na busca da concretização da reflexão acerca da desvantagem educacional, apropriamo-nos de uma das teses centrais da Sociologia da Educação formuladas por Bourdieu ao dizer que, conforme citado por Cláudio Marques e Martins Nogueira (2002),

os alunos não são indivíduos abstratos que competem em condições relativamente igualitárias na escola, mas atores socialmente constituídos que trazem, em larga medida incorporada, uma bagagem social e cultural diferenciada e mais ou menos rentável no mercado escolar. O grau variado de sucesso alcançado pelos alunos ao longo de seus percursos escolares não poderia ser explicado por seus dons pessoais – relacionados à sua constituição biológica ou psicológica particular –, mas por sua origem social, que os colocaria em condições mais ou menos favoráveis diante das exigências escolares.

Para melhor entendimento da teoria bourdieusiana, apresentamos os conceitos de capital cultural e social formulados pelo sociólogo.

O conceito de capital cultural foi criado por Bourdieu para dar conta da desigualdade de desempenho escolar de crianças oriundas de diferentes classes sociais, procurando relacionar o sucesso escolar à distribuição desse capital

específico entre as classes ou frações de classe (NOGUEIRA, CATANI, 2011) e é subdividido em três formas.

A primeira forma seria no estado incorporado sob a forma de disposições duráveis do organismo. “Sua acumulação está ligada ao corpo, exigindo incorporação; demanda tempo, pressupõe trabalho de inculcação e assimilação” (NOGUEIRA, CATANI, 2011, p. 9). A segunda seria no estado objetivado, sob a forma de bens culturais (quadros, livros, dicionários, instrumentos, máquinas), transmissíveis de maneira relativamente instantânea quanto à propriedade jurídica. E a terceira seria no estado institucionalizado, consolidando-se nos títulos e certificados escolares que, da mesma maneira que o dinheiro, guardam relativa independência em relação ao portador do título. Essa certidão de competência institui o capital cultural pela magia coletiva (NOGUEIRA, CATANI, 2011, p. 10).

O capital social, para Bourdieu, é o conjunto de recursos (atuais ou potenciais) que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas em que os agentes se reconhecem como pares ou como vinculados a determinados(s) grupo(s). Tais agentes são dotados de propriedades comuns e encontram-se unidos por ligações permanentes e úteis. Assim, o volume que um agente social possui depende da extensão da rede de relações que pode ou consegue mobilizar e do volume de capital (econômico e cultural ou simbólico) que é posse exclusiva de cada um daqueles a quem está ligado.

O pensamento de Bourdieu contribui com esta pesquisa pelos avanços no campo da Sociologia Educacional que discute no campo educacional o prejuízo das desvantagens e as diferenças entre as condições sociais presentes no campo escolar. Com efeito, podemos afirmar que as pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro se encontram nas condições desvantajosas que são tratadas na teoria bourdieusiana.

No contexto deste objeto de estudo, podemos comprovar as afirmações de Bourdieu e Gentili ao analisar o resultado de uma pesquisa realizada em 2010 pela FIRJAN em dez comunidades com Unidades de Polícia Pacificadora do Rio de Janeiro. Os dados confirmam o baixo nível de escolaridade dos moradores acima de 25 em relação aos moradores da Região Metropolitana do Rio (Anexo C).

Essa mesma pesquisa traz outros dados que apontam que, entre os adultos, o grau de analfabetismo funcional é de 14,2% na RMRJ. Na comunidade da Providência, esse fenômeno atinge o nível exorbitante de 32%. Mesmo a

comunidade da Cidade de Deus, que possui a menor taxa das comunidades mostradas no gráfico, está aquém do padrão metropolitano, com 16,4% de analfabetismo funcional entre as pessoas com 25 anos ou mais de idade (Anexos C e D).

Torna-se patente que a formação educacional básica dos alunos pobres na infância e a profissional inicia-se em desvantagem, o que certamente implicará resultados desfavoráveis em sua fase adulta, por conta de déficit de conhecimentos necessários. Portanto, a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e como meio para o seu progresso profissional em estudos posteriores, conforme previsto no Art. 22 da LDB, fica em suspenso, pois o sistema educacional não prevê essas diferenças.

Art. 22. A educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores (LDB nº 9.394/96).

Conforme publicado por Gentili (1995), o ensaio sobre a Educação e pobreza inicialmente publicado na *Harvard Educational Review*⁷, conclui que as pobrezas são todas iguais. Todavia, pesquisas realizadas desde a década de 1960 apontavam distinções entre elas que se constituem como “subculturas da pobreza”. Neste estudo trazemos aspectos relacionados à pobreza nas comunidades do Rio de Janeiro que nos levam a concluir que a pobreza das comunidades do Rio de Janeiro traz questões diferenciadas das demais pobrezas relatadas pelos pesquisadores citados, as quais serão aprofundadas nos capítulos seguintes.

Entre os estudiosos que pesquisam o tema pobreza, podemos citar MacPherson (1987), que argumenta quanto à baixa qualidade do ensino que chega às crianças em estado de pobreza no Terceiro Mundo, sobretudo nas áreas rurais; Avalos (1992) ressalta, a título de exemplo, a diferença entre a pobreza das zonas rurais e pobreza nas cidades de crescimento explosivo, como a Cidade do México.

No seu ensaio, Connell ressalta a ideia da “cultura de pobreza” que surgiu no cenário urbano, provocando nos países ricos fortes efeitos sobre o conceito de educação compensatória – programa educacional iniciado nos EUA na década de 1960 destinado a crianças pobres –, tema debatido no ensaio desse autor, que

⁷ *Harvard Educational Review*, 64 (2), 1994, p. 125-149. Estudo realizado por Connell.

sugere uma análise mais profunda sobre os programas desenvolvidos para a educação das crianças pobres e propõe

uma compreensão sociocientífica muito mais sofisticada da educação e da produção de desigualdades. A atenção tem sido gradualmente deslocada das características das pessoas em situação de desvantagem para o caráter institucional dos sistemas educacionais e para os processos culturais que nele ocorrem. Meu argumento é de que tais questões devem ser centrais para se pensar a educação das crianças pobres (GENTILI, 1995, p. 12).

3 A PRODUÇÃO DAS SUBJETIVIDADES DESENVOLVIDAS NAS COMUNIDADES DO RIO DE JANEIRO

3.1 Da produção objetiva e subjetiva desenvolvida nas comunidades ontem e hoje

Para o sociólogo francês Pierre Bourdieu, a constituição e a formação do sujeito surgem do social para o individual. A formação do sujeito é fruto da produção objetiva dentro de um determinado campo, bem como família, classe social, religião e mídia, entre outros. Entretanto, Bourdieu considera, nessa formação humana, as dimensões do contexto sócio-histórico e individual e a ocupação desse sujeito no campo.

Portanto, apropriaremos-nos do conceito de subjetividade no campo social adotado na teoria de *habitus* e sua relação com o conceito de campo, ambos desenvolvidos por Bourdieu, para tratar das relações entre os indivíduos e a sociedade no contexto das comunidades para descrevermos, a partir de meados do ano 1960 até o presente, em meados de 2010.

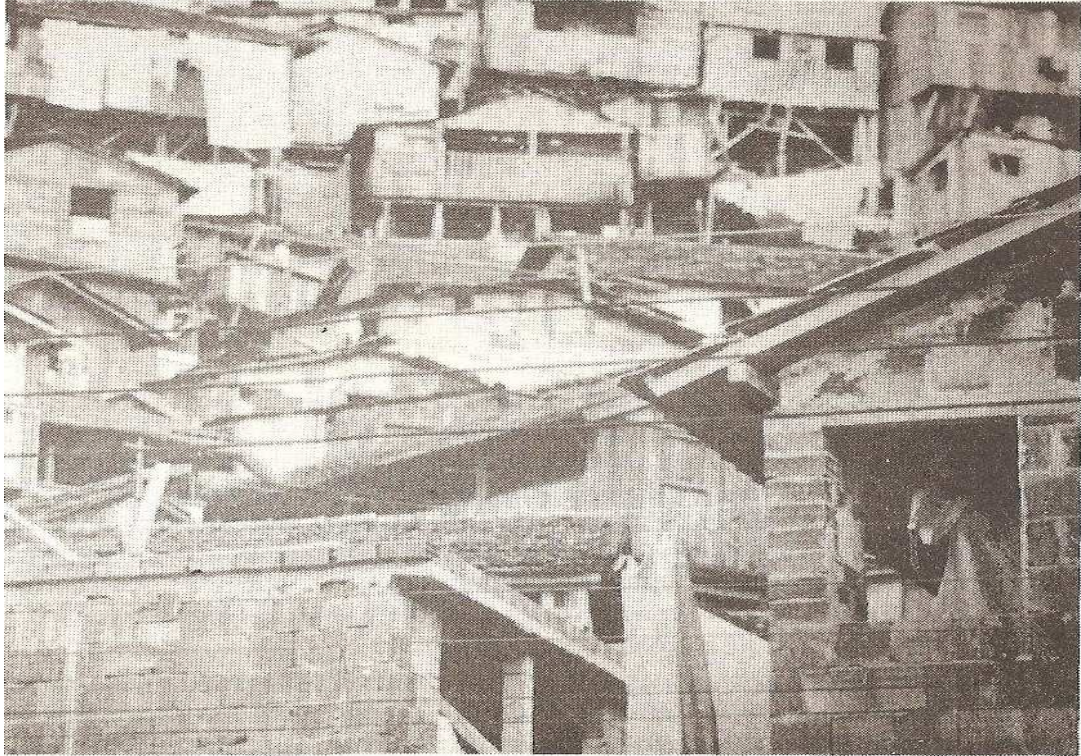
O objetivo proposto é identificar as subjetividades desenvolvidas em cada um dos dois períodos; o ontem e o hoje. O perfil dos moradores, nesses dois momentos históricos, permite aprofundar o conhecimento acerca dos aspectos que possivelmente influenciam a inserção das pessoas de baixa renda moradoras das comunidades cariocas no mercado de trabalho formal.

Estudos realizados pela pesquisadora Janice Perlman na década de 1960 trazem uma série de revelações sobre as comunidades cariocas como fonte para se contrapor às teorias vigentes à época. Sua pesquisa conclui e evidencia que os moradores das favelas são bem organizados, respeitam as normas e valores da classe média, sobretudo são economicamente produtivos.

A autora introduz em sua obra duas fotos de favelas representando as moradias e moradores as quais nos remetem a diferentes interpretações sobre quem são os moradores das favelas e o que é uma favela. A primeira foto retrata a realidade das favelas, onde morava um terço da população do Rio de Janeiro no

final da década de 1960. “Os estranhos poderão dizer que a mesma fotografia é um perfeito exemplo de favela caótica, precária e superlotada” (PERLMAN, 1977, p. 27).

Figura 2 - Favela caótica, precária e superlotada



Fonte: Perlman, 1977, p. 27

A Figura 3 transmite tranquilidade, ociosidade e falta de ocupação e trabalho. “A segunda foto mostra dois vagabundos à toa na rua, quando deveriam estar trabalhando. (...) Os homens em frente à sua porta estão decentemente vestidos de acordo com padrões de classe média aceitáveis em qualquer parte do mundo” (PERLMAN, 1977, p. 29).

Figura 3 - Favela tranquila, ociosa, com falta de ocupação e trabalho



Fonte: Perlman, 1977, p. 29

A introdução feita no primeiro capítulo de sua obra, em que utiliza estas duas imagens, embora datadas de 40 anos, não raro, está presente na década atual. Podemos evidenciar essa realidade quando escutamos a seguinte fala: “no morro moram muitos bandidos, mas tem muita gente boa, honesta e trabalhadora, eles são apenas pobres que não tem oportunidades iguais de educação e trabalho”.

Ainda na atualidade, as diversas formas de ver as favelas e seus moradores é um tema complexo, com pontos de vista diferenciados, tanto entre os pesquisadores quanto pelo senso comum. Essa evidência é retratada pelos próprios moradores, conforme registro fotográfico de grafites nos muros da quadra da Matinha na Comunidade de São João (Engenho Novo, na zona norte do Rio de Janeiro), que traz a seguinte mensagem: “Morrão do São João – O retrato da favela tem só uma imagem mais (*sic*) cada olhos (*sic*) tem sua interpretação...”, de autor não identificado.

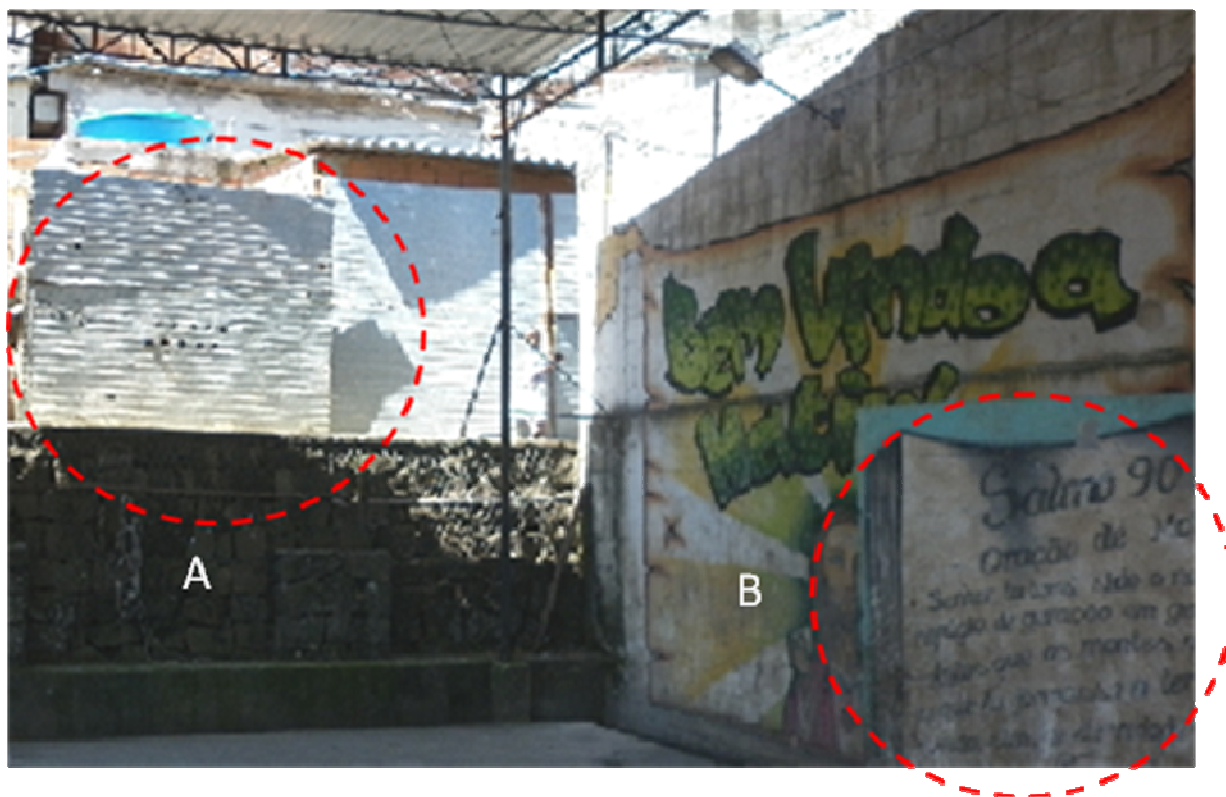
Figura 4 - Pintura nos muros da Quadra da Matinha – Comunidade de São João – Engenho Novo - Rio de Janeiro



Fonte: Registro da autora, 2011

Registros da criminalidade também são constatados na Figura 5, imagem fotografada na mesma quadra da Matinha na Comunidade de São João, que traz a imagem de uma “casamata” de aço perfurado para acomodação de fuzis e para a proteção dos criminosos (A), e, ao lado, imagens e mensagens religiosas (B).

Figura 5 - Quadra da Matinha – Comunidade de São João – Engenho Novo, Rio de Janeiro



Fonte: Registro da autora, 2011.

Suas favelas 'imundas e insalubres', imagina-se, exibem todos os sintomas da desorganização social – desde a desintegração da família, a anomia, a desconfiança mútua, até o crime, a violência e a promiscuidade. Os migrantes nascidos no interior são considerados prisioneiros de desajustados valores rurais ou de traços igualmente derrotistas da 'cultura da pobreza'. (...) Essa gente é acusada de parasita ou sanguessuga da infraestrutura urbana e seus limitados recursos. (PERLMAN, 1977, p. 28-29).

Os estereótipos são criados; os mitos e, sobretudo o mito da marginalidade, são temas bastante debatidos pela pesquisadora nessa obra; entretanto, as subjetividades tratadas por ela como mito, à época, hoje se tornaram realidade – sobretudo a violência e a criminalidade.

Portanto, as subjetividades criadas neste contexto, notadamente os estereótipos que a pesquisadora aponta no contexto das comunidades, interferem no destino dos moradores das comunidades, na forma como as crenças e mitos são construídos e **no comportamento de seus moradores**, uma vez que essas

subjetividades estão em desarmonia com os pressupostos do mercado de trabalho formal.

Todas as crenças citadas pela pesquisadora resultaram de estudos populares, estudos acadêmicos e preconceitos locais, os quais ela denomina “mitos da marginalidade”. O aporte teórico enriquece esta pesquisa para sustentar a hipótese quanto à existência de fatores que interferem na inserção de pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho.

As subjetividades presentes nas citações, embora tenham sido identificadas em outro momento histórico, já sinalizam os primeiros indicativos da existência desses fatores, dentre os quais podemos destacar aspectos como o preconceito e a discriminação, aspectos relacionados à violência, à criminalidade presente de forma ainda mais efetiva e violenta na atualidade e, sobretudo às mudanças geradas nesses ambientes e, por conseguinte, às mudanças no contexto e nas relações com o mundo do trabalho.

As subjetividades apresentadas traduzem numa série de fatores que interferem na inserção das pessoas das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal. Por mais que seus moradores estejam tendo acesso à educação, a exclusão ainda é a tônica; e surge uma nova forma de exclusão, conforme traz Márcio Pochmann, citado por Perlman (2010).

“Old exclusion” in Brazil (1960-80), and the “new exclusion” (1980-2000). In his view the old social exclusion, based on illiteracy (or low educational levels) and low income, focused on migrants from the countryside and was particularly concerned with women and blacks. The new social exclusion, as he sees it, includes people born in the city, such as most of the people in my restudy (...) that living in a favela is a source of social exclusion regardless of skin color or gender. (...) *And so much the worse if the light-skinned male happens to be young, as this raises immediate suspicion of connection with the drug traffic.* In sum, the age-old debates on whether the condition of marginalization is more class-based, race-based or gender-based are not able to yield new insights into today forms of exclusion. (PERLMAN, 2010, p. 155-156, grifo meu).

Traduzindo: “a velha exclusão’ no Brasil (1960-1980), e a ‘nova exclusão’ (1980-2000). Em sua opinião, a velha exclusão social, baseada no analfabetismo (ou baixo nível de escolaridade) e na baixa renda, tinha como foco migrantes do campo e estava preocupada particularmente com as mulheres e os negros. A nova exclusão social, como ele a vê, inclui pessoas nascidas na cidade, como a maioria das pessoas no meu reestudo (...) que viver em

uma favela é uma fonte de exclusão social, independentemente da cor da pele ou sexo. (...). **E muito pior se o homem de pele clara que passa é jovem, pois isso levanta suspeitas imediatas de ligação com o tráfico de drogas.** Em suma, os antigos debates sobre se a condição de marginalização é mais baseada em classes, raça ou gênero não são capazes de descobrir novos critérios sobre as formas atuais de exclusão” (Tradução e grifo meus).

Embora a nova exclusão trazida por Pochmann seja constatada no contexto das comunidades do Rio de Janeiro, é importante acrescentar que a velha exclusão ainda se encontra presente no campo educacional, ao analisarmos os dados das pesquisas realizadas pela FIRJAN (Anexos B, C, D, E F) que confirmam o alto grau de analfabetismo e o baixo nível de escolaridade dos moradores e o desemprego.

3.2 O conceito de *habitus* para análise do contexto das comunidades do Rio de Janeiro

Conforme citado por Setton (2002), o conceito de *habitus* tem uma trajetória no contexto histórico nas ciências humanas (HÉRON, 1987). Palavra latina utilizada para traduzir a noção grega *hexis*, utilizada por Aristóteles para designar características do corpo e da alma adquiridas no processo de aprendizagem. O conceito de *Habitus* também foi adotado por Émile Durkheim, para designar um estado geral dos indivíduos, estado interior e profundo, que orienta suas ações de forma durável (DUBAR, 2000; BOURDIEU, 1983a; LAHIRE, 1999). Em Durkheim, este conceito surge correspondendo à situação de internato, instituição social total no sentido de Golffman (LAHIRE, 1999). Neste sentido a educação produziria efeito profundo e duradouro. Ainda citado por Setton (2002) seria possível afirmar que a coerência das disposições sociais que cada ser social interioriza dependeria da coerência dos princípios de socialização aos quais os indivíduos estão submetidos (LAHIRE, 1997, 1998 e 1999). Em *Estrutura, habitus e prática* (BOURDIEU, 1982), versão brasileira do posfácio do livro *Architecture gothique et pensée scolastique*, de Erwin Panofsky, Bourdieu retoma o conceito de *habitus* segundo uma ótica original; aproveitando-se das reflexões de Panofsky sobre a relação de afinidade entre a arte gótica e o pensamento escolástico, Bourdieu propõe uma problemática sociológica.

Diante da complexidade e dimensões conceituais apresentadas pelos pesquisadores das Ciências Humanas, para fins deste estudo adotaremos o conceito de *habitus*, utilizado na teoria desenvolvida por Bourdieu, dialogando com a interpretação de *habitus e este mesmo* conceito concebido por Setton (2002), o qual faz uma leitura contemporânea da teoria do *habitus* de Bourdieu.

Esse conceito em Bourdieu surge da necessidade empírica de apreender as relações de afinidade entre o comportamento dos agentes e as estruturas e condicionamento sociais (Setton, 2002). Para Bourdieu, citado por Setton (2002), pensar a relação entre indivíduo e sociedade com base na categoria *habitus* implica afirmar que o individual, o pessoal e o subjetivo são simultaneamente sociais e coletivamente orquestrados. O *habitus* é uma subjetividade socializada (BOURDIEU, 1992, p. 101).

Setton (2002) afirma:

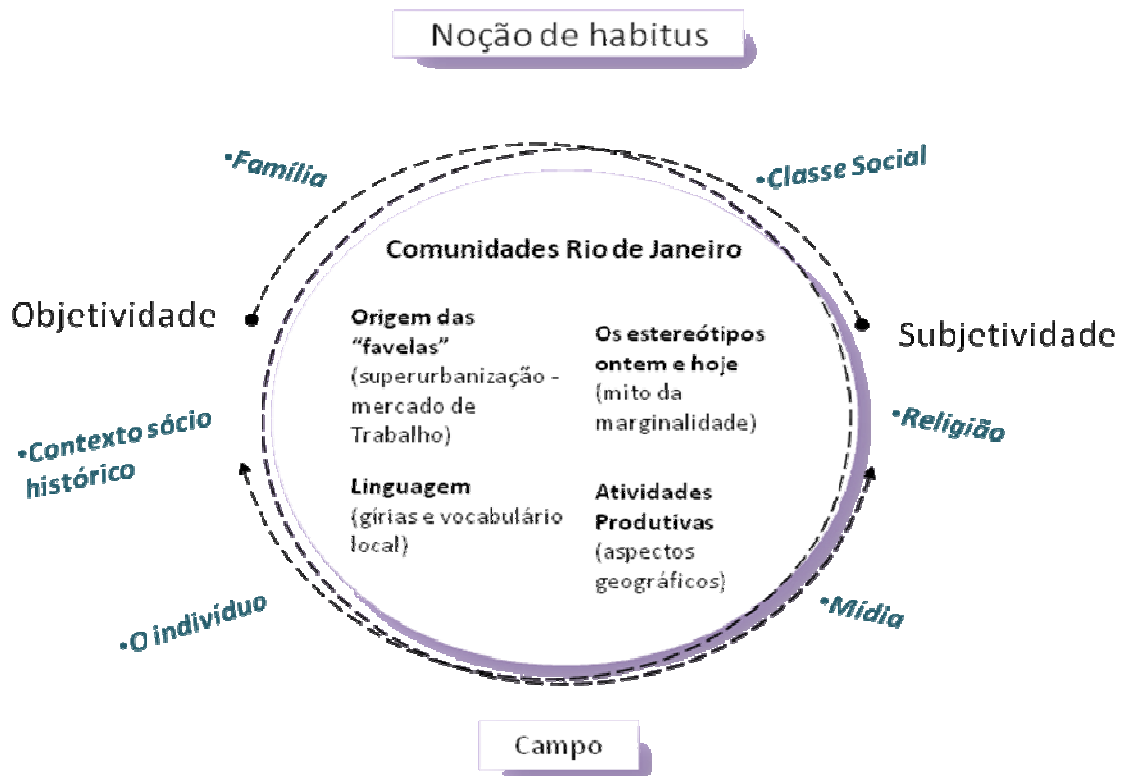
concebo o conceito de *habitus* como um instrumento conceitual que me auxilia a pensar a relação, a mediação entre os condicionamentos sociais exteriores e a subjetividade dos sujeitos. Trata-se de um conceito que, embora seja visto como um sistema engendrado no passado e orientado para uma ação no presente, ainda é um sistema em constante reformulação. *Habitus* não é destino. *Habitus* é uma noção que me auxilia a pensar as características de uma identidade social, de uma experiência biográfica, um sistema de orientação ora consciente ora inconsciente. *Habitus* como uma matriz cultural que predispõe os indivíduos a fazer suas escolhas.

Na interpretação de Setton (2002), o conceito de *habitus* surge então como capaz de conciliar a oposição aparente entre realidade exterior e as realidades individuais. Capaz de expressar o diálogo, a troca constante e recíproca entre o mundo objetivo e o mundo subjetivo das individualidades. Logo, *habitus* é concebido como um sistema de esquemas individuais, socialmente constituído de disposições estruturadas (no social) e estruturantes (nas mentes), adquirido nas e pelas experiências práticas (em condições sociais específicas de existência), constantemente orientadas para funções e ações do agir cotidiano.

Para compreender o mundo social, as mediações, a realidade e as particularidades do contexto social, sobretudo a formação humana dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro, adotamos os estudos antropológicos de Perlman que tratam das comunidades do Rio de Janeiro desde a década de 1960, dialogando com a teoria de *habitus* de Bourdieu, a sua relação com o conceito de

campo, bem como as concepções que traz Setton (2002), no próximo tópico, conforme quadro 3, a seguir:

Quadro 3 – A noção de habitus e campos no contexto das comunidades do Rio de Janeiro



Fonte: criado pela autora.

3.3O processo de urbanização das comunidades do Rio de Janeiro

O Brasil, na década de 1960, já era considerada uma nação predominantemente urbana. Essa realidade interfere significativamente na história do Rio de Janeiro por ser uma das maiores cidades do país a receber migrantes, sendo sua grande maioria de origem rural e oriunda de vários estados brasileiros.

No Brasil, na medida em que entra em processo de industrialização e desenvolvimento econômico, portanto diante da expectativa de um futuro melhor, os migrantes das regiões rurais ou pobres são atraídos para as grandes cidades, dentre elas o Rio de Janeiro.

No crescimento das comunidades cariocas, como ocorre nas demais cidades brasileiras rumo a grandes problemas de desestruturação social, prevalece num primeiro momento o problema da urbanização e, por conseguinte, a ausência de atividades produtivas para a geração de trabalho e renda para a população de migrantes, diante do grande número de desempregados, como registra a antropóloga Perlman:

este rápido crescimento das favelas torna-se ainda mais significativo à luz do insuficiente crescimento da capacidade de absorção das respectivas áreas. Talvez nenhuma das grandes cidades, nos países em desenvolvimento, esteja conseguindo o necessário incremento, em termos de oportunidades de trabalho, serviços urbanos, infraestrutura, acomodações e capacidades administrativas, que permita absorver o atual crescimento populacional (PERLMAN, 1997, p. 29).

Contrapondo-se ao ponto de vista de que o aumento da população seja o precursor do aumento do índice de desemprego, o economista Celso Furtado, citado por Perlman (1977), problematiza a questão do desemprego não como consequência exclusiva da falta de atividade produtiva para geração de trabalho e renda, mas também pelo problema da supermecanização. Para Furtado,

o processo é devido a uma tecnologia importada altamente capital-intensiva sem emprego industrial aumentado, na década de 1950; a população urbana do Brasil aumentou 6% ao ano e a produtividade industrial, 9%, enquanto a forma de trabalho ativa aumentou apenas 2,8%. Na agricultura, onde o processo tecnológico é menos marcante (1977), a produtividade aumentou 4,5% no mesmo período, e a força de trabalho ativa, 3,5% ao ano, ou seja, quase ao mesmo ritmo (FURTADO apud PERLMAN, 1977).

Para Perlman “o problema do desemprego ou inatividade agrava-se com o aumento relativo do setor terciário, que muitas vezes significa ‘desemprego disfarçado’ ou, no mínimo, produtividade muito baixa” (1977, p. 33).

3.4 A linguagem nas favelas cariocas

Roth-Gordon (2009) explica que a gíria é associada no vocabulário do dia a dia do carioca. Sua origem vem das favelas, definida pela classe média e alta como imprópria na sociedade, pois a referencia assassinos, ladrões, maconheiros e malandros. No entanto, QUEZADA (2010) ressalta que a “gíria” é usada livremente nas comunidades cariocas de forma, engraçada, irônica e bastante incompreensível para os não moradores e destaca algumas gírias conforme, a seguir:

- ✓ Usando a palavra **aê**: em “a parada está por aê”, é advérbio de lugar.
Em “Aê, tu viu a parada?”, é vocativo genérico.
- ✓ Usando a palavra **foda**: a frase “aquela parada é foda!” indica dificuldade, algo muito bom ou algo impressionante.
- ✓ Usando a palavra **porra**: em “que porra é essa!” indica interjeição, advérbio de intensidade ou substantivo indefinido.

O estilo de linguagem e o vocabulário utilizado pelos moradores são a constatação de um dos elementos conflitantes entre o contexto sociocultural das comunidades e o mercado de trabalho formal. Essa diferença cultural entre os dois ambientes pode ser uma das barreiras de acesso e permanência dos moradores das comunidades no mercado de trabalho, ou seja, um “filtro” durante os processos seletivos, por estarem desassociados das práticas do ambiente de trabalho formal.

A gíria utilizada pelos moradores das comunidades é percebida por eles como forma de discriminação, conforme veremos no capítulo 4.

3.5. As atividades produtivas do local

As características geográficas do município do Rio de Janeiro e os fatores socioeconômicos interferem sobremaneira nas atividades produtivas desempenhadas pelos moradores das comunidades cariocas. Portanto, torna-se necessário contextualizar historicamente o mercado de trabalho para os moradores das comunidades levando em consideração os aspectos geográficos e regionais do município, com significativas variações entre as comunidades da Zona Sul e as da Zona Norte.

Essa historicidade nos permitirá ao longo desta pesquisa apontar os fatores relacionados ao contexto sócio-histórico e cultural das comunidades e sua relação com o processo de socialização primária e, por conseguinte, o processo de socialização secundária do indivíduo no ambiente profissional. Esses conceitos da teoria social sustentam as reflexões sobre as questões abordadas neste estudo acerca dos possíveis fatores que interferem na inserção dos moradores de baixa renda das comunidades do Rio de Janeiro no atual mercado de trabalho.

Iniciaremos esta análise contextualizando a vida econômica, em meados da década de 1930, dos moradores da favela da Catacumba, instalada na Zona Sul do Rio de Janeiro e desapropriada em meados de 1972. Conforme estudos realizados pela antropóloga Perlman, o índice de desemprego naquela favela era consideravelmente menor, se comparado à realidade das favelas de outras regiões da Zona Norte. Essa realidade está relacionada à sua localização geográfica e à classificação socioeconômica dos moradores da região da Zona do Sul do Rio.

À época, a favela da Catacumba situava-se no coração da área comercial e das residências das classes alta e média alta, privilegiada pelos mais importantes pontos turísticos da América Latina: Copacabana, Ipanema e Leblon. Próxima às praias, região onde se concentravam as lojas, boutiques e feiras que funcionavam todos os dias da semana – frequência que ainda ocorre atualmente.

O mercado de trabalho nessa região era diferenciado ou, pode-se dizer, era privilegiado. Privilegiado não pela natureza dos trabalhos oportunizados, mas pela alta existência de serviços para os moradores da favela, bem como “ piscates ou “bicos de emprego” (PERLMAN, 1997, p. 51).

Ao contrário desta, na Zona Norte, no mesmo período, a realidade econômica do mercado de trabalho para os moradores da favela Nova Brasília era outra. Localizada na periferia do Rio de Janeiro, no Distrito Industrial, cujos moradores eram predominantemente das classes operária e média baixa e menos povoada, se comparada com a população da Zona Sul, de acordo com Perlman:

Em geral há menos serviços disponíveis; por outro lado, há maior oferta de trabalho em fábricas, **mas nem sempre os favelados possuem qualificação** para os mesmos. É mais difícil suplementar os ganhos da família com piscates, o trabalho das crianças, ou mesmo os serviços das mulheres como empregadas domésticas, pois não existe uma elite local que possa contratá-los; esse tipo de trabalho, aliás, muitas vezes é feito em horas vagas, em lugares que ficam perto da própria moradia (PERLMAN, 1977, p. 51; grifo meu).

Os aspectos apresentados confirmam que a localização e os aspectos geográficos, bem como o padrão socioeconômico dos moradores do entorno das comunidades, exerciam várias influências sobre os aspectos relacionados à inserção dos moradores das comunidades no mercado de trabalho. E essa realidade constatada na década de 1960 ainda se encontra presente na atualidade, conforme dados de uma pesquisa realizada pela FIRJAN em 2010 (anexo E).

Os estudos empíricos realizados na década de 1967 e os dados quantitativos da pesquisa realizada pela FIRJAN revelam que o objetivo proposto pelas políticas de acesso à educação que incluem os sujeitos das diversas classes sociais ficou em suspenso.

Dessa forma, intervenções e estudos acerca da inclusão dos moradores de comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho requerem uma análise da educação básica e dos demais níveis da educação.

A informalidade nas relações de trabalho no contexto das comunidades é identificada nos estudos apresentados por Perlman, portanto está presente na vida das pessoas em sua fase de socialização primeira; contudo, numa proposta de inserção em outro contexto profissional, essas subjetividades devem ser trabalhadas de forma que o estranhamento dessas práticas seja minimizado durante o seu processo de socialização secundária.

3.6. A marginalidade: conceito e pré-conceito

Até que ponto a realidade da favela corresponde ao que se pensa dela? Janice Perlman (1997), em sua pesquisa, busca avaliar essa questão levando em consideração as ideias estereotipadas sobre as camadas pobres da sociedade urbana ou os marginais. Para a pesquisadora, “o estudo do conceito da marginalidade é de particular relevância porque as ideologias e estereótipos que a ele se associam afetam as vidas de milhões de pobres moradores de favelas ou cidades” (PERLMAN, 1997, p. 124).

Sobre esse entendimento, a autora traz em sua obra os usos populares do termo “marginalidade”, que são considerados de conotação negativa e ambíguas. Na América Latina, os pobres das cidades são caracterizados de forma negativa e

pejorativa. A cidade é tida como fortaleza da cultura, constituída pela elite e a homogeneidade de classe social. (PERLMAN, 1977, p. 124).

Infelizmente, as ideias sobre a marginalidade das classes urbanas pobres não se limitam ao entendimento popular. Pois esses conceitos foram reforçados pelas próprias instituições oficiais responsáveis pela política das favelas. Um exemplo impressionante é fornecido pelo relatório oficial da Fundação Leão XIII, do Rio de Janeiro, órgão do Governo do Estado:

As famílias chegam do interior puras e unidas – legalmente ou não – de maneira estável. A desintegração começa na favela em consequência da promiscuidade, dos maus exemplos e das dificuldades financeiras. As crianças presenciam o ato sexual. Meninas são seduzidas e abandonadas; engravidam, mas não se sentem envergonhadas (...). A bebida e os tóxicos servem para anestesiar as desilusões, humilhações e deficiências alimentares a vida na favela. As noites pertencem aos criminosos... No silêncio da noite podem-se ouvir os gritos de socorro, mas ninguém ousa interferir, com receio de ser a próxima vítima (...) Os policiais raramente entram na favela, a não ser em grupo (*apud* PERLMAN, 1977, p. 125).

4 AS CINCO LÓGICAS OU MODOS DE PRODUÇÃO DA NÃO EXISTÊNCIA X SUPERAÇÃO DAS AUSÊNCIAS

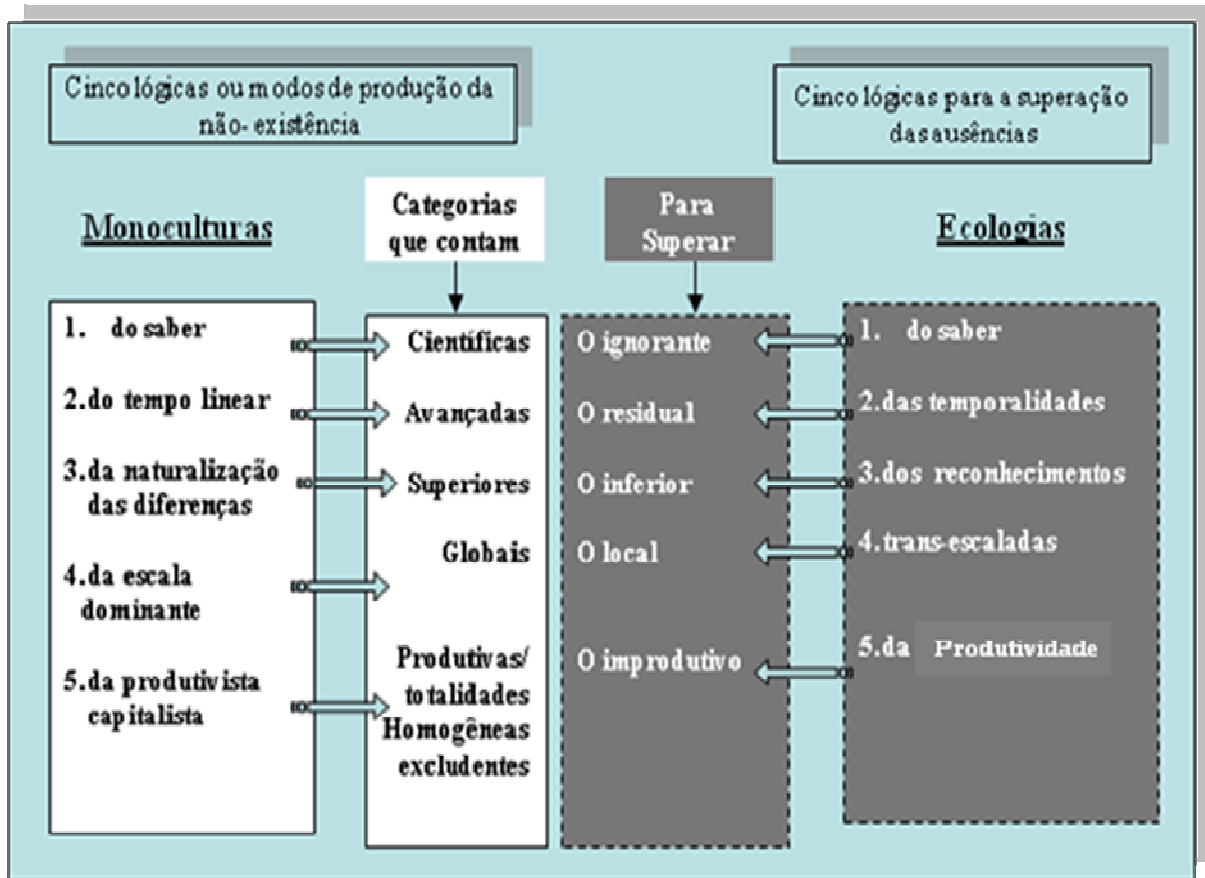
No plano teórico, constatamos nos estudos de Perlman as subjetividades criadas no contexto das comunidades, em seu entorno e, por conseguinte, no contexto do mercado de trabalho. Subjetividades ainda presentes na atualidade sobre as quais podemos dialogar com o pensamento do sociólogo português Boaventura de Sousa Santos (2009) que versa sobre a proposta de emancipação social.

A reflexão teórica e epistemológica de Santos acerca do tema parte de estudos de movimentos sociais contra a exclusão e a discriminação social em diferentes países. Surge como proposta social e alternativa à globalização neoliberal e ao capitalismo global. O sociólogo critica o modelo de racionalidade existente e propõe outro modelo de razão que ele denomina “razão cosmopolita”, fundamentada em três procedimentos sociológicos: a sociologia das ausências, a sociologia das emergências e o trabalho de tradução.

As questões que seus estudos abarcam sustentam aquelas levantadas aqui ao aprofundar o estudo das diferenças, da exclusão das subjetividades do local e do não local e dos fatores que interferem na inserção de moradores das comunidades do Rio no mercado de trabalho formal, tema central desta pesquisa, que pretende estudar as desvantagens desses sujeitos em relação aos pressupostos do mercado de trabalho formal no mundo globalizado.

Iniciaremos esta reflexão com o pensamento do sociólogo que trata da sociologia das ausências e da sociologia das emergências e das cinco lógicas ou modos de produção da não existência, bem como a sua relação com as subjetividades apresentadas por Perlman no contexto das comunidades do Rio de Janeiro, representadas no Quadro 4.

Quadro 4 - Cinco Lógicas ou Modos de Produção da Não existência x Superação das Ausências



Fonte: Santos (2002), adaptado pela autora.

As cinco lógicas formuladas por Santos possibilitam fazer um contraponto às possíveis formas de exclusão do mundo globalizado e levantar questionamentos acerca da inserção das pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho.

A primeira refere-se à monocultura do saber e do rigor do saber científico, que surge como forma de exclusão ao considerar como verdade única a ciência, contrapondo-se ao outro extremo, a ignorância. A não existência do saber científico se traduz na ignorância e na incultura; portanto, efetiva a exclusão dos demais que não possuem o conhecimento científico e a cultura dominante.

Frente às ideias de Santos (2002), elegeremos Ritto (2010), que trabalhou o conceito da produção de conhecimento socialmente robusto para ampliar as reflexões acerca da importância do conhecimento acadêmico e a produção do conhecimento e da ciência para o desenvolvimento no local. Para Ritto (2010), o

conhecimento não pode ser considerado um espaço autônomo demarcado e distante da sociedade, da cultura e da economia; ele destaca a importância dos valores compartilhados. A universidade, embora seja relevante para a produção do conhecimento científico e tecnológico, deve também produzir tecnologia social comprometida com intervenções transformadoras que promovam inclusão econômica e social por meio da criação de trabalho e renda.

Com base nas concepções teóricas de Santos e Ritto, podemos abordar os fatores que interferem na inserção de pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho. A escolha dos autores deve-se à atualidade do pensamento de ambos, que abarcam conceitos no contexto da globalização atual, e Ritto pela clareza da metodologia formulada para a produção de conhecimento socialmente robusto no local.

As transformações do mundo globalizado e os avanços tecnológicos inviabilizam a inserção dos sujeitos que não possuem conhecimentos técnicos e científicos exigidos pelo mercado de trabalho formal. Assim, com a ausência do saber científico e técnico surgem os ignorantes e excluídos e não adequados para o mercado de trabalho formal. Dados de uma pesquisa realizada pela FIRJAN (anexos C e E) revelam, sem muita surpresa, o alto índice de analfabetismo funcional e a alta taxa de desemprego. Ou seja, a forma de exclusão descrita por Santos se nota no contexto das comunidades do Rio de Janeiro.

Diante dessa constatação, fazemos o primeiro questionamento: as políticas públicas educacionais que visam à promoção e ao acesso das pessoas de baixa renda à educação preveem aspectos inerentes às subjetividades do local para minimizar as desigualdades apresentadas entre as subjetividades das comunidades de baixa renda e as subjetividades do mercado de trabalho?

Políticas públicas são resultado de um processo de tomada de decisão que tem o Estado, enquanto conjunto de instituições e leis, como ator central (...). Para que a política pública seja democrática, é indispensável que os diversos atores sociais, como movimentos sociais e as instituições de ensino e pesquisa, participem desse processo (RITTO, 2010, p. 14).

Com base na concepção de política pública descrita por Ritto, fazemos o segundo questionamento: a construção e a formulação das políticas públicas se apropriam dos conhecimentos acadêmicos e científicos que tratam das questões da

educação e pobreza ou prevalecem apenas os aspectos da racionalidade técnica e científica e são ignorados os aspectos sociais e culturais?

A segunda lógica introduz a monocultura do tempo linear, que pressupõe progresso, revolução, modernização, desenvolvimento, crescimento e globalização. Essa lógica, segundo Santos, produz não existência, declarando atrasado tudo aquilo que, conforme o tempo, é considerado moderno, atual e avançado. “Neste caso, a não existência assume a forma da residualização, que, por sua vez, tem, ao longo dos últimos duzentos anos, adaptado várias designações, a primeira das quais foi o primitivo, seguindo-se outras como o tradicional, o pré-moderno, o simples, o obsoleto, o subdesenvolvido (SANTOS, 2002, p. 3).

O desenvolvimento tecnológico e as mudanças provocadas por esses avanços são a tônica do mundo globalizado. Para se tornar cada vez mais competitivas, as empresas estão submersas na lógica da monocultura linear, carecem de constantes avanços tecnológicos, modernizações para estarem inseridas no competitivo mercado globalizado.

Por conseguinte, a lógica linear encontra-se presente na formação profissional das pessoas; e a obsolescência do conhecimento acompanha esse movimento. Os efeitos da lógica do tempo presente afetam a formação profissional e exigem a formação continuada. Com efeito, a inserção de pessoas de baixa renda das comunidades no mercado de trabalho formal pode ficar em suspenso pela possível dificuldade para se manterem atualizadas, pois, ao concluírem um curso que pressupõe sua inserção do mercado de trabalho, dentro do contexto da lógica do tempo linear, dificilmente essas pessoas conseguirão se manter atualizadas e acompanhar os avanços do mundo globalizado.

A monocultura da naturalização das diferenças constitui-se na terceira lógica da classificação social, e a não existência surge sob a forma de inferioridade.

“Consiste na distribuição das populações por categorias que naturalizam hierarquias. A classificação racial e a classificação sexual são as mais salientes manifestações dessa lógica. Ao contrário do que acontece com a relação capital/trabalho, a classificação social assenta em atributos que negam a intencionalidade da hierarquia social. A relação de dominação é a consequência e não a causa dessa hierarquia, e pode mesmo ser considerada uma obrigação de quem é classificado como superior (SANTOS, 2002, p. 13).

A lógica da classificação social permite tratar principalmente das questões relacionadas aos tipos de exclusão e discriminação sofridos pelos moradores das

comunidades do Rio de Janeiro; entre eles destacamos a discriminação racial, de gênero, de local de origem e suas influências sobre a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Dados levantados por Perlman na década de 1960 apontam que: 21% dos favelados são negros; 30% são mulatos, e 49% brancos. “O terço de negros representa praticamente todos os negros do Rio; ao contrário, os brancos favelados são apenas uma fração branca” (PERLMAN, 1967, p. 87).

Entretanto, pesquisa iniciada em 2001 por Perlman, com três gerações de moradores de comunidades do Rio de Janeiro, traz dados acerca da discriminação na percepção dos moradores. O racismo é apontado ali; entretanto eles consideram que essa não é a discriminação que eles mais sofrem. Na percepção dos entrevistados, a discriminação que aparece com maior percentual é quanto ao local da moradia, seguida de outros tipos de discriminação ou de exclusão, entre elas o uso de gíria local, a aparência ou “pinta” e o local de origem, Perlman afirma:

Show how the original interviewees responded in 2001. The most frequently mentioned basis of discrimination was not racism, but favela-ism. Being dark skinned was the second most frequently mentioned stigma (local slang for a person's appearance or the way they come across), which was followed by being born outside Rio (particularly in the Northeast) and living in the Baixada Fluminense. Only after those did being female enter the picture, and after that came living in the North Zone and living in a conjunto (PERLMAN, 2010, p.153).

O gráfico mostra como os entrevistados originais responderam em 2001 (Anexo H - a) base mais mencionada de discriminação não era o racismo, mas “favelismo”. A pele escura foi o segundo estigma mais citado (gíria local para a aparência de uma pessoa ou a forma como eles veem), que foi seguido por nascer fora do Rio (principalmente no Nordeste) e viver na Baixada Fluminense. Logo em seguida, ser do sexo feminino entra em cena e depois morar na Zona Norte e viver em um conjunto (PERLMAN, 2010, p.153; tradução da autora).

Os estudos de Perlman apontam também que as gerações seguintes sofreram os mesmos tipos de discriminação, e as gerações atuais sofrem com menor intensidade, mas ainda acreditam que morar em uma favela é a maior discriminação. (PERLMAN, 2010, p. 154).

Os respondentes da primeira geração pesquisada acreditam que os netos sofreram menos discriminação por terem maior nível de escolaridade e por terem se adaptado ao estilo de vidas das pessoas da Zona Sul.

Dois anos mais tarde, Perlman realizou a pesquisa com outro grupo de pessoas da mesma comunidade e concluiu que a discriminação era ainda maior, se

comparada aos dados (Anexo H– Gráficos a e b) da pesquisa realizada com a primeira geração de entrevistados em 2001, conforme afirma:

I found that the new random sample (16 to 65 years-old men and women) in the same communities perceived even greater discrimination than the original interviews. The order of perceived bases of discrimination was similar, but more acute, with 92% mentioning favela residence and skin color and 88% mentioning appearance as bases for being negatively judged. They felt that prejudice against migrants (anyone not born in Rio) was worse, probably because more of them were migrants. But living in the Baixada was seen as less of a detriment, due to economic development and improved public transportation (PERLMAN, 2010, p. 155).

Descobri que a nova amostra aleatória (homens e mulheres de 16 a 65 anos de idade) nas mesmas comunidades percebeu uma discriminação ainda maior do que os entrevistados originais. A ordem das bases da discriminação percebida foi semelhante, mas, mais críticas, com 92% mencionando residente de favela e cor da pele e 88% mencionando aparência como bases para ser negativamente julgado. Eles sentiram que o preconceito contra os migrantes (quem não nasceu no Rio) foi pior, provavelmente porque a maior parte deles era de migrantes. Mas viver na Baixada era visto como menos do que um prejuízo, devido ao desenvolvimento econômico e ao transporte público melhorado (PERLMAN, 2010, p. 155; tradução da autora).

A lógica da escala dominante é a quarta lógica atribuída por Santos como a lógica que trata do universal e global. O universalismo é a escala das entidades ou da realidade que vigora independentemente de contextos específicos. E a não existência é produzida sob a forma do particular e do local, e não sobre efeitos da globalização hegemônica.

“O universalismo é a escala das entidades ou realidades que vigoram independente de contextos específicos. Tem, por isso, precedência sobre todas as outras realidades que dependem de contextos e que por essa razão são consideradas particulares ou vernáculas. (...) Trata-se da escola que privilegia as entidades ou realidades que alargam o seu âmbito a todo o globo e que, ao fazê-lo, adquirem a prerrogativa de designar entidades ou realidades rivais como locais (SANTOS, 2002, p.14).

Perlman acrescenta em seus estudos que no Brasil existem várias pesquisas sobre gênero e raça, mas faz um alerta sobre a carência de pesquisas que tratem das outras formas de exclusão, entre elas a exclusão pelo local de residência, aparência, o uso de gírias. Faz ainda considerações sobre a forma como essa questão está sendo discutida pelas academias. Essas formas de exclusão são apontadas por ela como fatores que interferem na inserção das pessoas no mercado de trabalho, questões centrais do objeto de estudo desta pesquisa, conforme afirma:

While much has been written about race and gender Brazil, there is no work I have seen comparing racism or sexism with the other forms of exclusion based on place of residence; place of community (central or peripheral) and place of origin (Rio-born versus migrant). These combined factors, signaled by clothing, speech language, body language and cues about class are what create the overall impression-the "pinta" of the person. These elements in turn bear direct consequence and make decision about whether or not a person from a favela is qualified for employment (PERLMAN, 2010, p. 153).

"Enquanto muito é escrito sobre raça e gênero no Brasil, não existe trabalho que eu tenha visto comparando o racismo ou sexismo com as outras formas de exclusão baseadas nos local de moradia; local da comunidade (central ou periférica) e local de origem (a linguagem carioca e palpites sobre a classe são o que criam a impressão, a "pinta" da pessoa. Esses elementos geram sérias consequências e, querendo ou não, sugerem decisões se uma pessoa da favela é qualificada para o emprego (PERLMAN, 2010, p. 153; tradução da autora).

O novo tipo de exclusão proposta por Márcio Pochmann, introduzida no capítulo 2, analisada à luz dos dados que as pesquisas de Perlman (2010) trazem, contribui para a nossa reflexão acerca do objeto desta pesquisa, que trata da observação não sistemática de desvantagem dos alunos de baixa renda moradores de comunidades do Rio de Janeiro.

A nova exclusão que Pochmann introduz, analisada à luz do contexto das políticas públicas de acesso à educação em todos os níveis sociais e modalidades de ensino, no contexto das comunidades do Rio de Janeiro, é constatada nos estudos de Perlman. Observa-se que o nível de escolaridade de parte dos moradores está aumentando; entretanto, os desafios para a sua inserção no mercado de trabalho ainda encontram-se presentes e muitas vezes de forma precária, conforme o trecho a seguir:

The new social exclusion, as he sees it, includes people born in the city, such as most of the people in my restudy, who have higher levels of education, urban services, and household goods, but who are often unemployed, underemployed or underpaid. The exclusion is a function of their precarious insertion into the job market. It makes sense that I found that the people I interviewed see jobs or work as their number one priority in life and that living in a favela is a source of social exclusion regardless of skin color or gender. Urban-born, light-skinned males who are unemployed and/or who live in a favela or conjunto are subject to more suspicion and discrimination in Rio today than black women who are employed (PERLMAN, 2010 p. 155-156).

A nova exclusão social, como vê Pochmann, inclui pessoas nascidas na cidade, como a maioria das pessoas no meu reestudo, que têm níveis mais elevados de educação, serviços urbanos e bens de consumo, mas que muitas vezes estão desempregados, subempregados ou mal pagos. A exclusão é função da sua inserção precária no mercado de trabalho. O mercado. Faz sentido que eu vi que as pessoas que entrevistei veem emprego ou trabalho como sua prioridade número

um na vida e que viver em uma favela é uma fonte de exclusão social, independentemente da cor da pele ou sexo. Homens nascidos em centros urbanos, de pele clara, que estão desempregados.” ((PERLMAN, 2010 p. 155-156; tradução da autora).

E, por fim, a quinta lógica – a monocultura dos critérios de produtividade capitalista – a lógica produtivista. O crescimento econômico é inquestionável; trata do trabalho produtivo, geração de lucros. Nessa lógica, a produção da não existência se dá com base na improdutividade da preguiça ou da desqualificação profissional.

O crescimento econômico é um objetivo racional inquestionável e, como tal, é inquestionável o critério de produtividade que mais bem serve esse objetivo. Esse critério aplica-se tanto à natureza como ao trabalho humano. A natureza produtiva é a natureza maximamente fértil num dado ciclo de produção, enquanto o trabalho produtivo é o trabalho da geração de lucros igualmente num dado ciclo de produção (SANTOS, 2002, p. 14).

A lógica da produtividade capitalista possibilita refletir acerca de temas como a maximização de lucros, os altos encargos sociais do Brasil e analisá-los sobre o ingresso das pessoas das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal.

Os efeitos da atual globalização, seguidos dos avanços tecnológicos e econômicos, trouxeram benefícios para os moradores das comunidades; dentre eles podemos destacar o maior acesso a bens de consumo; entretanto, podemos destacar desvantagens como prioritariamente a desigualdade social.

Mesmo sendo uma força de trabalho produtiva, em sua maioria as pessoas das comunidades concorrem em processos seletivos com pessoas de outro contexto social que em sua maioria atendem aos pressupostos do mercado de trabalho formal. Por conseguinte, a relação entre demanda e oferta de trabalho desencadeia uma série de desvantagens para as pessoas em geral, sobretudo para as pessoas de baixa renda moradoras das comunidades, conforme afirma Ritto (2010).

Na crise estrutural da acumulação capitalista, se antes a exclusão atingia a base da pirâmide social, alcança agora toda a força de trabalho, inclusive e com destaque para as pessoas qualificadas. O capital não consegue mais a reprodução do seu outro, o trabalho, o trabalhador. Na dialética entre capital e trabalho, essa situação ameaça também o capital. Instala-se uma contradição entre pessoas como supérfluos para a produção e necessários para o consumo (RITTO, 2010, p. 31).

Para concluir esta reflexão compartilhamos o pensamento de Wacquant, citado por Perlman 2010 que afirma que com o excesso da população absoluta uma parcela significativa da força de trabalho será desnecessária e muitos dos desempregados nunca irão trabalhar novamente, sobretudo afirma que há pobreza generalizada entre os que tem emprego por causa da baixa remuneração e da exploração dos trabalhadores temporários, sobretudo destaca que menos empregadores estão dispostos a oferecer benefícios e proteção aos trabalhadores (PERLMAN, 2010, p. 159).

5 O IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO E A PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO SOCIALMENTE ROBUSTO

5.1 O impacto da globalização nas comunidades do Rio de Janeiro

Soldado do morro

*Minha condição é sinistra, não posso dar rolé
 Não posso ficar de bobeira na pista
 Na vida que eu levo eu não posso brincar
 Eu carrego uma nove e uma HK
 Pra minha segurança e tranquilidade do morro
 (...)*

*Tem um monte de cachorra querendo me dar
 De olho grande no dinheiro, esquecem do perigo
 A moda por aqui é ser mulher de bandido
 (...)*

*Minha mina de fé ta em casa com o meu menor
 Agora posso dar do bom e do melhor*

***Várias vezes me senti menos homem
 Desempregado, meu moleque com fome
 É muito fácil vir aqui me criticar***

*A sociedade me criou agora manda me matar
 Me condenar e morrer na prisão
 Virar notícia de televisão*

*Seria diferente se eu fosse mauricinho
 Criado a sustagem e leite ninho
 Colégio particular depois faculdade
 Não, não é essa minha realidade*

*Sou caboclinho comum com sangue no olho
 Com ódio na veia, soldado do morro
 Feio e esperto com uma cara de mal
 A sociedade me criou mais um marginal
 (...)*

*Com ódio na veia pronto para atirar
 Um pelo poder, dois pela grana
 Tem muito cara que entrou pela fama
 (...)*

Agora é o crime que dá o meu sustento
 Já pedi esmola, já me humilhei
 Fui pisoteado, só eu sei o que eu passei
 Eu tô ligado, não vai justificar
 Meu tempo é pequeno não sei o quanto vai durar
É pior do que pedir favor
Arruma um emprego, tenho um filho pequeno, seu doutor
Fila grande eu e mais trezentos
Depois de muito tempo, sem vaga no momento
A mesma história todo dia é foda
 É isso tudo que gera revolta
 Me deixou desnorteado mais um maluco armado
 Tô ligado, bolado, quem é o culpado
 Que fabrica a guerra e nunca morre por ela
 Distribui a droga que destrói a favela
 Fazendo dinheiro com a nossa realidade
 Me deixaram entre o crime e a necessidade
 Feio e esperto com uma cara de mal
 A sociedade me criou mais um marginal
 (...)

A violência da favela começou a descer pro asfalto
 Homicídio, sequestro, assalto
 Quem deveria dar proteção
 Invade a favela de fuzil na mão
 Eu sei que o mundo em que eu vivo é errado
 Mas quando eu precisei ninguém tava do meu lado
 Errado por errado, quem nunca errou?
 Aquele que pede voto também já matou
 Me colocou no lado podre da sociedade
 Com muita droga, muita arma, muita maldade
 (...)

Pra sociedade contar um a menos na lista
 E engordar a triste estatística
 De jovens como eu, que desconhecem o medo
 Seduzidos pelo crime desde muito cedo
 Mesmo sabendo que não há futuro
 Eu não queria estar nesse bagulho
 Já tô no prejuízo, um tiro na barriga
Na próxima batida quem sabe levam minha vida
Eu vou deixar meu moleque sozinho
Com tendência a trilhar meu caminho
 Se eu cair só minha mãe vai chorar
 Na fila tem um monte querendo entrar no meu lugar
Não sei se é pior virar bandido

Ou se matar por um salário mínimo
Eu no crime, ironia do destino
Minha mãe tá preocupada, seu filho está perdido
Enquanto não chegar a hora da partida
A gente se cruza nas favelas da vida
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou mais um marginal⁸ (...)

Mv Bill
(grifos meus)

A complexidade dos problemas sociais enfrentados pelos moradores das comunidades do Rio de Janeiro nos permitiria abordar questões relacionadas a infraestrutura, superpopulação, saúde, lazer, educação, trabalho e por fim o narcotráfico e suas mais diversas consequências negativas para os próprios moradores e para toda a sociedade.

Entretanto, sem a pretensão de dar conta de toda a problemática social, iniciaremos este capítulo, que trata da globalização no contexto global e local, adotando como aporte teórico Milton Santos (2009); sobre os impactos da globalização, apresentamos estudos recentes da antropóloga Janice Perlman (2010). Como tema central deste capítulo, adotaremos como aporte a metodologia para a produção de conhecimento socialmente robusto formulado por Ritto (2010) como proposição para intervenção social dialogando com as cinco lógicas da Sociologia das ausências formuladas por Santos (2009).

A letra de *Soldado do Morro*, do *rapper* e escritor brasileiro Alex Pereira Barbosa, o MV Bill, foi escolhida com a finalidade de provocar a primeira reflexão sobre as subjetividades representadas na letra desse *rapper*, que descreve o desespero de um pai desempregado, seguida pelo apelativo pedido por uma oportunidade de emprego e finaliza com uma dúvida sobre o que é pior para ele “**virar bandido ou se matar por um salário mínimo**” (grifo meu).

Milton Santos aborda essas questões ao denunciar a globalização como perversa, o que ele traz da seguinte forma: “a globalização se mostra para grande parte da humanidade como uma fábrica de perversidade, ao promover baixa nos

⁸ Rap transcrito integralmente no Anexo A.

salários médios e desemprego crônico; crescimento da pobreza e perda da qualidade de vida nas classes médias; fome e desabrigo generalizado em todas as partes do mundo (...).” (SANTOS, 2009, p. 20).

O geógrafo traz novas formas de pensar a globalização. Ao contrário da ideia de muitos, Santos não é contrário ao processo de globalização, mas faz considerações sobre como esse processo está sendo constituído. Entre as suas principais críticas podemos destacar o consumo como ideologia de vida, a massificação e padronização da cultura e a concentração de renda.

Para contextualizar o pensamento desse teórico torna-se, portanto, necessário abordar as três formas de representação do mundo globalizado: “O primeiro seria o mundo tal como nos fazem vê-lo: a globalização como fábula; o segundo seria o mundo tal como ele é: a globalização como perversidade; e o terceiro, o mundo como ele pode ser: uma outra globalização (SANTOS, 2009, p. 20).

Sinalizando de forma otimista, Santos traz a terceira proposta de globalização. Nesse outro modelo de globalização, o sociólogo versa sobre os avanços da tecnologia cujos resultados estivessem ao alcance de todos, possibilitando a melhoria e a qualidade de vida de todos.

5.2 A produção de conhecimento socialmente robusto como meio de transformação social no contexto das comunidades do Rio de Janeiro

5.2.1 Conceito de conhecimento socialmente robusto

O conceito de conhecimento socialmente robusto, conforme traz Ritto (2010), caracteriza-se pelo fortalecimento do conhecimento existente em determinado contexto, que, por meio de intervenções sociais, promove a robustez necessária para a produção de trabalho e renda no local. O conceito surge no contexto da tecnologia social levando em consideração o conhecimento existente em comunidades e na oportunidade de intervenção política e social e respeitando subjetividades próprias das histórias de vida e da realidade das pessoas.

Esta pesquisa se apropria desse conceito para sustentar a hipótese de que o conhecimento técnico adquirido na formação do sujeito para o trabalho, independente do nível de escolaridade e modalidade de ensino concluído, em grande parte não é suficiente para a promoção da inserção dos moradores de comunidades no mercado de trabalho local e propõe alternativas para a inclusão no mercado de trabalho.

Ritto traz a metodologia para a produção do conhecimento socialmente robusto, cujo objetivo propõe ações comprometidas com a inclusão social para a redução de desigualdades, crescimento com geração de trabalho e renda ambientalmente sustentável, capacitação tecnológica para o trabalho, expansão da cidadania, fortalecimento da democracia no local. Para esse autor,

o papel da universidade é relevante, principalmente da universidade pública, para a proposta de metodologias que, ao lado do desenvolvimento tradicional que produz conhecimentos e as tecnologias que convencionalmente conhecemos, desenvolva tecnologia social através da criação de trabalho e renda (RITTO, 2010, p. 3).

A proposta da metodologia para a produção de conhecimento socialmente robusto (MPCSR), de superação das ausências produzidas pela globalização inicia-se com o engajamento com as comunidades, como afirma Ritto (2010):

o engajamento com as comunidades enseja a emergência de um novo contrato social entre a sociedade e a ciência, particularmente a ciência universitária, que tem sido estruturada preliminarmente em termos da forma de produção de conhecimento – ciência básica, educação, tecnologia e treinamento (Ritto, 2010, p. 23).

O conhecimento é produzido pela universidade e disseminado para a sociedade de forma que possa contribuir para a sociedade em geral; especialmente no âmbito das comunidades do Rio de Janeiro, o conhecimento científico produzido contribui sobremaneira para implantação de políticas públicas e para as intervenções sociais.

A atual política de implantação das Unidades de Polícia Pacificadora (UPP) é um tema que tem despertado interesse de pesquisadores e da iniciativa privada, sobretudo pelos impactos nos campos político, econômico e social; mas carece de profundas reflexões e estudos científicos de forma a contribuir com os diversos atores públicos e privados para a implantação de projetos no contexto das comunidades pacificadas.

Diante de tais argumentações, como propõe Ritto (2010) o engajamento da ciência com a sociedade é fundamental, notadamente para a participação do mundo real e para a produção do conhecimento socialmente robusto.

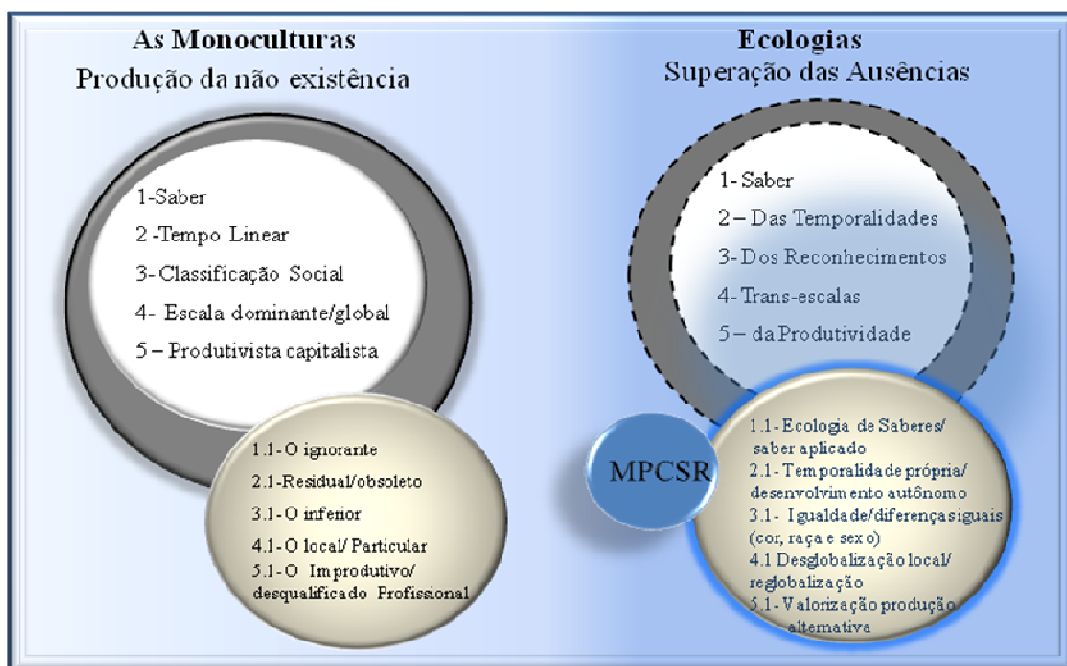
O autor da MPCSR apresenta seu conceito de contextualização:

pela contextualização, demandas sociais penetram no processo de pesquisa, influenciando a formulação de problemas, a implantação e a avaliação de resultados. É mandatória a comunicação de mão dupla entre a sociedade para a produção de conhecimento socialmente robusto, e isso demanda uma nova perspectiva de engajamento. (...) A contextualização é forte quando a demanda social é colocada diretamente pelos integrantes da comunidade que também participam da identificação e da formulação dos problemas (RITTO, 2010, p. 24).

A partir desse processo de contextualização, Ritto (2010) ressalta a importância dos especialistas envolvidos no processo de intervenção a se conectarem aos agentes sociais locais para melhorar a definição dos problemas e para transformar os problemas em atividades de pesquisa e, por conseguinte, transformar redes informais em redes formais.

A MPCSR propõe o confronto entre a produção da não existência e a produção da existência, conforme quadro a seguir:

Quadro 5 - As monoculturas x as ecologias e a produção do conhecimento socialmente robusto – MPCSR



Fonte: Criado pela autora.

A metodologia para a produção de conhecimento socialmente robusto formulada por Ritto (2010) surge como proposta que minimiza os efeitos das cinco lógicas da sociologia das ausências para superá-las como únicas verdades, sobretudo com a redução do processo de exclusão no mercado de trabalho, na educação e por fim exclusão social. A superação da exclusão do saber científico proposta pelo pesquisador é uma das formas de confrontar e minimizar a concepção de totalidade que Santos (2009) classifica como ecologia dos saberes, que questiona a lógica da monocultura do saber e do rigor das ciências pela identificação de outros saberes. “A ideia central da sociologia das ausências neste domínio é que não há ignorância em geral nem saber em geral. Toda ignorância é ignorante de um certo saber e todo saber é a superação de uma ignorância particular” (SANTOS, 1995, p. 25).

Concluindo este pensamento, a MPCSR propõe o aproveitamento dos saberes e potencialidades locais como solução ou condicionantes para a formulação de ações para intervenções com vistas à geração de trabalho de renda no local.

Nesse aspecto, a MPCSR propõe ações articuladas por meio de projetos que vinculam o poder público e o privado que se utilizem das potencialidades do local, bem como a cultura, as vocações locais identificadas ou não para o desenvolvimento de trabalho e renda, sobretudo reconhecendo e valorizando as diferenças, permitindo um deslocamento do que é considerado inferior para o nível equivalente ao nível superior no paradigma da monocultura da naturalização das diferenças.

6 O MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS NAS EMPRESAS E AS COMPETÊNCIAS

6.1 Resgate histórico dos modelos de gestão de pessoas

Os modelos de gestão de pessoas surgem conforme contextos históricos ou setoriais, e o que diferencia os modelos adotados pelas empresas são as características de seus elementos que se articulam em torno de conceitos, determinando a forma de operação; Dutra (2002) classifica quatro correntes sobre gestão de pessoas:

Quadro 6 - Correntes de gestão de pessoas

Correntes	Origem/Características
1. Modelo de gestão de pessoas como departamento de pessoal	Segundo Beverly Springer, a história da <i>human resource management</i> (HRM) inicia-se nos EUA com o surgimento dos departamentos de pessoal. Origem em 1980. O objetivo dos gerentes de pessoal era “estabelecer um método pelo qual pudessem discernir melhor, entre a extensa e diversificada massa de candidatos a emprego, que indivíduos poderiam tornar-se empregados eficientes ao melhor custo possível” (SPRINGER & SPRINGER, 1990). O departamento de pessoal surgiu no momento em que os empregados são vistos como fator de produção, sendo seus custos administrados de forma racional, como qualquer outro custo da empresa.
2. Modelo de gestão de pessoas como gestão do comportamento humano	Utilização da Psicologia como ciência que interage na vida organizacional, com foco na gestão de recursos humanos. Concentra-se no comportamento das pessoas e não em tarefa, custos e resultado produtivo imediato. Recebe influência de duas escolas de

	<p>Psicologia em diferentes épocas: em 1930 e 1940 predomina a linha behaviorista do Instituto de Relações Humanas da Universidade de Yale, com criação de instrumentos e métodos de avaliação e desenvolvimento de pessoas. Psicometria aplicada aos procedimentos de gestão de recursos humanos. Em 1920, Abraham Maslow rompe com a escola behaviorista, passando a Psicologia humanista a interferir na teoria organizacional (autores vinculados a esta corrente: Herzberg, Argyris e McGregor). Em 1960 e 70, a escola de relações humanas predominou como matriz de conhecimento em gestão de pessoas. A principal contribuição foi descobrir que a relação entre a empresa e as pessoas é intermediada pelos gerentes de linha. Foco de atuação no treinamento gerencial, nas relações interpessoais, nos processos de avaliação de desempenho e de estímulo ao desenvolvimento de perfis gerenciais correntes como o processo de gestão de pessoas. Motivação e liderança constituem o conceito chave do modelo humanista.</p>
<p>3. Modelo estratégico de gestão de pessoas</p>	<p>Nas décadas de 1970 e 80, pesquisadores da Universidade de Michigan, dentre eles Tichy, Fombrum e Devanna, apontam a necessidade de vincular a gestão de pessoas às estratégias da organização. Os planos estratégicos dos vários processos de gestão de recursos humanos seriam estruturados com base nas estratégias corporativas da empresa. Destaca-se neste período o indício de ruptura com as escolas comportamentais, pois indivíduos motivados, satisfeitos e bem atendidos em suas necessidades estão prontos para atuar, mas podem não significar nada para as diretrizes estratégicas da empresa. O papel da ARH se limitaria a adaptar-se à estratégia da empresa e a</p>

	<p>implementar diretrizes, mas ela não intervinha na estratégias e nas decisões. Em 1980, a Harvard Business School desenvolveu novas perspectivas da gestão estratégica de pessoas. Aponta a necessidade de o modelo de gestão de pessoas corresponder a fatores internos e externos da organização. No Brasil, a perspectiva estratégica de gestão de recursos humanos influenciou grandes empresas na década de 1980.</p> <p>“Esta linha de pensamento trouxe novo conceito articular do modelo de gestão: a busca de orientação estratégica para as políticas e práticas de RH. (...) As verdades sobre a gestão do comportamento humano deixaram de ser gerais para se tornar um problema de negócio e de sua estratégia” (DUTRA, 2002).</p>
<p>4. Modelo de gestão de pessoas articulado por competências</p>	<p>A produção teórica tem origem nas mudanças do mercado internacional a partir da década de 1980, com a ofensiva japonesa, que desestabiliza a hegemonia das grandes corporações norte-americanas.</p> <p>Temas predominantes: estratégia competitiva, vantagem competitiva, reengenharia e reestruturação, competências essenciais e reinvenção do setor.</p> <p>Surge com o advento da competitividade.</p> <p>Estabelece vínculos mais estreitos entre o desempenho humano e os resultados da empresa.</p> <p>Ênfase na competição (Porter⁹, Hammer e Prahalad) direciona de forma decisiva toda a teoria organizacional e cria as bases do surgimento de um modelo de gestão de pessoas baseado em competências.</p>

Fonte: SOUZA, 2002 e vários autores. Organizado pela autora.

⁹ A noção de vantagem competitiva aparece no título do segundo livro de Porter (1989), no qual o autor analisa o problema da incapacidade de as empresas traduzirem suas estratégias em ações práticas. O foco é a sustentação da vantagem competitiva, que induz a noção de valor agregado ao produto e de cadeia de valor como elementos fundamentais na manutenção do posicionamento da empresa (SOUZA, 2002, p. 25 e 26).

Na década de 1980 iniciam-se no mundo empresarial as reflexões acerca do modelo de competências profissionais, momento em que os países centrais passam por uma crise estrutural do capitalismo, o que requer revisão das estratégias empresariais.

Para DUTRA, a gestão de pessoas é um conjunto de procedimentos de ajuste do indivíduo a um estereótipo de eficiência já estabelecido pela empresa. O homem, como paciente desses procedimentos, recebe a ação de ajuste comportamental da organização. Esse seria o papel prioritário da gestão de RH (DUTRA, 2001, p. 13). “É a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão” Esse autor conceitua o modelo de gestão de pessoas como

um mecanismo abstrato que simplifica a realidade e orienta a decisão daqueles que vivem o ambiente organizacional da atualidade. São “moldes” e, por isso estruturam as ideias sobre a problemática do relacionamento humano. E também são “peneiras”, fazendo passar ou restringindo ações e decisões de todos os agentes envolvidos. Como peneiras, atuam com intensidade (DUTRA, 2001, p. 19).

O modelo de competências se importa não só com a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas com a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar os imprevistos na situação de trabalho. Os componentes não organizados da formação, como as qualificações tácitas ou sociais e a subjetividade do trabalhador, assumem extrema relevância. O modelo de competências remete, assim, às características individuais dos trabalhadores (DEZUIZ, 2001).

O conceito de competência surge no bojo do modelo de gestão de pessoas adotado pelas organizações, no Brasil na década de 1990, conforme afirma DUTRA:

Um conjunto organizado de políticas, práticas e processos de gestão características da empresa que funciona nessa área de competências. Trata-se de uma nova nomenclatura, que está em fase de comprovação; é também um momento extremamente oportuno para analisarmos os significados e as consequências desse novo modelo para a prática e a teoria organizacionais (DUTRA, 2001, p. 12).

Com efeito, ele afirma que, no mundo da informação, da eletrônica, da intangibilidade, do *fast food* e da competitividade exacerbada, o comportamento não

perde espaço e se torna mais forte a dependência dos negócios ao desempenho humano e confirma a máxima *high tech, high touch*. E ainda acrescenta: “quanto maiores forem as opções de aquisição de bens e serviços, a transparência dos mercados e o acesso aos meios de comunicação, mais definitivo será o impacto do comportamento das pessoas nas decisões do consumidor” (DUTRA, 2001, p. 12).

A definição que esse pesquisador traz contribui com o foco de investigação deste estudo ao apontar as estratégias e práticas adotadas pelas empresas, as quais estão diretamente ligadas ao processo de gestão de pessoas e à criação de vantagem competitiva com base no comportamento das pessoas no trabalho. Portanto, as questões comportamentais são gerenciadas e relevantes nos processos seletivos e para a manutenção dos contratados nas organizações. “O comportamento das pessoas no trabalho pode interferir na preservação e na agregação de valor das empresas” (DUTRA, 2011, p. 12).

Considerando que o comportamento das pessoas interfere na preservação e na agregação de valor das empresas, teoricamente constata-se que as competências comportamentais interferem na inserção e permanências das pessoas no mercado de trabalho. “O comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco dos negócios, tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva”. Todavia, Dutra ressalta que a importância dada aos aspectos comportamentais nas organizações, decorrentes da competitividade exacerbada, não significa que as empresas estejam se tornando mais humanas, mas destaca que “quanto mais os negócios se sofisticam em qualquer de suas dimensões – tecnológica, de mercado, expansão e abrangência etc. – mais seu sucesso fica dependente de um padrão de comportamento coerente com esses negócios” (SOUZA, 2011, p. 13).

6.2 O modelo de gestão de pessoas com foco nas competências no contexto empresarial

É inegável que toda e qualquer empresa depende de mecanismos de gestão institucionalizados para direcionar as relações humanas que se verificam no âmbito organizacional. Por isso define estratégias e as transforma em instrumentos,

processos e práticas de gestão mais ou menos formalizada, os quais indicam o comportamento humano no trabalho desejado pela empresa (DUTRA, 2001, p. 14).

A estruturação do atual modelo de gestão de pessoas é baseada nas competências, as quais são identificadas com foco nas competências essenciais para os negócios da organização e, por conseguinte, são estruturados os perfis de competências para as funções e cargos como estratégia empresarial para garantir o diferencial competitivo da organização e conduzir os colaboradores para o alcance dos objetivos estabelecidos com base no planejamento estratégico da empresa.

Podemos encontrar variadas interpretações para o conceito de competência no campo empresarial, mas a diversidade apresentada pelas atuais correntes traz definições que permeiam sobremaneira o campo da gestão de pessoas na estrutura organizacional, como relacionado no Quadro 7.

Quadro 7 - Interpretações e definições do conceito de competência

Pesquisadores	Conceito de competência
McClelland (1973)	A competência é uma característica subjacente a uma pessoa que é casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação. Diferencia-se assim competência de aptidão; o talento natural da pessoa, o qual pode vir a ser aprimorado, de habilidades, demonstração de um talento particular na prática, e conhecimento: o que as pessoas precisam saber para desempenhar uma tarefa (MIRABILE, 1997 <i>apud</i> FLEURY, FLEURY, 2001).
Dutra, Hipólito & Silva (1998)	Aptidão da pessoa para provocar resultados dentro do escopo organizacional.
Zarifiam (2001)	Aptidão que um indivíduo tem em ser proativo, de ir além do que está previsto. Conhecimento prático de experiências antecedentes.
Fleury & Fleury (2001)	Competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Para fins deste estudo, adotaremos como aporte teórico a definição do modelo de gestão de pessoas em Dutra (2001, p. 13) e a definição de competência elaborada por Scott B. Parry e adotada por Leme (2007). Segundo este autor, citado por Scott B. Parry, competência é

um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com seu desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento.

Quadro 8 - Conhecimento – Habilidade – Atitude – CHA

Conhecimentos	Saber: é o que aprendemos nas escolas, nas universidades, no trabalho, na escola da vida.	Competência técnica
Habilidade	Saber fazer: é tudo que utilizamos dos nossos conhecimentos no dia a dia.	
Atitude	Querer fazer: é o que nos leva a exercitar nossa habilidade de um determinado conhecimento.	Competência comportamental

Fonte: Leme (2007, p. 20), adaptado pela autora.

7 PESQUISA

7.1 Critérios de análise

A partir dos fatores desenvolvidos anteriormente no referencial teórico como critérios de análise, adotamos os seguintes conceitos e definições apresentados no Capítulo I:

- Comunidades do Rio de Janeiro:
- Educação Profissional
- Competências no âmbito empresarial
- Trabalho formal

7.2 Metodologia de pesquisa

Este trabalho adotou o método empírico, utilizando a abordagem de pesquisa qualitativa. A escolha por esse método levou em consideração a possibilidade de pesquisar o relato de profissionais das empresas, o que permitiu a análise dos fatores que influenciam a inserção de pessoas das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal, na percepção do empregador.

Adotamos a entrevista como método para coleta de dados, e a pesquisa de campo foi realizada por meio de amostragem estratificada, que incluiu empresas de pequeno, médio e grande porte, conforme classificação do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, sediadas no município do Rio de Janeiro. As entrevistas foram realizadas presencialmente, com dirigentes de empresas e profissionais de Recursos Humanos.

Entrevista é definida por Haguette (1997, p. 86) como um “processo de interação social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objetivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado”.

Considerando a entrevista como o instrumento mais eficaz que nos permitiria coletar dados subjetivos dos respondentes, adotamos um roteiro de entrevista semiestruturada, o que nos permitiu a organização do processo de interação com os respondentes.

Para Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada caracteriza-se pelos questionamentos básicos, sustentados teoricamente e baseados em hipóteses relacionadas à pesquisa. As respostas promovem o surgimento de novas hipóteses, e o foco da pesquisa é apresentado pelo entrevistador. Segundo MANZINI, a entrevista “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade”, além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152). Para Manzini,

a entrevista semiestruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre, e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas (MANZINI, 1990/1991, p.154).

O roteiro da entrevista semiestruturada elaborado para este estudo foi subdividido em três partes: parte I - Identificação das empresas; parte II – Cinco questões abertas de livre narrativa; e parte III - Questões fechadas utilizando escala nominal e ordinal de Likert.

Na primeira parte levantamos os dados das empresas e dos respondentes. Na segunda parte foram estruturadas cinco questões para livre narrativa dos pesquisados, as quais proporcionaram mais espontaneidade dos entrevistados, mais liberdade e, por conseguinte, o surgimento de questões não abordadas pelo entrevistador, que enriqueceram a pesquisa. Na terceira parte, como o objetivo é conhecer o grau de concordância dos pesquisados sobre conhecimentos, habilidades, comportamentos e atitudes observados em moradores das comunidades do Rio de Janeiro durante processos seletivos e no dia a dia de trabalho, estruturamos vinte e oito asserções de múltipla escolha, subdividas em quatro blocos: bloco A – Conhecimentos; bloco B – Habilidades e comportamentos; bloco C – Atitudes; e bloco D – Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Utilizamos a escala de Likert, atribuindo escala de 1 a 5, construída com os seguintes níveis: (1)

Não se aplica; (2) Irrelevante; (3) Aplica-se em pequena parte; (4) Aplica-se em grande parte; (5) Aplica-se totalmente.

A escala de Likert foi escolhida por ser uma das opções de medição em pesquisas sociais. Entretanto, por se tratar de pesquisa empírica sobre fatores humanos, consideramos as desvantagens e vantagens de sua aplicação. Identificamos certos limites do método selecionado, sobretudo o predomínio da representação pessoal do entrevistado, por receio de manifestar sua opinião isenta de preconceitos e discriminação ao afirmar comportamentos dos sujeitos pesquisados.

As possíveis distorções foram identificadas e minimizadas durante as respostas de livre narrativa, ao atribuírem o nível de aplicação nas questões estruturadas e fechadas da escala Likert, pois nos permitiu e garantiu a exploração de contradições entre duas partes da entrevista (partes II e III), conforme afirma Vieira (2004, p. 15) ao se referir à pesquisa empírica, a qual: “garante a riqueza dos dados, permite ver um fenômeno em sua totalidade, facilitando a exploração de contradições e paradoxos”.

7.3 Pesquisa qualitativa

Historicamente, a pesquisa qualitativa tem sido mais utilizada em alguns campos específicos de investigação nas Ciências Sociais e na Antropologia, na História e na Ciência Política. Todavia, autores como Miles e Huberman (1994) destacam que, desde 1990, vem aumentando o número de pesquisas qualitativas em disciplinas básicas e aplicadas, como a Administração em geral, a Sociologia, a Psicologia, a Linguística, a Saúde, o Planejamento Urbano, a Educação, a avaliação de políticas públicas, entre outras (VIEIRA, 2004, p. 17).

Para Neves (1996), a pesquisa qualitativa compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. O autor cita que o objetivo da pesquisa qualitativa é traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social. Trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e

dados, entre contexto e ação (MAANEN, 1979, p. 520). Ele destaca um conjunto de características que a tornam diferente dos outros tipos de pesquisa:

1. O ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental;
2. o caráter descritivo;
3. o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador;
4. enfoque indutivo.

Neves ainda escreve que

em sua maioria, os estudos qualitativos são feitos no local de origem dos dados, partem da suposição de que seja mais apropriado empregar a perspectiva da análise fenomenológica quando se trata de fenômenos singulares e dotados de certo grau de ambiguidade, mas não impedindo ao pesquisador utilizar a lógica do empirismo científico (NEVES, 1996).

Conforme citado em Vieira (2004), Alasuutari (1995) sugere que na análise qualitativa a lógica e a coerência da argumentação não são baseadas apenas e simplesmente em relações estatísticas entre variáveis. Entretanto, Vieira ressalta que “a não utilização de técnicas estatísticas não significa que as análises qualitativas sejam especulações subjetivas” (VIEIRA, 2004, p. 15).

Autores como Vieira (2004), que versam sobre a pesquisa qualitativa na Administração, destacam o fato de que “a pesquisa qualitativa é frequentemente criticada por ser muito subjetiva, em contraste com a alegada objetividade da pesquisa quantitativa”; entretanto, “a definição explícita das perguntas dos procedimentos de campo garantem à pesquisa qualitativa uma certa ‘objetivação’ do fenômeno estudado”, argumento também defendido por Miles e Huberman (1994) e Morgan (1983).

A dicotomia entre pesquisa qualitativa e quantitativa é argumentada por autores, porém para Vieira, essa dicotomia é falsa, pois, segundo seu ponto de vista, as pesquisas predominantemente qualitativas são tão rigorosas cientificamente quanto as predominantemente quantitativas. Martin (1990), entretanto, defende a utilização de diferentes métodos para a análise dos mesmos fenômenos, por

considerar que a diversificação da pesquisa utilizando os dois métodos, qualitativo e quantitativo, contribui para o avanço do conhecimento.

Com efeito, as pesquisas qualitativas na Sociologia trabalham com: significados, motivações, valores e crenças, e estes não podem ser simplesmente reduzidos às questões quantitativas, pois que respondem a noções muito particulares. Entretanto, os dados quantitativos e os qualitativos acabam se complementando dentro de uma pesquisa (MINAYO, 1996).

Por fim, considerando o pensamento dos autores que versam acerca da defesa da aplicação dos dois métodos de pesquisa, este estudo foi realizado adotando a pesquisa qualitativa, como foi apresentado na metodologia da pesquisa, item 6.2.

7.4 Construção do instrumento

O questionário utilizado nesta pesquisa foi construído com base em elementos extraídos de pesquisa realizada pela FIRJAN e adaptado pela autora com base no conceito de Competências, CHA - Conhecimentos, Habilidades, Atitudes, citado em Rogério Leme (2008).

7.5 Recurso utilizado

Para a gravação das entrevistas foi utilizado um aparelho MP4 fabricado pela SanDisk Corporation, modelo Fuze+, com 8MB, versão 01.27.02P.

Quadro 9 - Perfil e localização das empresas entrevistadas

Identificação das empresas	Número de funcionários	Número estimado de contratados das Comunidades	Região das empresas	Tipo
Empresa E1	10	2	Zona Oeste	Privada
Empresa E2	3.500	1.200	Centro/Zona Norte e Oeste	OSCIP
Empresa E3	470	22	Zona Oeste	Privada
Empresa E4	4.900	50	Centro e Zona Norte	Privada
Empresa E5	2.000	10	Centro e Zona Norte	Privada
Empresa E6	23.000	80	Centro	Pública
Empresa E7	1.250	50	Centro/Zona Sul e Norte	Privada
Empresa E8	600	200	Centro	Privada
Empresa E9	30	5	Centro	Privada
Empresa E10	900	250	Zona Sul	Privada
TOTAL	36.600	1.869	-	-

7.6 Tratamento dos dados

Os dados coletados nas empresas foram transcritos e analisados considerando o relato verbal dos pesquisados, a análise da narrativa e a interpretação do fenômeno pela pesquisadora. As entrevistas foram presenciais e gravadas, o que garantiu melhor interpretação das narrativas, sobretudo a

possibilidade de identificação de possíveis distorções, e redução das subjetividades quando da interpretação das questões e, por fim, dedicação de tempo do pesquisado exclusiva para fins da pesquisa.

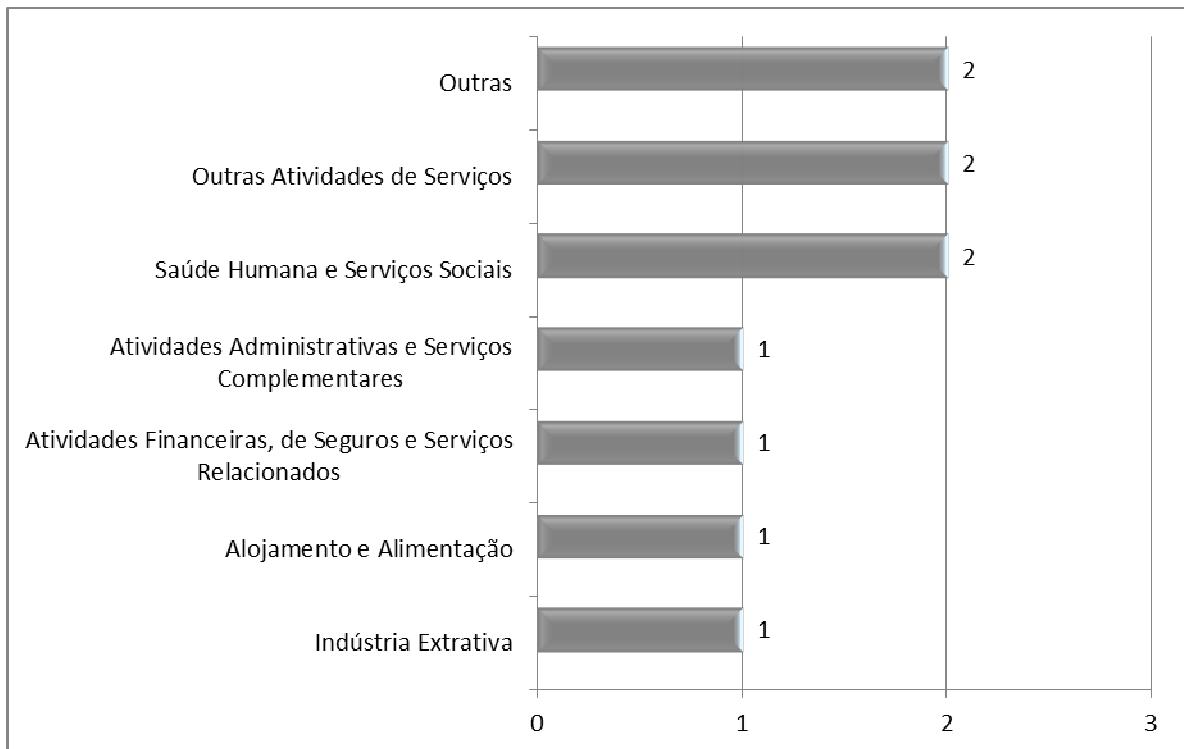
7.7 Dificuldades do método

A abordagem metodológica adotada para fins desta pesquisa apresentou dificuldades durante as entrevistas, dentre as quais destacamos:

- Dificuldade de agenda dos profissionais para realização das entrevistas, sendo necessários vários agendamentos, seguidos de cancelamentos e reprogramação da agenda.
- Dificuldade para identificar empresas que realizam processos seletivos com pessoas de comunidades.
- Necessidade de realizar mais de uma entrevista na mesma empresa, pelo fato de o profissional indicado para a entrevista não estar diretamente ligado aos processos de recrutamento e seleção, portanto não teve vivência direta com o objeto de estudo.
- Dificuldade do profissional de recursos humanos ou dirigente entrevistado para relatar a sua percepção sobre comportamentos observados, os quais lhe traziam desconforto, por receio de estar sendo preconceituoso e discriminador.

7.8 Análise dos dados

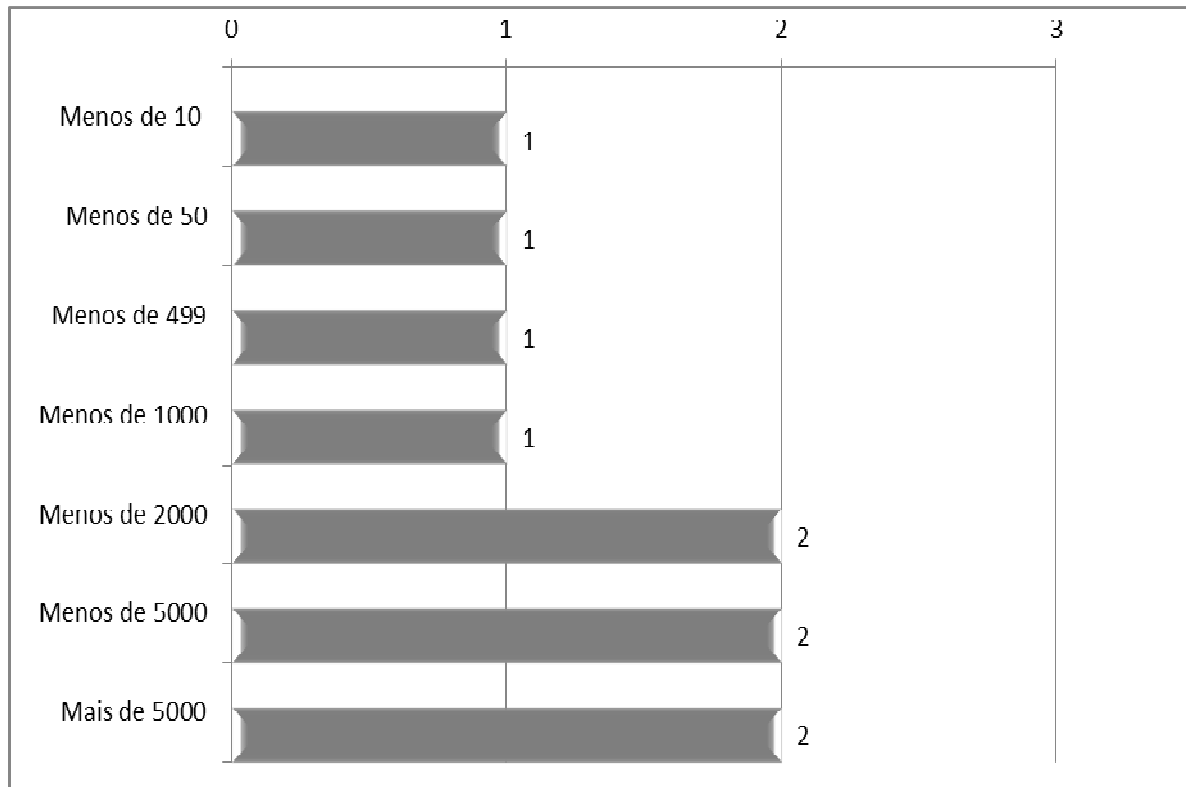
As entrevistas foram realizadas com profissionais de dez empresas sediadas na região metropolitana do Rio de Janeiro, de pequeno, médio e grande porte, segundo classificação do IBGE, sendo oito empresas privadas, uma OSCIP e uma empresa pública de vários segmentos econômicos, conforme gráfico a seguir.

Gráfico 1 - Classificação por atividade econômica

Embora o objetivo da pesquisa não seja a análise quantitativa do número de pessoas inseridas nas empresas, foi possível identificar que o número de pessoas de comunidades contratadas nas empresas é baixo. Os respondentes relataram números estimados de contratação de moradores de comunidades totalizando 1.869 contratados.

O número total de empregados da amostra representa o universo de 36.660 efetivos e não considerou o número de funcionários das respectivas empresas das filiais ou sedes em outros municípios e estados do país; foram entrevistadas empresas de pequeno, médio e grande porte, conforme o Gráfico 2.

Gráfico 2 - Número de empregados



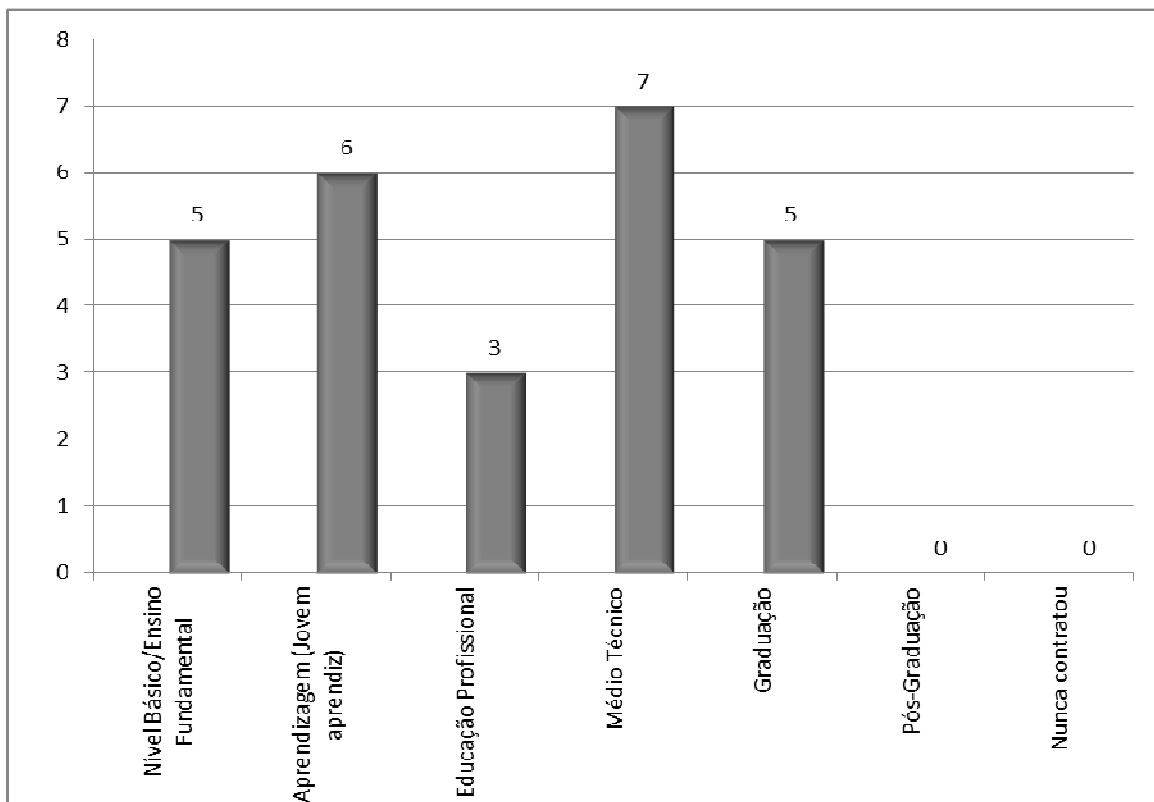
Ao analisarmos se as empresas entrevistadas contratam pessoas de comunidades do Rio de Janeiro, bem como o respectivo nível de escolaridade, obtivemos o seguinte resultado: das dez empresas entrevistadas, sete contratam alunos de comunidades do Rio de Janeiro no nível técnico, seis empresas contratam moradores em comunidades alunos do curso de aprendizagem para integrar ao programa Jovem Aprendiz, motivadas pelo cumprimento do percentual de contratação exigido pela Lei nº 10.097/00, que determina que “a aprendizagem é estabelecida pela Lei nº. 10.097/00, regulamentada pelo Decreto nº 5.598/05. Estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos e portadores de necessidades especiais sem limite máximo de idade” (Portal do Trabalho e Emprego - MTE).

Para o nível básico e fundamental, cinco das dez empresas confirmaram a contratação, e ela pôde ser aprofundada pela análise dos relatos verbais que registram a contratação de pessoas de comunidades para ocupação dos seguintes cargos: auxiliar de serviço geral (ASG) e maqueiros. Constatamos também que cinco

empresas contratam pessoas de comunidade graduadas. Entretanto, é importante ressaltar que a frequência de contratação por nível de escolaridade não é proporcional ao número de pessoas contratadas; essa constatação pôde ser identificada nos relatos verbais que revelam que o número de pessoas de comunidades com graduação ainda é inferior ao número de pessoas do Nível Básico/Ensino Fundamental e Técnico, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Contratação segundo nível de escolaridade

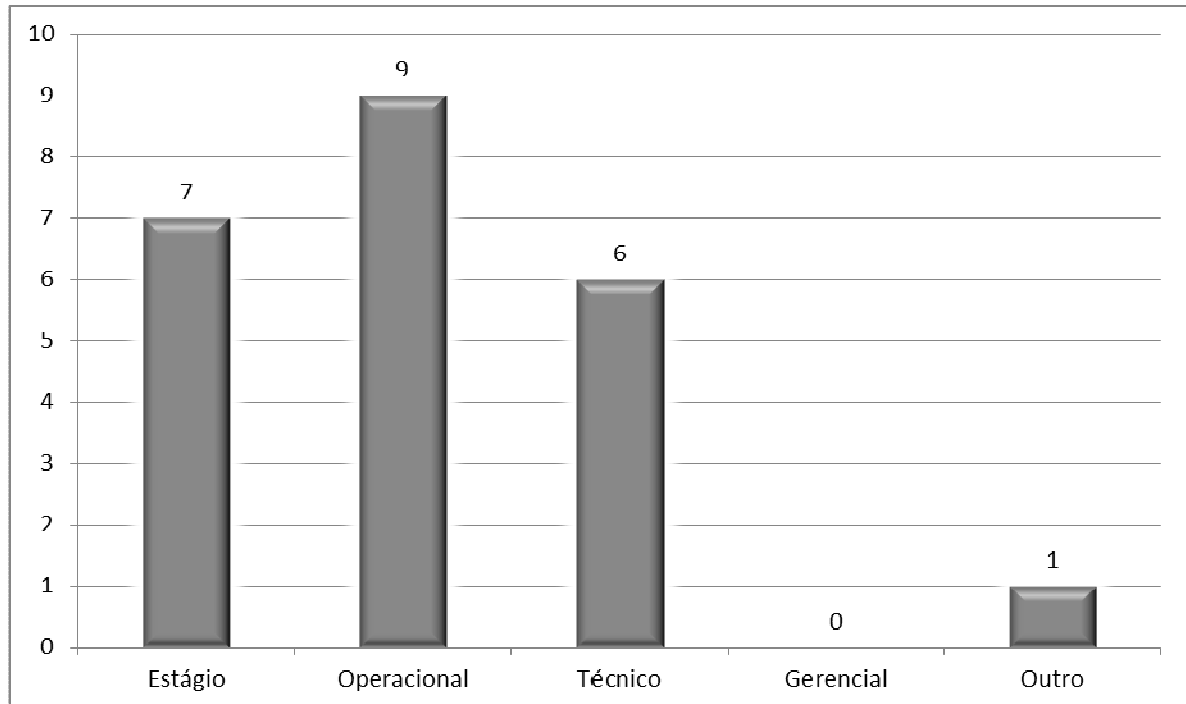
A empresa que você está representando contrata(ou) estagiários ou funcionários moradores das comunidades do Rio de Janeiro, com os seguintes níveis de escolaridade:



Com o objetivo de analisar para qual nível de ocupação as pessoas das comunidades são contratadas pelas empresas entrevistadas, apresentamos as seguintes opções: estágio, nível operacional, técnico, gerencial e outros, conforme o Gráfico 4.

Gráfico 4 - Contratação segundo nível de ocupação

Na maioria das vezes os candidatos, moradores das comunidades, são contratados para os seguintes níveis:



Os dados revelam que nove das dez empresas entrevistadas contratam as pessoas das comunidades para o nível operacional, e para o nível gerencial nenhuma das dez empresas confirmou contratações. Portanto, podemos inferir que as pessoas das comunidades do Rio de Janeiro são contratadas, em sua maioria, para ocupações de cargos nos níveis operacionais e técnicos. Contudo, para fins de comprovação dessa inferência caberia estudo específico.

Como já foi abordado, a parte II da pesquisa visa a identificar a percepção do respondente acerca do processo de contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal nas empresas.

Aqui, o número de ocorrências está representado pela "frequência" dos conteúdos verbalizados pelos entrevistados das empresas.

Tabela 1 - Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 11

Tema 11	Verbalização	Ocorrências
O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro, considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.	Impontualidade e ausência do trabalho	E1, E8 ¹⁰
	Uso de gírias	E1, E3, E4, E5, E7 e E10
	Uso de palavrões, vocabulário inadequado, comunicação inadequada	E3, E7, E8 e E10
	Vocabulário restrito/ dificuldade da língua portuguesa/concordância verbal erros de ortografia	E5
	Visão limitada sobre a carreira	E5
	Comportamentos indesejáveis/ inadequados	E1, E3, E7 e E10 ¹¹
	Forma de vestir inadequada	E3, E7 e E8
	Apresentam perfil muito diferenciado de todos com que já trabalhei (precisam de acompanhamento)	E4
	Apresentam baixo nível de escolaridade	E6

¹⁰ Relato se refere às ausências de mães jovens, geralmente com mais de um filho, sem registro de pai, as quais não têm com quem deixá-los.

¹¹ Em grupo, geralmente, tumultuam o ambiente, celulares tocam ao mesmo tempo com toques de funk ou pagode e falam alto.

	Falta de iniciativa e proatividade	E5
	Falta de qualificação técnica/Falta de qualificação técnica reconhecida por entidades de formação profissional	E5 e E10
	Não se apresentam adequadamente para os processos seletivos/Falta de preparação para participar de processos seletivos	E7, E8 e E10 ¹²
	• Apresentam dificuldade para diferenciar o ambiente empresarial e o dia a dia	E10
	As pessoas moradoras das comunidades que têm acesso ao ensino superior apresentam comportamentos mais adequados ao ambiente empresarial	E2 e E4 ¹³
	Pessoas cujos pais trabalham com pessoas de outro contexto sociocultural mais privilegiado apresentam comportamento e vocabulário mais adequados ao ambiente empresarial	E4

¹² Relato verbal de profissional de RH com 25 anos de experiência com processo seletivo com a participação de pessoas de comunidades do Rio de Janeiro.

¹³ Relato verbal de profissional de RH com 25 anos de experiência com processo seletivo com a participação de pessoas de comunidades do Rio de Janeiro.

O tema 11 refere-se à percepção dos respondentes acerca da contratação dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando aspectos comportamentais e possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas. Constatamos que a comunicação é o fator mais recorrente nos relatos dos entrevistados. Das dez empresas entrevistadas, seis relataram o uso de gírias como comportamento que interfere na contratação das pessoas das comunidades; seguindo em aspectos ligados à comunicação, podemos constatar o uso de vocabulário inadequado e inapropriado e o uso de palavrões. Por conseguinte, comportamentos inadequados destacados de forma geral por quatro das dez empresas e a forma inadequada de se vestir para o ambiente empresarial foram confirmados por três das dez empresas entrevistadas.

Tabela 2 - Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 12

Tema 12	Verbalização	Ocorrências
Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sociocultural, os quais são desassociados do ambiente empresarial?	Apresentam comportamentos desassociados do ambiente profissional	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9 e E10.
	Uso de gírias	E1, E3, E4, E5, E7
	Uso de palavrões/vocabulário inadequado/comunicação inadequada/fala alto	E1, E2, E3, E7
	Falta de proatividade	E7
	“Jeitinho brasileiro”/“mentirinhas”	E2, E6
	Falta de limites e parâmetros	E7
	Dificuldades no cumprimento de normas e regras/não submissão a	E2, E4, E6 e E10

	regras	
	Vestimenta inadequada/forma de vestir inadequada	E2, E3, E7, E8
	Dificuldade para usar o uniforme	E2, E6
	Dificuldade para trabalhar em empresa formal	E2
	Uso de <i>piercing</i> (valorizado na comunidade, mas na empresa não)	E3 ¹⁴
	Coloração do cabelo dos homens: verde, <i>pink</i> ou todo descolorido	E3

O tema 12 teve como objetivo saber se, na percepção dos respondentes, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sociocultural desassociados do ambiente empresarial. Os respondentes das dez empresas entrevistadas afirmam que os moradores das comunidades apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sociocultural desassociados dos comportamentos esperados pelas respectivas empresas.

Durante os relatos, novamente surgem aspectos ligados à comunicação, como comportamentos inerentes ao contexto sociocultural das comunidades do Rio de Janeiro, os quais são considerados pelos respondentes comportamentos desassociados do contexto empresarial. O uso de gírias é reafirmado por cinco das dez empresas entrevistadas: E1, E2, E4, E5 e E7. Outros aspectos da comunicação, como o uso de palavrões, vocabulário e comunicação inadequada e falar alto, também são percebidos por quatro das dez empresas entrevistadas. A dificuldade para cumprimento de normas e regras e a não submissão a regras surgem nos

¹⁴ Relato verbal de profissional de RH de empresa de alimentos na qual o uso do *piercing* não é permitido; o adereço tem que ser retirado antes de entrar no ambiente de trabalho, e, embora sejam orientados, o uso é recorrente.

relatos de quadro das dez empresas, seguidas da forma inadequada de se vestir para o ambiente de trabalho nas respectivas empresas, apontada por quatro das dez empresas. A dificuldade para utilização de uniformes foi relatada por duas das dez entrevistadas.

Tabela 3 - Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 13

Tema 13	Verbalização	Ocorrências
Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.	Aspectos comportamentais	E1, E2 e E9
	Os currículos são muito parecidos	E2
	Falta de mão de obra qualificada	E2, E4 e E5
	Dificuldade para adequar o trabalho informal que eles fazem com o trabalho formal da empresa	E2
	Todos precisam de treinamento e educação permanente	E2
	Pelas diferenças, a gestão deles na empresa é mais flexível, e isso gera problema interno na gestão	E3
	Resistência ao comportamento organizacional/Transgressão	E4
	Gravidezes de jovens entre 16 e 17 anos com mais de um filho	E8
	Histórico criminal ou envolvimento com o crime	E10
	Adequação do perfil ao cargo/realiza treinamentos para desenvolvimento de competências, mas para alguns cargos é difícil	E10

Procuramos no tema 13 identificar possíveis dificuldades que os respondentes encontrariam para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro, o que revelou o seguinte resultado: aspectos comportamentais são apontados por três das dez empresas entrevistadas como possíveis dificuldades; entretanto, na descrição dos relatos é possível constatar que as empresas entrevistadas estão investindo em treinamentos internos para desenvolvimento de

competências, mas o relato da empresa E10, a qual realiza treinamentos contínuos, sinalizou que para alguns postos de trabalho é difícil desenvolver competências como, por exemplo, a contratação de pessoas com vícios de linguagem para atendimento ao público e recepção. E a falta de mão de obra qualificada foi registrada por três das dez empresas entrevistadas.

Tabela 4 - Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 14

Tema 14	Verbalização	Ocorrências
Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro se encontram em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto socioeconômico durante um processo seletivo?	Sim, em alguns casos, encontram-se em situação de desvantagem; percebemos diferença de comportamento se comparado com outro funcionário que temos que também é de baixa renda, mas não é morador de comunidade	E1
	Dificuldades com cumprimento de regras	E2, E9
	Percebemos diferença no grau de instrução e intelectual/baixo nível de escolaridade	E2, E4, E5, E6 e E7
	Comportamento mais “grosseiro” na forma de falar/ trejeitos	E2 e E7
	Com o tempo, o encontro destes sujeitos [de comunidades e fora da comunidade] traz boas respostas, eles se moldam	E2

	<p>Considero uma desvantagem a dificuldade para utilizar a linguagem usada no ambiente organizacional. Eles precisam se policiar, os do “asfalto” não, pois eles se comunicam de forma natural</p>	E3
	<p>São muito criativos/trazem soluções rápidas, mas quando são relacionadas ao próprio contexto</p>	E4
	<p>No processo seletivo a diferença é nítida. E quanto mais próximo eles moram do asfalto o comportamento é mais próximo do esperado pela empresa</p>	E4
	<p>Durante o processo seletivo os aspectos subjetivos, bem como o julgamento do entrevistador sobre a idoneidade do candidato, se ele é marginal, se é honesto</p>	E6
	<p>Dificuldade para redigir <i>e-mail</i>, conjugar, concordância, falta de leitura</p>	E7
	<p>Muitos moradores possuem comportamentos, estética e relação humana que não é aceita dentro das regras de convívio fora das comunidades</p>	E9

O tema 14 direciona a revelar se os moradores das comunidades do Rio de Janeiro se encontram em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto socioeconômico durante um processo seletivo. A constatação mais recorrente apontada por cinco empresas foi o baixo nível de escolaridade, seguido de relatos que convergem novamente para aspectos relacionados ao comportamento e à comunicação. Seis das dez empresas relataram a presença de diferenças relacionadas às questões comportamentais e uma destaca a dificuldade com a comunicação escrita; três destacam a forma de falar e duas empresas sinalizam a dificuldade para cumprimento de regras.

Tabela 5 - Síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais no tema 15

Tema 15	Verbalização	Ocorrências
Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga relacionado ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?	Não existência de preconceito quanto ao local de moradia	E1, E2, E3, E5, E7, E9, E8 e E10
	Existência de preconceito quanto ao local de moradia, por parte de alguns gestores	E4 e E6
	Percebo inadequação de pessoas de comunidades ao perfil da vaga e não discriminação pelo local de moradia.	E5 e E10

Tendo em vista os estudos realizados por Perlman (2002), que revelou por parte dos moradores a existência de discriminação com relação ao local de moradia como fator que influencia na contratação de pessoas moradoras em comunidades do Rio de Janeiro, buscamos no tema 15 verificar a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionado ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro para fins de sua contratação na respectiva empresa entrevistada.

Das dez participantes, oito afirmam que não há discriminação por parte dos selecionadores ou gestores das vagas a serem ocupadas; duas afirmaram que ainda

existe algum tipo de receio por parte dos gestores das respectivas empresas. Duas das dez empresas destacam que percebem a falta de qualificação profissional como dificuldade para inserção de pessoas de comunidades nas respectivas em empresas, destacando que o local de moradia não é fator discriminatório. Portanto, podemos sugerir que a percepção dos moradores não reflete a percepção das empresas e que aspectos relacionados ao perfil de competências estabelecidas para as ocupações pelas respectivas empresas possivelmente não são preenchidos pelos candidatos moradores das comunidades, dificultando a contratação dessas pessoas nas empresas. A violência nas comunidades foi apontada por uma das dez empresas como possível discriminação por parte do entrevistador com relação ao local de moradia, por ser um fator que interfere na frequência ao trabalho.

Tabela 6 – Aspectos subjacentes a pesquisa: síntese dos conteúdos identificados nos relatos verbais os quais não estavam previstos neste estudo

Aspectos subjacentes à pesquisa	Verbalização	Ocorrências
Fatores que surgiram nos relatos não previstos nas questões	Pessoas “apenadas” não se sentem discriminadas no ambiente de trabalho, elas gostam que os colegas de trabalho saibam que estão cumprindo pena como forma de imposição	E2
	Horário para entrar e sair da comunidade/situações que os impede de sair/O local de moradia associado à violência das comunidades e sua interferência na frequência ao trabalho	E3 e E8
	Deslocamento para o trabalho: considero o deslocamento e meio de transporte dos moradores uma	E3

	<p>desvantagem em relação aos do “asfalto” porque estes acabam tendo mais opções e facilidade de ir e vir</p> <p>O deficiente físico que vive na comunidade também contribui com o sustento da casa, isto é um incentivo para que ele não se autodiscrimine, o que difere do deficiente de família mais abastada, que geralmente é mais protegido</p> <p>A gravidez precoce inviabiliza a contratação por que a empresa prevê ausência com maior frequência</p>	<p>E4</p> <p>E8</p>
--	---	---------------------

Apêndice D: Transcrição completa dos relatos verbais.

A livre narrativa dos entrevistados possibilitou o surgimento de fatores não previstos nesta pesquisa, os quais extrapolam o objeto de estudo acerca dos fatores que interferem na inserção e permanência de moradores de comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal; podemos classificá-los como resultados subjacentes à pesquisa, identificados nos relatos verbais de cinco das dez empresas entrevistadas.

Uma das dez empresas relatou contratar pessoas “apenas”, as quais fazem questão de serem conhecidas como detentos ou ex-detentos como forma de intimidação dos demais colegas de trabalho.

Dois das empresas destacaram aspectos relacionados à violência nas comunidades. A empresa E3 destaca que em algumas comunidades, por conta da violência, são estabelecidos horários para entrar e sair na comunidade; essa particularidade interfere na vida profissional do morador da comunidade ao gerar atrasos e ausências no trabalho.

Observa-se também o nível de estresse dos moradores nos momentos de violência interferindo no desempenho profissional. O deslocamento do profissional morador de comunidade também é considerado pelo respondente como desvantagem para moradores de determinadas comunidades cuja geografia não permite o acesso a transporte. Ou seja, os moradores que residem em pontos mais altos das comunidades têm mais dificuldade no deslocamento para o trabalho.

A empresa E4 ressaltou a sua percepção com relação à contribuição de pessoas com deficiências (PCDs), moradoras em comunidades no sustento da casa, o que impede a autodiscriminação, e acrescenta que PCDs de famílias de outro contexto socioeconômico são mais protegidas pelas famílias; geralmente, na percepção do respondente, não são inseridos no mercado de trabalho.

A empresa E8 relatou que a gravidez precoce inviabiliza a contratação, porque a empresa prevê ausência com maior frequência.

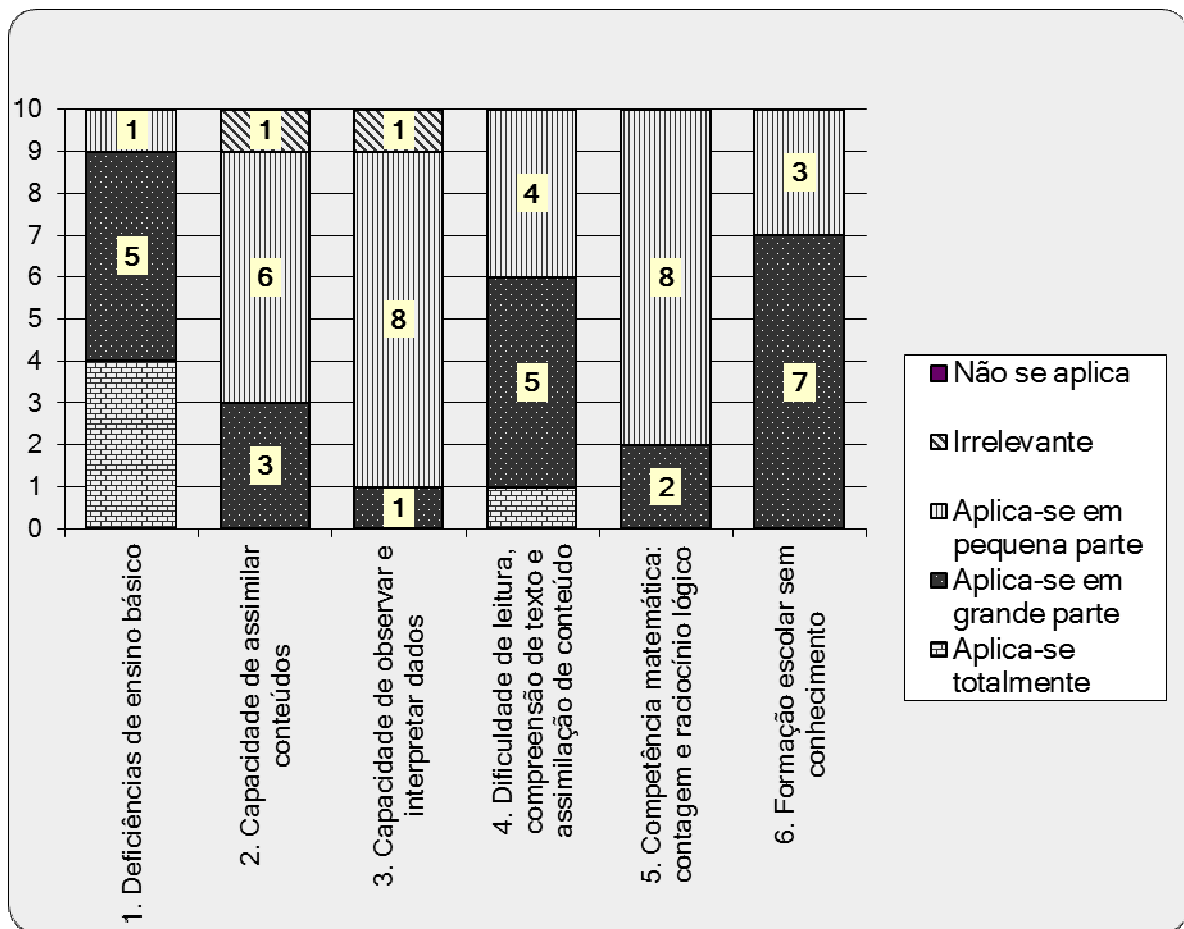
As questões da parte III visam a conhecer o grau de concordância do respondente com relação às questões estruturadas sobre possíveis conhecimentos, habilidades e atitudes observados em candidatos, estagiários e/ou funcionários moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

A pergunta 16 é: em que nível se aplicam as questões descritas no bloco A aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro? Pede-se que marque o nível de aplicação conforme a escala mencionada anteriormente, ou seja: (1) Não se aplica; (2) Irrelevante; (3) Aplica-se em pequena parte; (4) Aplica-se em grande parte; (5) Aplica-se totalmente.

BLOCO A – Conhecimento

1. Deficiências de ensino básico
2. Capacidade de assimilar conteúdos
3. Capacidade de observar e interpretar dados
4. Dificuldade de leitura, compreensão de texto e assimilação de conteúdo
5. Competência matemática: contagem e raciocínio lógico
6. Formação escolar sem conhecimento

Gráfico 5 - Bloco A - Conhecimento



No Bloco A, classificado como “Conhecimento”, verificamos que, no item 1, quatro das dez empresas entrevistadas concordam que a deficiência no ensino básico é totalmente aplicável aos moradores das comunidades e cinco empresas consideram que se aplica em grande parte; uma relatou ser aplicável em pequena parte. No item 2, seis das dez empresas entrevistadas concordam que a capacidade de assimilar conteúdos aplica-se em pequena parte aos moradores das comunidades, três consideram que é aplicável em grande parte e uma considera irrelevante. Ainda no Bloco A, no item 3 oito empresas concordam que a capacidade de interpretar dados é aplicável a pequena parte, uma empresa concorda que se aplica em grande parte e, por último, uma empresa considera irrelevante. No item 4, cinco empresas afirmam que a dificuldade de leitura e compreensão de texto e assimilação de conteúdos é aplicável em grande parte e quatro empresas consideram que seja aplicável em pequena parte; uma empresa considera totalmente aplicável. No item 5, a competência matemática: contagem e raciocínio

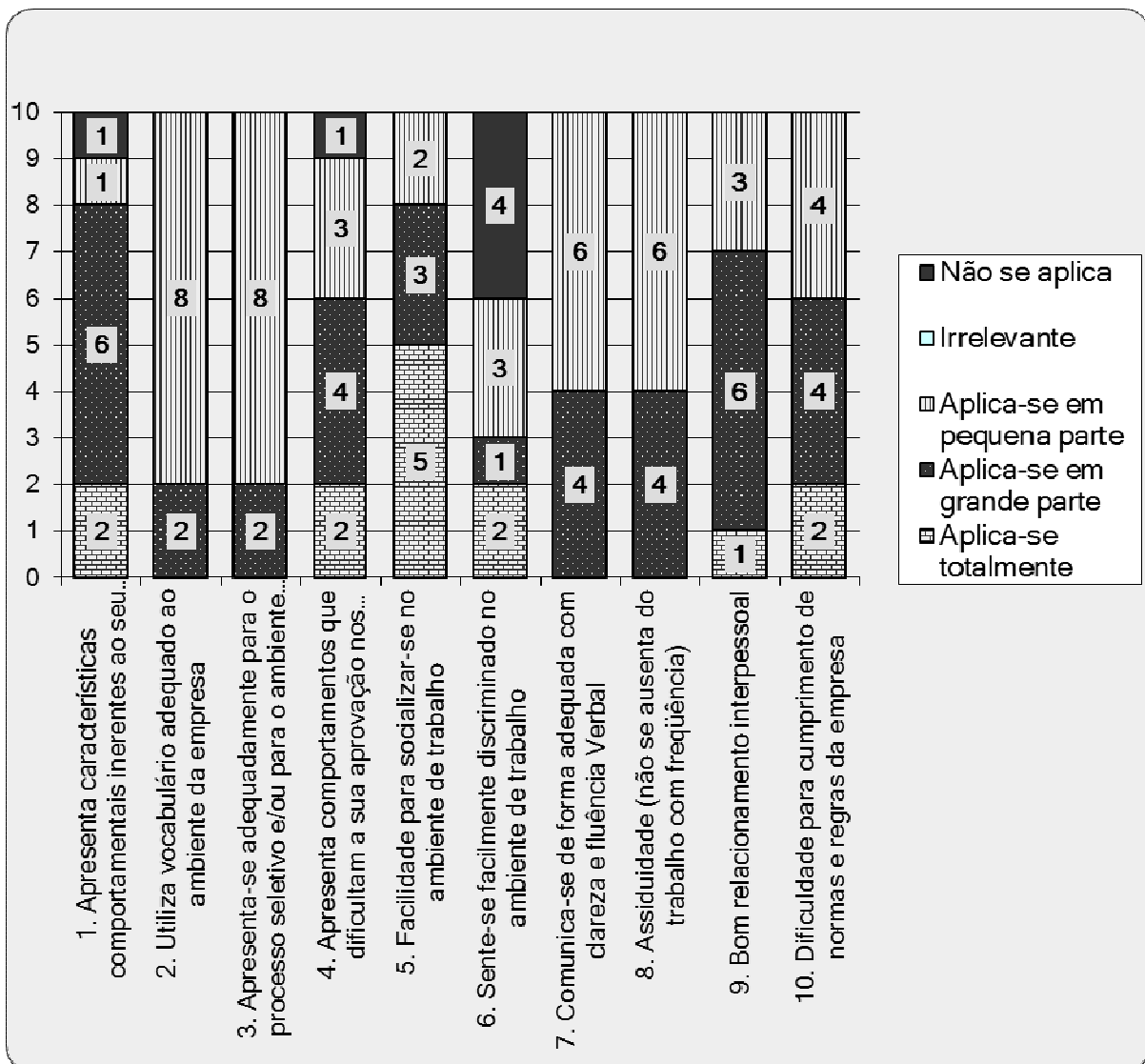
lógico são considerados por oito das dez empresas como aplicável em pequena parte, e duas percebem que são totalmente aplicáveis às pessoas das comunidades. Concluindo o Bloco A, no item 6, a formação escolar sem conhecimento é considerada por sete das empresas entrevistadas como aplicável em grande parte e três consideram aplicável em pequena parte.

A pergunta 17 é: em que nível se aplicam as questões abaixo descritas no bloco B aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro? Pede-se que marque o nível de aplicação conforme a escala: (1) Não se aplica; (2) Irrelevante; (3) Aplica-se em pequena parte; (4) Aplica-se em grande parte; (5) Aplica-se totalmente.

BLOCO B – Habilidades e Comportamentos

1. Apresenta características comportamentais inerentes ao seu contexto sociocultural, as quais são desassociadas do ambiente empresarial.
2. Utiliza vocabulário adequado ao ambiente da empresa.
3. Apresenta-se adequadamente para o processo seletivo e/ou para o ambiente de trabalho (vestuário, higiene e apresentação pessoal).
4. Apresenta comportamentos que dificultam a sua aprovação nos processos seletivos e sua permanência na empresa.
5. Facilidade para socializar-se no ambiente de trabalho.
6. Sente-se facilmente discriminado no ambiente de trabalho.
7. Comunica-se de forma adequada com clareza e fluência Verbal
8. Assiduidade (não se ausenta do trabalho com frequência).
9. Bom relacionamento interpessoal.
10. Dificuldade para cumprimento de normas e regras da empresa.

Gráfico 6 - Bloco B – Habilidades e comportamentos



Direcionado a confirmar as possíveis afirmações apresentadas nas questões de livre narrativa acerca das competências comportamentais, o Bloco B permitiu estabelecer o nível de aplicabilidade dos fatores que interferem na inserção dos moradores em comunidades no mercado de trabalho formal na percepção das dez empresas entrevistadas.

Seis delas consideram, no item 1, que grande parte dos moradores em comunidade apresenta características comportamentais inerentes ao seu contexto sociocultural que são desassociadas do ambiente empresarial. Duas das dez empresas consideram que se aplica totalmente; uma considerou ser irrelevante e duas empresas consideram que não se aplica.

No item 2, oito empresas consideram que a utilização do vocabulário adequado ao ambiente da empresa é aplicável em pequena parte dos moradores em comunidades, duas consideram aplicável em grande parte e uma das entrevistadas considera que não se aplica.

Acerca da apresentação pessoal adequada para o processo seletivo e/ou para o ambiente de trabalho (vestuário, higiene e apresentação pessoal), o item 3, oito empresas atribuíram ser aplicável a pequena parte dos candidatos moradores em comunidades e duas empresas consideram ser aplicável totalmente; uma entre as dez respondentes considera que é irrelevante.

No item 4, sobre apresentar comportamentos que dificultam a sua aprovação nos processos seletivos e a permanência na empresa, na percepção de quatro respondentes aplica-se a grande parte dos moradores das comunidades; dois dos entrevistados consideram ser totalmente aplicável e três consideram ser aplicável a pequena parte; por último, uma empresa considera não ser aplicável.

Quanto ao item 5, facilidade para socializar-se no ambiente de trabalho, na percepção de cinco respondentes essa competência é totalmente aplicável aos moradores das comunidades; três dos entrevistados avaliam ser aplicável a grande parte e dois entre os dez respondentes consideram ser aplicável a pequena parte dos moradores das comunidades.

No item 6, acerca de sentir-se facilmente discriminado no ambiente de trabalho, os dados revelam que quatro dos dez respondentes percebem que não é aplicável aos moradores das comunidades, três atribuem ser aplicável a pequena parte, dois respondentes acreditam que é aplicável a grande parte e por fim um respondente acredita ser totalmente aplicável.

No item 7, comunica-se de forma adequada com clareza e fluência verbal, constatamos que seis das dez empresas entrevistadas concordam que se aplica a pequena parte das pessoas das comunidades; quatro empresas consideram que é aplicável em grande parte.

No item 8, acerca da assiduidade dos moradores das comunidades (não se ausentam do trabalho com frequência), os dados revelam que, das dez empresas entrevistadas, seis concordam que se aplica em pequena parte e quatro empresas concordam que é aplicável em grande parte.

No item 9, bom relacionamento interpessoal, seis das dez empresas concordam ser aplicável em grande parte aos moradores das comunidades e três

concordam que se aplica em pequena parte; uma empresa considera ser totalmente aplicável.

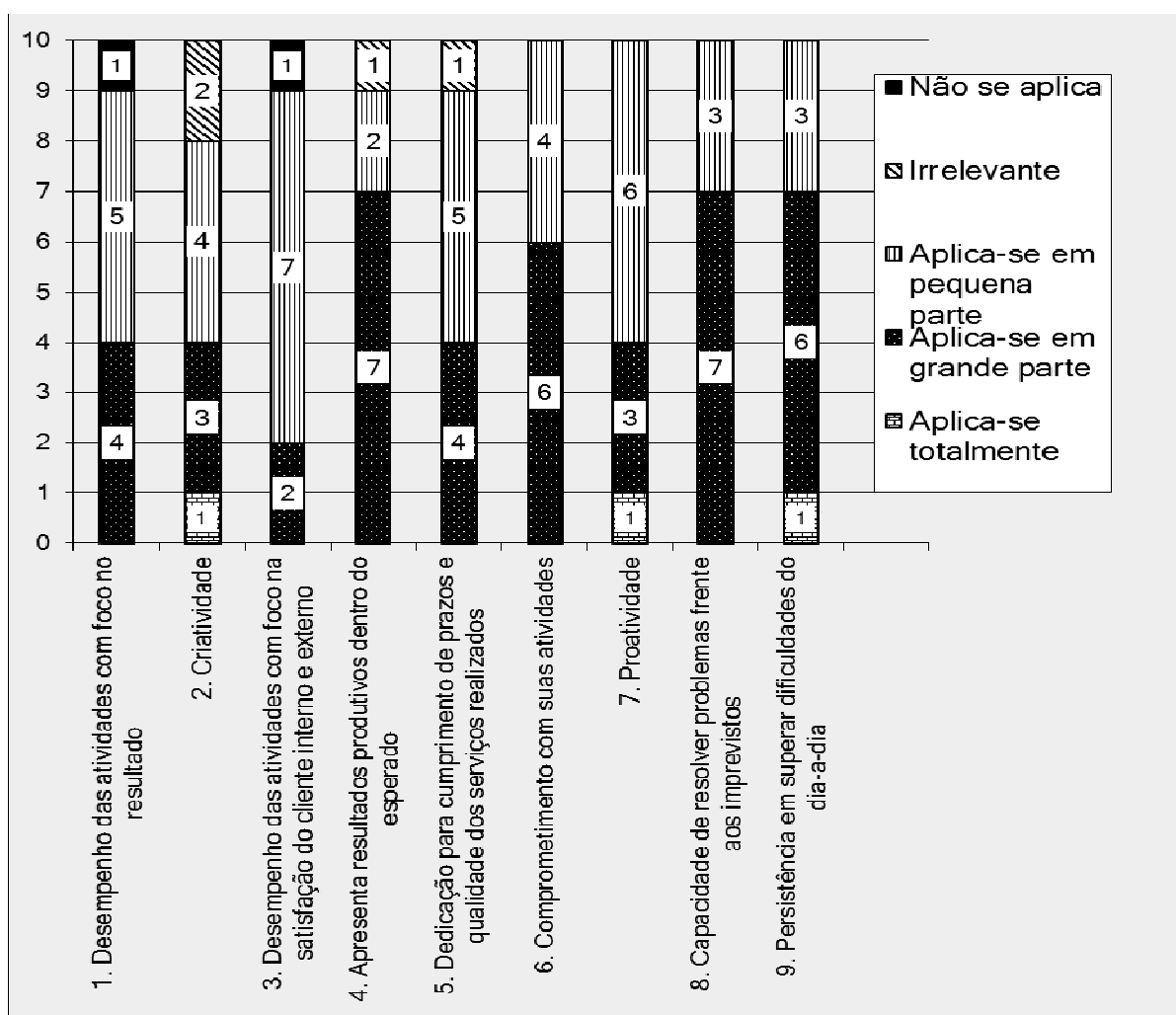
Finalizando o Bloco B, no item 10, dificuldade para cumprimento de normas e regras da empresa, das dez empresas pesquisadas, quatro consideram ser aplicável em pequena parte e quatro consideram ser aplicável em grande parte; duas empresas consideram ser totalmente aplicável.

Quanto à questão 18, em que nível se aplicam as questões descritas no bloco C aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro, pede-se que marque o nível de aplicação conforme a escala: (1) Não se aplica; (2) Irrelevante; (3) Aplica-se em pequena parte; (4) Aplica-se em grande parte; (5) Aplica-se totalmente.

BLOCO C – Atitudes

1. Desempenho das atividades com foco no resultado.
2. Criatividade.
3. Desempenho das atividades com foco na satisfação do cliente interno e externo.
4. Apresenta resultados produtivos dentro do esperado.
5. Dedicção para cumprimento de prazos e qualidade dos serviços realizados.
6. Comprometimento com suas atividades.
7. Proatividade.
8. Capacidade de resolver problemas frente aos imprevistos.
9. Persistência em superar dificuldades do dia a dia.

Gráfico 7 - Bloco C – Atitudes



Direcionada a confirmar as possíveis afirmações, apresentadas nas questões de livre narrativa acerca das competências comportamentais, o Bloco C permitiu estabelecer o nível de aplicabilidade dos fatores que interferem na inserção dos moradores em comunidades no mercado de trabalho formal na percepção das dez empresas entrevistadas.

Cinco das dez empresas entrevistadas consideram que, no item 1, desempenho das atividades das pessoas moradoras em comunidades com foco no resultado, é aplicável em pequena parte; quatro empresas consideram que é aplicável em grande parte e uma das dez empresas considera que não se aplica.

O item 2, acerca da criatividade, quatro das dez empresas consideram aplicável em pequena parte dos moradores; três empresas consideram aplicável em

grande parte, duas consideram ser irrelevante e uma das dez empresas entrevistadas considera totalmente aplicável.

No item 3, desempenho das atividades com foco na satisfação do cliente interno e externo, sete das dez empresas entrevistadas consideram ser aplicável em pequena parte dos moradores em comunidades; duas das dez empresas consideram que se aplica em grande parte dos moradores e uma das empresas considera não ser aplicável.

No item 4, apresenta resultados produtivos dentro do esperado, das dez empresas entrevistadas, sete consideram que é aplicável a grande parte dos moradores das comunidades, duas das dez empresas consideram ser aplicável em pequena parte e uma das dez empresas considera irrelevante.

No item 5, dedicação para cumprimento de prazos e qualidade dos serviços realizados, cinco das dez empresas entrevistadas consideram ser aplicável a pequena parte, quatro empresas consideram ser aplicável em grande parte e uma considera ser irrelevante.

No item 6, comprometimento com suas atividades, seis das dez empresas entrevistadas consideram aplicável em grande parte dos moradores das comunidades e quatro das dez empresas consideram aplicável em pequena parte.

No item 7, acerca da proatividade, seis das dez empresas entrevistadas consideram ser aplicável em pequena parte e três empresas consideram ser aplicável em grande parte dos moradores das comunidades; uma das dez empresas considera ser totalmente aplicável.

No item 8, capacidade de resolver problemas frente aos imprevistos, sete das dez empresas entrevistadas consideram aplicável em grande parte aos moradores das comunidades e três das dez empresas entrevistadas consideram aplicável em pequena parte dos moradores das comunidades.

Finalizando o Bloco C, no item 9, persistência em superar dificuldades do dia a dia, cinco das dez empresas entrevistadas consideram aplicável em grande parte dos moradores das comunidades; três empresas consideram aplicável em pequena parte e uma considera ser totalmente aplicável.

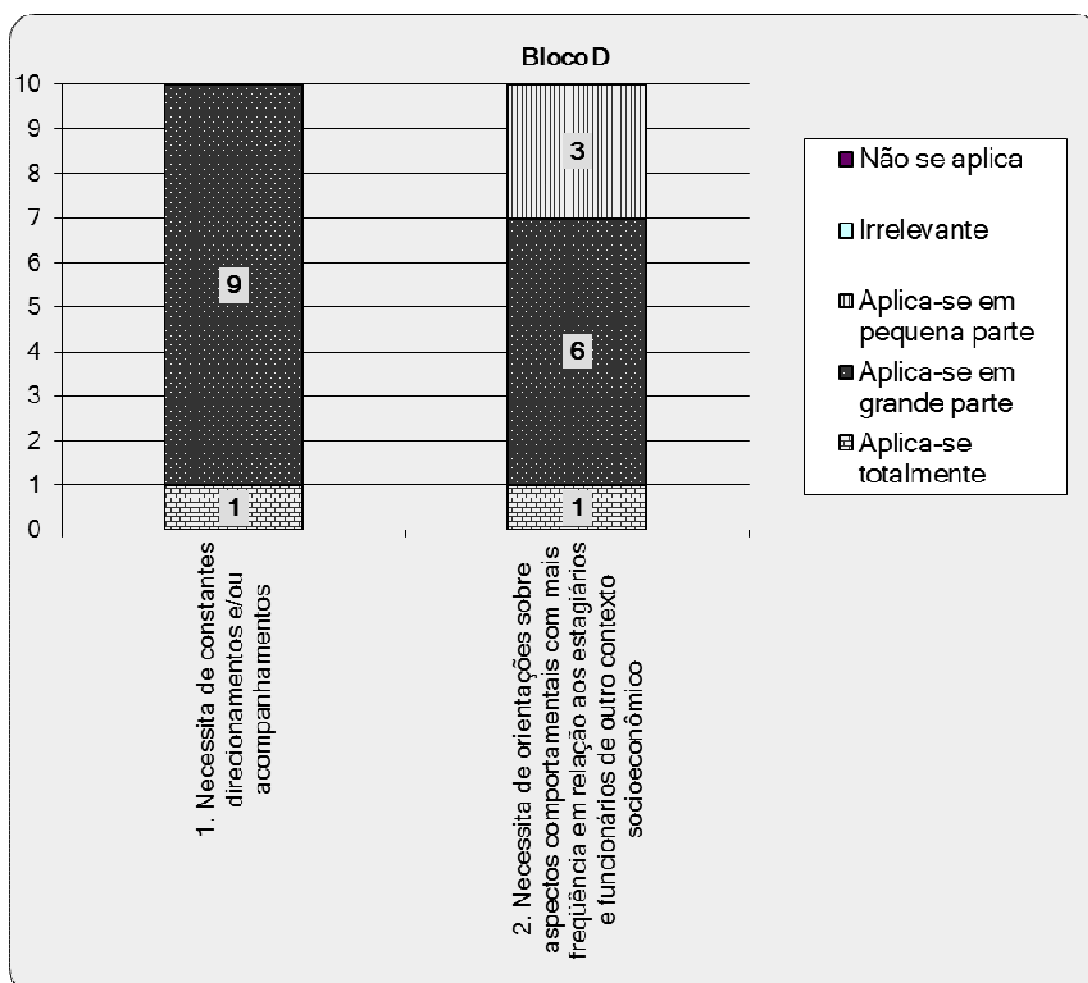
Na questão 19 avalia-se em que nível se aplicam as questões descritas no bloco D aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro. Pediu-se que marcasse o nível de aplicação conforme a seguinte escala: (1) Não se aplica;

(2) Irrelevante; (3) Aplica-se em pequena parte; (4) Aplica-se em grande parte; (5) Aplica-se totalmente.

BLOCO D – Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais

1. Necessita de constantes direcionamentos e/ou acompanhamentos.
2. Necessita de orientações sobre aspectos comportamentais com mais frequência que estagiários e funcionários de outro contexto socioeconômico.

Gráfico 8 - Bloco D – Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais



Das dez empresas entrevistadas, nove consideram que se aplica em grande parte aos moradores de comunidades a necessidade de constantes direcionamentos e acompanhamentos e uma considera que se aplica totalmente; das dez empresas entrevistadas, seis consideram que se aplica em grande parte aos moradores de comunidades a necessidade de orientações sobre aspectos comportamentais com mais frequência que aos moradores de outro contexto sociocultural, três considera que se aplica em pequena parte e uma considera que se aplica totalmente.

8 RESUMO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Esta pesquisa focou no levantamento das dificuldades enfrentadas por moradores das comunidades do Rio de Janeiro para sua inserção e permanência no mercado de trabalho formal em empresas da Região Metropolitana do Rio de Janeiro.

A pesquisa revela a existência de fatores subjetivos que interferem na inserção e permanência dos moradores de comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal, os quais estão relacionados ao contexto socioeconômico e cultural.

Na percepção dos gestores das empresas que participaram da pesquisa, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inadequados para a ocupação de determinadas atividades profissionais formais, no modelo de gestão de pessoas adotado pelas empresas e, sobretudo, independente de conhecimento técnico. Para esses gestores, o conhecimento técnico é necessário, mas insuficiente para entrada e permanência no mercado de trabalho formal.

Esse resultado converge com a hipótese que inspirou esta pesquisa, de que existem fatores que interferem e dificultam a inserção e permanência de pessoas de comunidades no mercado de trabalho formal, independente do nível de escolaridade.

Na primeira parte do instrumento utilizado para realização das entrevistas, constatamos que o número de pessoas moradoras em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal é baixo em relação ao número de pessoas de outro contexto sociocultural. Além disso, quando são contratados ocupam cargos no menor escalão das empresas. Identificamos a inserção de pessoas de comunidades com maior nível de escolaridade, porém, nas dez empresas pesquisadas, por exemplo, egressos de cursos da graduação ocupam cargos no nível técnico ou abaixo, revela a pesquisa.

Na segunda parte do instrumento utilizado para realização da entrevista, por meio das cinco questões de livre narrativa, constatamos que, na percepção dos pesquisados, os moradores das comunidades apresentam comportamentos e atitudes inadequados para o ambiente organizacional formal, conforme registrado

nas Tabelas 1, 2, 3 e 4 – Sínteses dos conteúdos identificados nos relatos verbais nos temas 11, 12, 13 e 14.

Na terceira parte, nas vinte e oito questões de múltipla escolha subdivididas em quatro blocos – bloco A – Conhecimentos; bloco B – Habilidades e Comportamentos; bloco C – Atitudes e bloco “D – Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, obtivemos os seguintes resultados: no bloco A estão evidenciadas as deficiências no ensino básico e a desvantagem que determinam a desigualdade educacional de pessoas pobres. Estas constatações não são novidade, uma vez que já haviam sido destacadas por Gentili ao tratar da “educação das crianças pobres” (1995, p. 12). Esse resultado também já havia sido tratado no conceito de capital cultural, adotado por Bourdieu, que versa sobre a desigualdade de desempenho escolar de crianças oriundas de diferentes classes sociais e a relação entre sucesso escolar e origem, procurando relacionar o sucesso escolar à distribuição do capital cultural (BOURDIEU, 1998, p. 9). E consequências dessas deficiências e desvantagens educacionais na vida adulta se revelam como fator prejudicial à inserção e permanência dos moradores das comunidades do mercado de trabalho formal.

Kuenzer (2002) destaca a complexidade dos novos postos de trabalho demandadas pelo mercado trabalho formal, bem como a mediação da microeletrônica, a relação do trabalhador com máquinas e equipamentos, o desenvolvimento de capacidades cognitivas em diferentes linguagens, desenvolvimento do raciocínio lógico formal. A primeira produção da não existência, à monocultura do saber e do rigor do saber científico, formulada por Santos (2006) está presente neste resultado.

Na percepção dos pesquisados, os moradores em comunidades do Rio de Janeiro não apresentam conhecimentos básicos necessários não só para o mercado de trabalho, como também para o pleno exercício da cidadania.

Desafortunadamente, a educação, direito subjetivo, não é assegurada de forma plena aos moradores das comunidades do Rio de Janeiro, conforme expressa a LDB em seu Artigo 22: “A Educação Básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores” (LDB, nº 9.394/96).

Além das características comportamentais destacadas nos relatos verbais, os níveis de aplicabilidade apresentados no Bloco B – Habilidades e Comportamentos apontam que, na percepção dos pesquisados, os aspectos relacionados à comunicação e o uso de gírias comuns na linguagem das pessoas das comunidades, conforme relato verbal do pesquisado da empresa E10: “Ca de que nem”, “Tá ligado”, “é nós”, inviabilizam a inserção no mercado de trabalho dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro para postos de trabalho mais bem remunerados e cuja relação profissional seja mais formal. Esse resultado de nossa pesquisa que revelou o uso de gírias é confirmado por moradores das comunidades entrevistados por Perlman (2010) e citados por Roth-Gordon (2009).

Os níveis de aplicabilidade destacados no Bloco C – Atitudes, são analisados à luz da monocultura dos critérios de produtividade capitalista – a lógica produtivista, conforme cita Santos (2006), estudada no capítulo 3, a qual se refere ao crescimento econômico e ao trabalho produtivo, à geração de lucros. Nessa lógica, a exclusão, a não existência desses sujeitos é produzida com base na improdutividade, na preguiça ou na desqualificação profissional. “A natureza produtiva é a natureza maximamente fértil num dado ciclo de produção, enquanto o trabalho produtivo é o trabalho da geração de lucros igualmente num dado ciclo de produção” (SANTOS, 2002, p. 14). A nossa pesquisa constata a existência de exclusão dos moradores das comunidades no mercado de trabalho formal pela percepção de seu desempenho abaixo do esperado e decorrente da desqualificação profissional.

Por último, o Bloco D – Desenvolvimento de Competências Técnicas e Comportamentais confirma, mais uma vez, que, na percepção dos pesquisados, as pessoas das comunidades necessitam de mais acompanhamento do que as pessoas de outro contexto social, sobretudo no que diz respeito às orientações voltadas para adequação de comportamentos, habilidades e atitudes desassociadas do contexto empresarial no atual modelo de gestão de pessoas (LEME, DUTRA, 2007; 2008).

Resultados subjacentes ao objeto de estudo foram constatados nesta pesquisa e consolidados na Tabela 6 – Aspectos subjacentes a pesquisa. Os pesquisados destacam questões como gravidezes precoces, violência nas comunidades não pacificadas, dificuldade de acesso das pessoas ao trabalho, sobretudo aquelas que moram em pontos mais altos das comunidades, como fatores

que interferem na inserção de moradores das comunidades no mercado formal de trabalho.

Esse conjunto de resultados da pesquisa revela que os esforços para inclusão de pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal precisam transcender os aspectos relevantes aos conhecimentos técnicos e alcançar aspectos ligados ao comportamento e práticas do convívio social no trabalho.

9 PROPOSTA PARA A INCLUSÃO DOS MORADORES DAS COMUNIDADES DE BAIXA RENDA DO RIO DE JANEIRO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Com o objetivo de promover a inclusão de moradores de comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal e reduzir os cinco tipos de exclusão trazidos por Boaventura Santos (2006) citados nesta pesquisa, este estudo propõe cinco medidas.

A primeira consiste na inclusão de conteúdos no itinerário formativo dos cursos da Qualificação Profissional relacionados às questões comportamentais, entre eles destacamos temas como; formas de ingresso no mercado de trabalho formal, processo seletivo, elaboração de currículo, cumprimento de normas e regras, comunicação e vocabulário, relacionamento interpessoal, a diferença entre público e privado, ética, atendimento a cliente, o uso de ferramentas e equipamentos de trabalho e para nortear o ingresso no mercado de trabalho formal, auxiliá-los na elaboração de projeto de vida. Tais conteúdos propõe a orientação para o ambiente de trabalho formal destinados às pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro oferecidos no âmbito da política de gratuidade (Decreto nº 6.635, de 5 de novembro de 2008), tendo em vista ressaltar comportamentos mais compatíveis com o ambiente de trabalho formal pretendido pelos candidatos, conforme o atual modelo de gestão descritos por Dutra (2001) e Leme (2007; 2008).

Esta proposta pode ser implantada imediatamente e de forma progressiva nos cursos oferecidos pelos programas do governo e melhorar o convívio de pessoas de baixa renda moradoras de comunidades no ambiente social próprio das empresas de médio e grande porte do Estado do Rio de Janeiro.

A segunda proposta direciona a implantação de ações no âmbito da Lei nº 11.788/08. O estágio, conforme expresso nessa lei, é ato educativo; entretanto ela não expressa de forma clara a sua aplicabilidade para os cursos de Qualificação Profissional, bem como não estabelece as diretrizes para as empresas acerca de carga horária, período e duração, entre outros. Contudo, pela falta de clareza da legislação, a concessão de estágio nessa modalidade de ensino pelas empresas torna-se limitada, por receio das empresas pelo possível descumprimento da legislação.

A experiência da autora no contato cotidiano com as áreas de RH das empresas do Estado do Rio de Janeiro que implantam programa de estágio constata que as empresas raramente contratam alunos da Educação Profissional para estágio, principalmente por falta de conhecimento da aplicabilidade da Lei nº 11.788/08 nessa modalidade de curso. Diante disso, a maior parte das vagas de estágio concedidas é destinada a alunos de nível técnico e superior, não abrangendo, portanto, a Qualificação Profissional.

A terceira proposta direciona a implantação de ações no âmbito educacional que visem à melhoria da qualidade do Ensino Básico, de forma a reduzir a desvantagem educacional dos pobres, conforme citada por Gentili (1995), e a redução da desigualdade de desempenho escolar de crianças oriundas de diferentes classes sociais, como escreve Bourdieu (1992). A necessidade de adoção desta proposta, de dimensão institucional no nível do Estado, é apenas mais uma vez confirmada em nossa pesquisa.

A quarta proposta é a formulação de uma lei municipal para dedutibilidade de impostos como incentivo fiscal para a contratação de estudantes dos cursos oferecidos pelos programas de gratuidade no âmbito das políticas públicas destinadas a pessoas de baixa renda que inclui os moradores em comunidades do Rio de Janeiro.

Esse benefício fiscal poderá abrir novo espaço para investimento em capacitação na dimensão comportamental e possibilitar fertilização mútua dos ambientes formais das empresas com culturas fluminenses. As pessoas das comunidades de baixa renda, em que pesem comportamentos que podem não ser próprios ou adequados para os ambientes das empresas, também têm o que dizer e muito a contribuir com a inovação, exatamente por serem diferentes.

E a quinta e última proposta da autora destaca para a inclusão de requisitos nas normas ISO destinadas a ampliação da inclusão social de pessoas de baixa renda das comunidades de baixa renda, esta por sua vez podendo de estender o seu escopo por todo território nacional.

As medidas aqui propostas no âmbito de programas de estágio sugerem a promoção da inserção das pessoas de baixa renda no mercado de trabalho, o que possibilitará a socialização desses sujeitos no mercado de trabalho formal e o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades práticas e atitudes demandadas no atual modelo de gestão de pessoas adotado pelas empresas, sobretudo a ampliação

da possibilidade de inserção no mercado de trabalho formal e promoção da cidadania, conforme expresso no § 2º da Lei nº 11.788/08:

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

10 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acabo por concluir que os fatores que interferem na inserção de pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal estão relacionados às subjetividades desenvolvidas no local, entre eles fatores relacionados a aspectos comportamentais e educacionais.

Quanto aos aspectos comportamentais, podemos destacar a comunicação, o vocabulário, o uso de gírias e o tom de voz alto, e, em alguns casos, palavrões ou palavras de baixo calão como os fatores mais destacados pelos entrevistados como comportamentos inadequados para os ambientes profissionais das empresas entrevistadas. Esses comportamentos, do ponto de vista das empresas, dificultam a inserção dos moradores de comunidades em determinados cargos, principalmente em atividades em que eles terão contato direto com clientes. O uso de gírias, por exemplo, dificulta a inserção em cargos como recepcionistas e telefonistas.

Em determinados casos e categorias profissionais, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro não se encontram em situação de desvantagem durante os processos seletivos ao competir com pessoas de contexto social mais privilegiado porque as atividades que assumem no mercado formal de trabalho, em sua maioria, não são desempenhadas por pessoas de outro contexto socioeconômico. Contudo, podemos sugerir que as pessoas de baixa renda moradoras das comunidades neste caso competem com pessoas de baixa renda ou das próprias comunidades e do mesmo contexto socioeconômico. Com efeito, podemos inferir que os moradores em comunidades ainda ocupam cargos nos níveis operacionais e técnicos e, em muitos casos, como auxiliar de serviços gerais; os mais jovens são contratados para o Programa Jovem Aprendiz.

A apresentação pessoal dos moradores das comunidades ainda pode ser considerada um fator desassociado do contexto das empresas. É comum os candidatos se apresentarem para os processos seletivos trajando bermudas e bonés, o que a maior parte das empresas considera impróprio. É interessante constatar que os candidatos também aprendem com o próprio processo seletivo, pois candidatos que já passaram por algum processo seletivo ou com alguma vivência profissional se apresentam adequadamente para os novos processos seletivos.

A presente recorrência de citações que versam sobre o local de origem e de moradia dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro revela outro fator discriminatório, dificultando o acesso desses sujeitos ao mercado de trabalho (PERLMAN, 2010; MACIEL, 2010). Por conta disso, introduzimos essa questão no instrumento de pesquisa, na parte II, pergunta 15. Constatamos que, na percepção de nove dos dez pesquisados, o local de moradia não é fator de discriminação. As pessoas das comunidades que conseguem aumentar o nível de escolaridade e que apresentam o perfil de competência exigido para os cargos não estão sujeitas a discriminação pelo local de moradia, pois, se são eliminadas dos processos seletivos, isso se dá pelo não preenchimento de requisitos técnicos ou comportamentais estabelecidos para a função pretendida.

Sobre o cumprimento de normas e regras, também investigado nesta pesquisa, surge no relato dos pesquisados o “jeitinho brasileiro”, como forma de justificar possíveis descumprimentos de normas e regras das empresas e como justificativa de ausências e atrasos, atribuindo-s a problemas de saúde na família. O cumprimento de regras e normas é identificado como um comportamento recorrente para o qual a empresa precisa realizar constantes orientações, além de destacar a falta de entendimento de direitos e deveres.

As pessoas das comunidades do Rio de Janeiro que tiveram acesso ao Ensino Superior ou que moram em partes da comunidade mais próximas do “asfalto” apresentam comportamentos mais adequados ao ambiente organizacional formal. Moradores cujos pais trabalham ou se relacionam com pessoas de outro contexto socioeconômico desenvolvem linguagem e vocabulário mais adequados para o ambiente organizacional formal.

Respondendo ao primeiro e ao segundo questionamentos destacados no Capítulo 3, quanto a formulação e utilização dos conhecimentos acadêmicos para subsidiar a as políticas públicas, podemos inferir que as políticas públicas educacionais que visam à promoção e ao acesso das pessoas de baixa renda na Educação ainda não preveem os aspectos inerentes às objetividades e subjetividades do local para minimizar as desigualdades sociais das comunidades de baixa renda do Rio de Janeiro. Contudo, destacamos que a lacuna e a desigualdade educacional e o baixo nível educacional das pessoas das comunidades dificultam inclusive a sua participação nos programas voltados para

esse público, sobretudo as políticas para jovens de baixa renda e com vulnerabilidade social.

Nesse sentido, entendemos que a construção e a formulação das políticas públicas devem se apropriar dos conhecimentos acadêmicos e científicos que tratam das questões relacionadas à educação e à pobreza e sobretudo apropriar-se dos aspectos sociais e culturais dos sujeitos.

Dentre aspectos subjacentes à pesquisa, constatados pela autora como coordenadora do Programa SESI Cidadania na comunidade de São João, Engenho Novo, no âmbito da oferta de cursos de qualificação profissional, concomitantemente à realização desta pesquisa, destacam-se a identificação da falta de perspectiva das pessoas das comunidades do Rio de Janeiro e a falta de motivação e interesse de grande parte dos moradores com a formação profissional para o mercado de trabalho, sobretudo pela necessidade imediata de retorno financeiro, pela falta de tempo para dedicar-se aos estudos em decorrência de outros afazeres e pela baixa autoestima.

A mudança de emprego surge nos depoimentos como facilidade de troca de empresa por propostas de salário com valores um pouco mais altos, mas que para eles fazem a diferença no final do mês. Os pesquisados atribuem essa facilidade de troca de emprego ao “apagão” de mão de obra e que qualquer diferença no salário os leva a mudar de emprego, independente das condições do trabalho, sejam elas amparadas pela legislação trabalhista ou não, pois o que importa é a remuneração necessária para suprir as necessidades básicas da família.

A gravidez é um fator que interfere na inserção e permanência das mulheres moradoras das comunidades do Rio de Janeiro, pois se inicia precocemente, o que as impede de concluir o Ensino Fundamental e Médio e o prosseguimento da sua formação para a vida cidadã e profissional, gerando também desestruturação familiar, fortalecida pela pobreza, miséria e, por fim, filhos abandonados e em vulnerabilidade social.

Acrescentamos outros fatores, além da dificuldade das empresas de realizar contatos por telefone ou por *e-mail* com os moradores para divulgação das vagas oferecidas. O baixo nível de escolaridade os impede de participar de processos seletivos, e a falta de documentos pessoais também dificulta a participação em programas governamentais que visam ao acesso das pessoas de baixa renda à educação em geral e especificamente aos cursos de Qualificação Profissional

oferecidos pelo Programa SESI Cidadania no âmbito do Decreto nº 6.635/08, bem como aos cursos de nível técnico oferecidos no âmbito do Pronatec.

Por fim, pretendeu-se com este estudo contribuir para a reformulação e/ou formulação de políticas públicas que visem à inclusão de pessoas de baixa renda moradoras em comunidades do Rio de Janeiro, bem como subsidiar intervenções no contexto da educação, aprimoramento das grades curriculares, geração de trabalho e renda e promoção da cidadania dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

11 SUGESTÕES PARA ESTUDOS POSTERIORES

As cinco formas de exclusão formalizadas por Santos (2003): a do saber científico, a do tempo linear, a da naturalização das diferenças, a da lógica dominante e da lógica produtivista e capitalista, bem como a velha exclusão social, baseada no analfabetismo ou baixo nível de escolaridade que traz Márcio Pochmann, citado por Perlman (2010), ainda se encontram presentes na vida dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro. Esforços para trazer essas pessoas para a inclusão podem, para além das iniciativas em curso, voltar o olhar para as próprias comunidades e suas capacidades e vocações. Aqui também podemos nos socorrer das formalizações de Santos (2003) nomeadas Sociologia das Ausências e suas cinco ecologias do saber, do tempo, dos reconhecimentos, das trans-escalas e da produtividade.

Há nos locais energias e saberes próprios, específicos, que podem sustentar seu próprio desenvolvimento local, como propõe Milton Santos, utilizando a metodologia para produção de conhecimento socialmente robusto formulada em Ritto (2010). Isso implica expandir a nomenclatura do saber científico e considerar uma ecologia dos saberes e se apoiar em conhecimentos populares; afastar projetos de desenvolvimento local de propostas de colonização intensificando a articulação com as diferenças e respeitando valores locais; considerar multiplicidades cognitivas e valorizar articulações local/global; valorizar sistemas alternativos de produção; ir além do domínio das experiências sociais disponíveis e buscar experiências sociais possíveis por meio do conhecimento e do respeito às vocações locais.

É com isso em mente que sugerimos o estudo das vocações das comunidades para implantação de programa para geração de trabalho e renda para as pessoas de baixa renda moradoras das comunidades do Rio de Janeiro que não atendam às demandas do atual mercado e que, por questões relacionadas ao baixo nível de escolaridade e pelas dificuldades encontradas para sua inserção no mercado formal de trabalho, para que elas tenham oportunidade para realização de trabalhos nas próprias comunidades, esforçando-nos para produção de conhecimento socialmente robusto, comprometido com a cultura local e com o desenvolvimento de projeto que, além de promover inserção econômica, desenvolva as condições para transformar cada pessoa em protagonista de sua vida.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Edgard Luiz Gutierrez; VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos. Qualificação Profissional: uma proposta de política pública. *Planejamento e Políticas Públicas*, nº 12 – jun/dez 1995.
- AMORIM, Maíra. Uso de palavrões no trabalho pode diminuir chances de promoção. O Globo, 19/08/2012. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/emprego/uso-de-palavroes-no-trabalho-pode-diminuir-chances-de-promocao-5833571>. Acesso em 20/08/2012.
- ARRUDA, Maria da Conceição Calmon. Qualificação *Versus* competência. *Boletim técnico SENAC*, 2000.
- BOURDIEU, Pierre. A gênese dos conceitos de habitus e de campo. In: BOURDIEU, Pierre. O poder simbólico. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2004.
- BOURDIEU, Pierre. *A miséria do mundo*. Sob direção de Pierre Bourdieu, com contribuições de A. Accardo... et al. 8ª Ed. Petrópolis:Vozes, 2011.
- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean Claude. *A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino*. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2011.
- BRASIL. CNE/CEB. *Resolução nº 04/99*. Institui as diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico. Brasília, 1999.
- BRASIL. CNE/CEB. *Parecer nº 17/97*. Dispõe sobre as diretrizes operacionais para a educação profissional de nível técnico. Brasília, 1997.
- BRASIL. *Decreto nº 6.635/08*. Brasília, 5 de novembro de 2008. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6635.htm. Acesso em 20/08/2012
- BRASIL. LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 5ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação, Edições da Câmara, 2010. *Diário Oficial da União*, Seção 1, de 23 de dezembro de 1996, p. 27.833.
- BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Emprego e renda - Aprendizagem. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem.htm. Acesso em 12/08/2012.
- CARVALHO, Marinilza Bruno. *A3 – metodologia de avaliação e construção de indicadores*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2009.
- CONNELL, R. W. Pobreza e Educação. In: GENTILI, P. (Org.). *Pedagogia da exclusão: crítica ao neoliberalismo em educação*. Trad. Vania Paganini Thurler, Tomaz Tadeu da Silva. 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

COUTINHO, Clara Maria Gil Fernandes Pereira. *Percursos da investigação em Tecnologia Educativa em Portugal: uma abordagem temática e metodológica a publicações científicas (1985-2000)*. Braga: Universidade do Minho, 2005.

COUTINHO, Clara P. *Metodologia de investigação em Educação*. Texto de apoio: Escalas de Medida de Variáveis. Braga: Universidade do Minho, 2006.

DUTRA, Joel Souza (org.). *Gestão por competências*. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.

FERREIRA, Nilda Teves. *Cidadania: uma questão para a educação*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

DELUIZ, Neise. *O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo*. Boletim Técnico do Serviço Nacional do Comércio – SENAC.V.3,N.27,2001.Disponível em <http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS/273/boltec273b.htm>. Acesso 10/06/2012.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência RAC. *Revista de Administração Contemporânea. On-line version* Edição Especial, 2001, p. 183-196. Curitiba. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>. Acesso em 14/07/2012.

FUNDAÇÃO Leão XIII. Favelas of Guanabara. Mimeograph. Rio de Janeiro: Fundação Leão. 1968 apud PERLMAN, Janice E. *Favela – four decades of living on the edge in Rio de Janeiro*. New York: Oxford University Press, 2010.

GIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan (org.). *Teoria social hoje*. São Paulo: Editora Unesp, 1999.

GUIMARÃES, Rui; CABRAL, José. *Estatística*. Lisboa. Mc Graw-Hill Portugal, 1997.

KUENZER, A. Z. *Conhecimento e competência no trabalho e na escola*. Disponível em: <http://www.senac.br/BTS/282/boltec282a.htm>.

LEME, Rogério. *Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental* Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

LEME, Rogério. *Aplicação prática de gestão de pessoas por competências*. Mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

MACIEL, Adriana Milward de Andrade. *Em busca do tempo futuro: trajetórias e percepções de um grupo de alunos do ProJovem no município de Niterói*. 2010. 150f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (orgs.). *Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial*. Londrina: Eduel, 2003. p. 11-25.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MCMILLAN, D.W., & CHAVIS, D.M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, volume 14, p. 6-23, 1986.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. *Caderno de pesquisas em administração*, São Paulo, v. 1, nº 3, 2º semestre. 1996. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>. Acesso em: 07 de abril de 2012.

NOGUEIRA, Cláudio Marques Martins; NOGUEIRA Maria Alice. A sociologia da educação de Pierre Bourdieu: limites e contribuições. *Educação & Sociedade*, ano XXIII, nº 78, Abril/2002.

NUNES SOBRINHO, Francisco de P. *et. al.* Competências: conceito e aplicação nas instituições educacionais. In: Congresso Nacional de Psicologia, 6, 2008, Belém. *Anais*. Belém, 2008.

PARRY, Scott B. The Quest for Competences. *Training*, 1996, July: 48-54 apud LEME, Rogério. Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

PERLMAN, Janice E. *O mito da marginalidade: favelas e política no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

PERLMAN, Janice E. *Favela – four decades of living on the edge in Rio de Janeiro*. New York: Oxford University Press, 2010.

QUEZADA, Cláudia Yolanda Paz. Barreiras culturais na comunicação e na adaptação de expatriados. 2010. 126f. Dissertação (Mestrado em Mestrado Executivo em Gestão Empresarial) - Escola Brasileira de Administração Pública, Rio de Janeiro, 2010.

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

REA, L. M.; PARKER, R. A. *Metodologia de pesquisa: do planejamento à execução*. Trad. Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 2000.

REIS, Elizabete; MELO, Paulo; ANDRADE, Rosa; CALAPEZ, Tereza. *Estatística aplicada – Vol. 1*. Lisboa: Sílabo, 2003.

REIS, Valéria dos. *A entrevista de seleção com foco em competências comportamentais*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

RITTO, Antônio Carlos A. *Metodologia para produção de conhecimento socialmente robusto*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2010.

ROTH-GORDON, Jennifer. The language that came down the hill: Slang, crime and citizenship in Rio de Janeiro. *American Anthropologist*, Vol. 111, Issue 1, p. 57-68, ISSN 0002-7294, 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). *Conhecimento prudente para uma vida decente: "Um discurso sobre as ciências" revisitado*. Porto: Afrontamento, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. In: BARREIRA, César (ed.). *Sociologia e conhecimento além das fronteiras*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2006.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 18ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SETTON, M. G. J. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. *Revista Brasileira de Educação*, Universidade de São Paulo, Faculdade de Educação, v. 60, Maio/Jun/Jul/Ago 2002, nº 20.

DUTRA, Joel Souza (org.). *Gestão por competências*. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. *Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas, 2004.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão (org.). *Gestão estratégica de pessoas*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. *Revista de Administração Pública*, v. 40, nº 1, Rio de Janeiro, jan/fev. 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

UNESCO. Marco estratégico para o Brasil. 2006. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001475/147544por.pdf>. Acesso em 09/06/2012.

VÁRIOS autores. *AS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO*. São Paulo: Gente, 2002.

VIEIRA, Marcelo M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: MORAES, Deborah e VIEIRA, Marcelo. M. F. (org.). *Pesquisa qualitativa em Administração*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

MANZINI, Eduardo José. Entrevista semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros. Depto. de Educação Especial, Programa de Pós Graduação em Educação, Unesp, Marília, 2004.

APÊNDICE A – Carta de Apresentação

No atual cenário econômico político e educacional, de harmonização das estatísticas educacionais brasileiras, impulsionado pela política global em direção à Educação Para Todos (EPT), coordenada pela Unesco, registra-se a efetiva promoção e facilidade de acesso à educação em todos os níveis sociais, por meio da implantação de políticas públicas educacionais.

A promoção e a evolução do acesso à educação, nas diversas modalidades de ensino, com vistas à ampliação da Educação Profissional e Superior no Brasil são frequentes, entretanto, observa-se também a dificuldade de inserção de pessoas, de baixa renda, no mercado de trabalho formal, já no seu primeiro contato com o mercado de trabalho, durante os processos seletivos para as oportunidades de estágios concedidas pelas empresas; mesmo antes de pleitear uma oportunidade de trabalho, ainda em sua fase de formação educacional, esta dificuldade já é sinalizada.

Com efeito, cogita-se a hipótese de que as competências comportamentais, dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro, interferem na sua inserção no mercado de trabalho formal e que as dificuldades enfrentadas, na maioria das vezes, por alunos e egressos de cursos, moradores de comunidades e de baixa renda, estão relacionadas a competências comportamentais desenvolvidas no contexto sociocultural no qual eles estão inseridos as quais se encontram desassociadas das competências exigidas pelo mercado de trabalho formal. Portanto, podemos cogitar que o desencontro das subjetividades inerentes a estes dois contextos cria a dificuldade de inserção de moradores das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho.

Diante do exposto, este estudo se propõe analisar cientificamente os fatores que influenciam, o ingresso e a manutenção de moradores **das comunidades do Rio de Janeiro**, no mercado de trabalho. Por conseguinte, subsidiar intervenções no contexto da educação, inclusão social, trabalho, geração de renda e promoção da cidadania.

APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE

Eu, Maria Lúcia Telles, abaixo assinada, na condição de Superintendente do SESI RJ e Gestora do Programa SESI Cidadania- FIRJAN, ciente dos objetivos da pesquisa intitulada A PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO SOCIALMENTE ROBUSTO NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO E DO TRABALHO: inserção de moradores das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal, conduzida pelo pesquisador Prof. Dr. Antônio Carlos de Azevedo Ritto, Ph.D. da UERJ, autorizo o fornecimento de informações para a orientanda Astrid Maciel Motta, bem como citar o Programa SESI CIDADANIA, neste estudo.

Para a realização da presente pesquisa, os pesquisadores envolvidos preocupam-se em não causar nenhum tipo de desconforto aos participantes, além de não oferecer nenhum tipo de risco à integridade física dos mesmos.

Os resultados do estudo pretendem beneficiar na melhoria das políticas de inserção de pessoas de baixa renda, moradoras das comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal. Qualquer informação que desejar ou esclarecimento, poderá ser solicitado, dirigindo-se a mim. Recebi esclarecimentos sobre os procedimentos metodológicos a serem empregados pelo pesquisador e estou ciente de que tenho liberdade em recusar ou retirar o consentimento sem qualquer penalização.

Concordo com a divulgação dos resultados, para fins exclusivamente de investigação acadêmica, provenientes da pesquisa, sendo permitido delimitar e citar o Programa SESI Cidadania, no objeto deste estudo.

No caso de qualquer tipo de ônus para a realização da pesquisa nesta empresa, o ressarcimento deverá ocorrer por conta do pesquisador. Bem como a indenização por qualquer tipo de dano à empresa ou ao participante.

Peço que assine abaixo, permitindo que eu utilize as informações que o (a) senhor (a) me transmitir. Agradeço sua participação nesta pesquisa.

Rio de Janeiro, 02 de julho de 2012.

Assinatura

Os contatos para esclarecimentos são:

Astrid Maciel Motta
astridmotta@hotmail.com

Antônio Carlos de Azevedo Ritto
ritto@terra.com.br

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E FORMAÇÃO HUMANA

Rua São Francisco Xavier, 524 - Pavilhão João Lyra Filho, 12º Andar - Bloco F - Sala 12.111 - Maracanã - Rio de Janeiro - Telefax: 55 (21) 2334.2270

APENDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada**Parte I – Dados da empresa e respondente**

1. Nome da empresa:
2. Autoriza citar o nome da empresa na pesquisa:
3. Número de empregados:
4. Classificação da Atividade econômica:
5. Nome do respondente:
6. Cargo do respondente:
7. Formação escolar do respondente:
8. Tempo de experiência no cargo:
9. A empresa que você está representando contrata (ou) estagiários ou funcionários moradores das Comunidades do Rio de Janeiro, com o seguinte nível de escolaridade:
 Nível Básico/Fundamental Aprendizagem Educação Profissional
 Médio técnico Graduação Pós-Graduação Nunca contratou
 Outros: quais
10. Na maioria das vezes os candidatos, moradores das Comunidades, são contratados para os seguintes níveis:
 Estágio Operacional Técnico Gerencial Outros: Descreva-os

Parte II - Identificar a percepção do respondente acerca do processo de contratação de moradores das Comunidades do Rio de Janeiro no mercado de trabalho formal nas empresas:

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

12. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

Parte III - Conhecer o grau de concordância do respondente com relação às questões estruturadas sobre possíveis comportamentos, habilidades e atitudes observados em candidatos, estagiários e ou funcionários moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

16. Em que nível se aplica, as questões abaixo descritas no bloco "A", aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

Marque o nível de aplicação conforme escala a seguir:

Não se aplica	Irrelevante	Aplica-se em pequena parte	Aplica-se em grande parte	Aplica-se totalmente
1	2	3	4	5

BLOCO A - Conhecimento	Nível de aplicação
1. Deficiências de ensino básico	()
2. Capacidade de assimilar conteúdos	()
3. Capacidade de observar e interpretar dados	()
4. Dificuldade de leitura, compreensão de texto e assimilação de conteúdo	()
5. Competência matemática: contagem e raciocínio lógico	()
6. Formação escolar sem conhecimento	()

17. Em que nível se aplica, as questões abaixo descritas no bloco "B", aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

Marque o nível de aplicação conforme escala a seguir:

Não se aplica	Irrelevante	Aplica-se em pequena parte	Aplica-se em grande parte	Aplica-se totalmente
1	2	3	4	5

BLOCO B – Habilidades e Comportamentos	Nível de aplicação
1. Apresenta características comportamentais inerentes ao seu contexto sócio cultural as quais são desassociadas do ambiente empresarial	()
2. Utiliza vocabulário adequado ao ambiente da empresa	()
3. Apresenta-se adequadamente para o processo seletivo e/ou para o ambiente de trabalho (vestuário, higiene e apresentação pessoal)	()
4. Apresenta comportamentos que dificultam a sua aprovação nos processos seletivos e permanência na empresa	()
5. Facilidade para socializar-se no ambiente de trabalho	()
6. Sente-se facilmente discriminado no ambiente de trabalho	()
7. Comunica-se de forma adequada com clareza e fluência Verbal	()
8. Assiduidade (não se ausenta do trabalho com frequência)	()
9. Bom relacionamento interpessoal	()
10. Dificuldade para cumprimento de normas e regras da empresa	()

18. Em que nível se aplica, as questões abaixo descritas no bloco "C", aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

Marque o nível de aplicação conforme escala a seguir:

Não se aplica	Irrelevante	Aplica-se em pequena parte	Aplica-se em grande parte	Aplica-se totalmente
1	2	3	4	5

BLOCO C - Atitudes	Nível de aplicação
1. Desempenho das atividades com foco no resultado	()
2. Criatividade	()
3. Desempenho das atividades com foco na satisfação do cliente interno e externo	()
4. Apresenta resultados produtivos dentro do esperado	()
5. Dedicção para cumprimento de prazos e qualidade dos serviços realizados	()
6. Comprometimento com suas atividades	()
7. Proatividade	()
8. Capacidade de resolver problemas frente aos imprevistos	()
9. Persistência em superar dificuldades do dia-a-dia	()
10. Apresenta comportamento ético	()

19. Em que nível se aplica, as questões abaixo descritas no bloco "D", aos candidatos moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

Marque o nível de aplicação conforme escala a seguir:

Não se aplica	Irrelevante	Aplica-se em pequena parte	Aplica-se em grande parte	Aplica-se totalmente
1	2	3	4	5

BLOCO D – Desenvolvimento Técnico e Comportamental	Nível de aplicação
1. Necessita de constantes direcionamentos e/ou acompanhamentos	()
2. Necessita de orientações sobre aspectos comportamentais com mais frequência em relação aos estagiários e funcionários de outro contexto socioeconômico	()

APÊNDICE D - Transcrição completa dos relatos verbais das dez empresas entrevistadas

RELATO EMPRESAS	
Empresa 1	
11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas	
	<p>“A empresa contratou dois estagiários alunos do Programa SESI Cidadania-FIRJAN, moradores de comunidades pacificadas do Rio de Janeiro. No início desta experiência ambos apresentaram desempenho e comportamentos adequados para o nosso ambiente de trabalho e a expectativa da empresa era contratá-los, após conclusão do estágio. Porém, em aproximadamente um mês de atividade, um dos estagiários, apresentou comportamentos indesejáveis, bem como cantar alto durante o horário de trabalho, ligava o aparelho de rádio em volume alto, uso de gírias, além de impontualidade e ausentava-se com frequência, alegando problema de saúde dos filhos. Inclusive, justificou ausência por estar com dois filhos internados, ao mesmo tempo, o que começou a levantar suspeita de que não era verdade pela recorrência. Ele abandonou o estágio sem comunicar a empresa, levando uniforme e também não foi receber o valor que ele tinha direito da bolsa-auxílio. Como ele era camelô, imaginamos que o motivo do abando do estágio tenha sido pelo fato de ser final de ano, e como camelô, ele teria mais retorno financeiro imediato. Mas, não levou em consideração que ele poderia ser contratado. O segundo contratado era Garçom, fazia o curso de Qualificação Profissional e iniciou o estágio de 4 horas. Este não teve como analisar porque ficou pouco tempo na empresa, por não conseguir conciliar o trabalho de Garçom com o curso, mais o estágio de 4 horas por dia.”</p>
12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?	
	<p>“Observamos a presença de comportamentos inadequados para a empresa, bem como vocabulário, gírias e em determinados momentos também alguns palavrões. Percebemos a existência de controle, deste comportamento, porque</p>

quando ele falava algum palavrão, saia de forma espontânea.”
13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.
Aspectos comportamentais que não correspondem com a cultura da empresa.
14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?
“Sim em alguns casos. Mas a nossa empresa está tentando formar profissionais para o quadro e estamos buscando dar oportunidade para pessoas de baixa renda e com mais dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Temos outro funcionário de poder aquisitivo baixo que não é morador de comunidade e percebemos que existe diferença de comportamento.”
15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?
“Conforme respondido na questão anterior, oferecemos oportunidades para pessoas de baixa renda inclusive de comunidade. Na minha empresa não tenho receio, pelo contrário buscamos contribuir com a formação profissional de pessoas de baixa renda, de comunidade ou não.”

RELATO EMPRESAS

Empresa “2”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas

“Trabalhamos com projeto na área da Saúde-UPA. Para a nossa empresa é muito importante contratar pessoas de comunidade porque os serviços oferecidos na área de saúde são para os moradores das comunidades, isto facilita a interação

com o público a ser atendido e a própria comunidade tem orgulho, identificação direta com as pessoas da unidade de saúde, e esperança de ser um futuro profissional da unidade. Recebemos currículos das associações de moradores. Geralmente contratamos: enfermeiros, auxiliar de serviços gerais - ASG e maqueiros (temos 4 apenados trabalhando como Maqueiros e ASG cumprimento pena).”

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Existem comportamentos desassociados, geralmente, por ele ser da comunidade ele não respeita as regras da empresa. Acham que tem vantagens por ele ser da comunidade, ex.: Maqueiro que achavam que podia sair da empresa e jantar em casa. Em geral são também discriminados pelos colegas moradores das comunidades, por que ele conseguiu o trabalho e o outro não conseguiu São criticados por moradores, por achar que ele foi contratador por indicação. Por serem moradores e funcionários é comum não separar e dar o “jeitinho brasileiro” para privilegiar membros da família. Vocabulários inadequados, vestimenta inadequada, dificuldade de usar uniforme, cumprimento de regras, normas, entenderem que a regra do serviço formal tem bônus e ônus, direitos, mas, também obrigações. Percebo que existe uma grande dificuldade com cumprimento normas e regras e dificuldades para entender que são contratados com base em uma legislação que tem direito, mas também tem deveres a serem cumpridos. Vocabulário, vestuário e dificuldade de trabalhar em uma empresa formal. Percebo também que o profissional da comunidade, graduado na área da saúde, com o tempo desenvolveu comportamentos mais adequados para o perfil profissional desejado pela empresa e pude ouvir o relato do próprio profissional de ter percebido o seu desenvolvimento.”

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

“Os currículos dos candidatos das comunidades são muito parecidos e outro aspecto é que ainda existem feudos políticos, os quais tentam fazer suas indicações; principalmente na zona oeste que é bem dividido politicamente. Temos dificuldades para encontrar Mão de obra adequada ao cargo disponível dentro das comunidades. Adequar o trabalho informal que eles fazem com o trabalho formal. O

trabalho informal que eles fazem, como por exemplo o de faxineiro, ao ser contrato para Auxiliar de Serviço Geral - ASG precisam ter conhecimento específico para limpeza hospitalar, portanto é preciso treinar e dar educação permanente. Todos eles precisam de treinamento.”

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“Posso citar como exemplo o caso de um processo seletivo, no qual tivemos uma enfermeira que morava dentro de uma comunidade e a outra não. As duas recém-formadas, porém percebemos diferenças no grau de instrução e intelectual, percebemos comportamento da que morava na comunidade era mais grosseiro, a forma de falar. Entendo que a da comunidade precisa ser "lapidada". Essa enfermeira da comunidade achava que podia levar toda família para usufruir com o jeitinho brasileiro, toda a noite ele levava familiar para ser atendido em unidade de urgência a que ano era da comunidade nunca levou. Mas, após um ano percebemos que a enfermeira da comunidade esta mais centrada, com o tempo o encontro destes sujeitos trazem boas respostas, as pessoas de moldam muito, inclusive a enfermeira hoje fez um depoimento de que depois que ele começou a trabalhar com eles ela melhorou muito, hoje ela é outra pessoa.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

“No caso da nossa empresa não, porque inclusive precisamos ter pessoas das comunidades conforme relatado na pergunta 01.”

RELATO EMPRESAS

Empresa “3”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais

b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

“A maior parte dos contratados são aprendizes contratados por uma empresa terceirizada e a maioria deles é da comunidade da mangueira, mas temos também moradores de outras comunidades do entorno da fábrica e temos também os funcionários terceirizados que é o pessoal de limpeza e alguns técnicos que percebemos mudança de vida e até mesmo comprando a sua casinha no “asfalto”.

“Em geral, o que percebo são questões, bem como a forma de se vestir, a forma de se comportar o linguajar o uso muito grande gírias e palavrões como se fosse uma coisa cotidiana que prejudica bastante e já ocorreram casos em que precisamos chamar à atenção pelo uso de palavrão no refeitório, no meio do grupo que estava almoçando, usando palavras que não cabe no contexto, por ser um restaurante de uso incomum em um espaço de estar, pós-almoço, incomum, em uma área incomum e algumas pessoas se sentiram de certa forma invadida por conta desta linguagem, desta forma de comunicação ou até de comportamento”.

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Sim, existem comportamentos desassociados na forma de vestir, por exemplo, os aprendizes que moram na mangueira é muito comum o uso do *piercing* no umbigo, na orelha, no nariz é comum é muito bem aceito, lá na comunidade ele é valorizado por isto, quanto mais bonito o “piercing” mais valorizado ele é aqui já no ambiente empresarial, até por ser uma empresa de alimentos, eu tenho que proibir, ele tem que tirar o “piercing” para entrar, constantemente, embora isto seja colocado do treinamento de integração desta pessoa, é necessário que seja acompanhado e sempre confirmando. A outra coisa que percebo é a coloração do cabelo, homens usando cabelos com cores que não cabem no ambiente empresarial, principalmente por ser uma empresa de alimentos, e ainda todo descolorido, às vezes verde, pink... e dentro do ambiente empresarial você já está acostumado com a pessoa sendo mais formal Em sua forma de vestir e chamar a atenção pelo profissional que é e não pela cor do cabelo, então a gente sente sempre sente a necessidade de estar voltando no assunto com eles, são temas que constantemente nós temos que estar trazendo e a linguagem também, dentro da comunidade também existe uma troca muito grande, eles usam os meios, como

MSN, Facebook e eles usam muito *e-mail*, só que eles usam dentro da linguagem deles com um "monte" de gírias próprias da idade, da comunidade e dos meios hoje usados na internet, mas também dentro de uma carta dentro da empresa, em uma correspondência interna – CI, ou algum tipo de comunicado dentro da empresa você não pode estar usando este tipo de linguagem que é não é apropriado para o ambiente organizacional.

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

Um das dificuldades que eu encontro bastante é a questão do deslocamento, muitas vezes dentro da comunidade elas possuem horários para entrar e para sair. E algumas vezes eles passam por situações naquela comunidade que os impede de sair e muitas vezes chegam atrasadas, além disto, condução muito ruim para subir e para descer a comunidade. No caso de uma comunidade em um morro, para subir e para descer a condução é muito ruim. Então, para chegar até aqui eles acabam tendo um desgaste, tanto físico por causa do tempo que se leva, e desgaste emocional devido à situação que eles estão vivendo lá. Então isto é uma das maiores dificuldades que a gente encontra e acaba que aceitamos e tendo que ser mais flexível por se tratar de pessoas de uma comunidade e aí você acaba de alguma forma discriminando porque acaba sendo tratado de forma diferente e esta diferença acaba dando um trabalho para a gestão e assim tendo um problema interno para estar lidando.

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

"Uma das desvantagens é a questão do próprio transporte e do deslocamento deles por ser mais difícil em relação aos candidatos do "asfalto" acaba tendo mais opções de condução, pela questão de agilidade e pela facilidade no ir e vir, então o deslocamento seria uma desvantagem. A questão cultural mesmo da própria comunidade que muitas vezes não se adapta a linguagem usada dentro do ambiente organizacional, só que esta linguagem que para nós não está se adaptando, é uma linguagem comum para ele conseguir fazer a mudança, ele tem que ficar se "policiando" então o morador do "asfalto" já se comunica

de forma mais natural, então estas são as duas desvantagens que percebo neste grupo específico de moradores de comunidades que nós temos contato.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

“Não, não existe esta discriminação, o nosso único receio é justamente pelo receio dele não saber se comportar em uma determinada situação ou não saber escrever corretamente um e-mail que vai para a nossa matriz em outro estado, então está mais relacionada à questão da comunicação e também o receio se ele vai conseguir chegar para o trabalho e às vezes nos deparamos com situações em que o funcionário chega todo nervoso por situações ocorridas na comunidade como tiroteio e às vezes tiro pegou alguém da família como primo, (...) que o irmão foi preso, então também esta questão do emocional destas pessoas, do desgaste dela.”

RELATO EMPRESAS

Empresa “4”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

“A empresa trabalha com pessoas de comunidades há mais de 10 anos em um projeto de inserção de pessoas com deficiências porque é muito comum encontramos este público nas comunidades porque o deficiente abastado, aquele que tem recursos ele é muito mais protegido pela família do que o deficiente que vive em uma comunidade a onde ele também tem que contribuir com o sustento da casa. Então por si só e por pior que parece isto é um incentivo para que ele não se autodiscrimine. Então, a minha experiência com pessoas de comunidades foi há um tempo com a contratação de cozinheiros, auxiliar de cozinha, auxiliar de serviços gerais e depois a pessoa com deficiência. Agora mais recente, há dois, contratamos também moradores de comunidades pacificadas para trabalharem

remotamente em um programa social da empresa implantado em todas as comunidades pacificadas do Rio de Janeiro.

Além do processo seletivo os contratados para o programa social são acompanhados em suas atividades, porque não adianta contratar e “largar” porque é um perfil muito diferenciado de todos os perfis que eu já trabalhei aqui nesta empresa. Além disto é importante ressaltar que eles trabalham remotamente, embora sejam contratados e vinculados à empresa as atividades deles são desempenhadas nas respectivas comunidades. Então, é necessário o RH acompanhar, explicar informá-los aonde eles podem pegar as informações e comunicar de forma mais palatável não dá certo.” Hoje temos pessoas neste programa pessoas com que cursaram o ensino fundamental e uma funcionária com graduação completa em pedagogia e com planos de fazer a pós-graduação e outra concluindo o curso de pedagogia.”

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“A maior parte apresenta comportamentos desassociados e na minha percepção quanto mais velha for a pessoa ela tem um comportamento mais próximo do comportamento das pessoas daquela comunidade, os mais jovens, lógico, eles se identificam com a cultura local, bem como o *funk*, mais eles estão mais próximos da realidade de um jovem da Zona Norte ou Zona Oeste ou até mesmo alguns da Zona Sul, porque alguns deles já estão fazendo cursos politécnicos e o ProUni também ajuda nesta miscigenação. Então, o que eu percebo é que se eu tenho uma faixa etária mais velha eu terei pessoas com comportamentos mais resistentes aos comportamentos da organização e quando eu tenho um público mais jovem com ensino médio completo. Por exemplo, fiz um processo seletivo na Cidade de Deus e a maior parte dos candidatos poderia atuar em nossas unidades operacionais para o cargo de auxiliar de atendimento, auxiliar administrativo que atua no atendimento, sem nenhum desnivelamento para atuar em nossas unidades. Porque quanto mais novo, mais próximo estes jovens estão do convívio com pessoas do “asfalto”, portanto eles apresentam comportamentos mais amadurecidos em relação ao oriundo da comunidade que é mais velho que já trabalhou no mercado. Percebo que quanto maior o nível de escolaridade e quanto

mais jovens atenua esta diferença de comportamento.”

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

“Primeiramente a qualificação. A qualificação deles é inferior à média apresentada em relação ao público não comunidade. Percebo também a resistência ao comportamento organização. Como eles precisam transgredir para se sentir aceitos, eles apresentam dificuldades para acatar normas, mesmo quando a empresa deixa as consignas bem claras, tudo bem estabelecido há uma tendência a esta transgressão e principalmente quando estão em grupos em que o grupo é formado por pessoas conhecidas. Nós optamos inclusive pela entrevista individual para tentar identificar se é mesmo transgressão e identificar com mais é uma característica individual.”

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“É muito diferente o perfil. Posso citar o exemplo de um processo seletivo que estavam presentes candidatos da comunidade do Salgueiro, eu tinha moradores da General Roca, ou seja região do entorno eu percebi nitidamente que o candidato morador limítrofe e com nível de escolaridade maior ele se sentia quase um “peixe fora d’água” em relação aos candidatos moradores do Salgueiro, mas também percebo o inverso. Existe uma cultura diferente no posicionamento, principalmente aquele que já teve qualquer experiência, seja em estágio, no comércio, percebe-se que quando houve uma oportunidade de inserção organizacional, qualquer que seja ela, mesmo prestou um serviço temporário, muda o comportamento, é uma tendência do oriundo da comunidade fazer um mimetismo em relação à estrutura organizacional. Percebo também que o morador que por se saiu da comunidade e negou a sua origem, “não sou da comunidade, e mora no entorno ou é limítrofe de certa forma ele nega e apresenta outro tipo de comportamento. Não é bom nem é ruim e observo que eles são muito criativos na solução de problemas porque aprenderam no dia a dia, diante de um problema eles trazem soluções rápidas, mas quando relacionadas ao seu contexto. Enfim percebo nitidamente a diferença, durante um processo seletivo com candidatos dos dois

contextos, e quanto mais próximo do asfalto, eles apresentam comportamentos mais próximos do esperado pela organização, mas isto não significa que os moradores das comunidades não tenham potencial, muito pelo contrário eles dão respostas rápidas, mas no processo seletivo a diferença é nítida.

Uma questão interessante que podemos trazer é a mudança de comportamento de pessoas cujos pais trabalham na Zona Sul ou em outras regiões, mas trabalham com pessoas de outro contexto socioeconômico. O vocabulário e comportamento dos filhos são diferentes. Trago como exemplo quando eles se referem ao banheiro como toailete, outro exemplo interessante é de um funcionário nosso de comunidade que em uma determinada situação nos disse "... isto já está mapeado no meu network..." para ele era uma gíria, mas a frase nos diz que há um certo entendimento de novos termos e que não são vocabulários de comunidade."

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

"Percebo que ainda há dificuldade e preconceito com o local de origem por parte dos gestores resistência de gestores para contratar moradores de comunidades, exceto quando a vaga requer que seja uma pessoa de comunidade pelas características das atividades que vai exercer. Mas, quando trabalhamos a vaga com o gestor isto geralmente muda."

RELATO EMPRESAS

Empresa "5"

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

Comportamental - limitação quanto à iniciativa e proatividade - visão mais limitada quanto carreira - perfil mais mantenedor dificulta a inserção: - limitações quanto a maior qualificação; - verbalização de "gírias", - vocabulário restrito -

dificuldade da língua portuguesa no tocante a concordância verbal e erros ortográficos.
12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?
Limitações quanto a maior qualificação; verbalização de "gírias", vocabulário restrito dificuldade da língua portuguesa no tocante a concordância verbal e erros ortográficos.
13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.
Conforme do especificado acima
14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?
Considerando os pontos acima abordados, creio que sim.
15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?
Não pelo fato de residirem em comunidade, mas a preocupação sempre em torno da qualificação e potencial nível de entrega/performance, face algumas limitações

RELATO EMPRESAS

Empresa "6"

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

"Por se tratar de empresa pública o processo seletivo é realizado por meio de concurso público, entretanto a empresa contrata por meio de ONGs, alunos de

cursos de aprendizagem do SENAI para o programa Jovem Aprendiz que tem por objetivo promover a inclusão social de pessoas de baixa renda no mercado de trabalho. A gestão do programa é realizada pelo comitê local da própria empresa que faz toda execução administrativa e o acompanhamento pedagógico do programa. Neste programa temos aproximadamente 60 alunos entre eles alunos de baixa renda moradores de comunidades localizadas no entorno da empresa. O programa vai além da realização do programa para cumprimento da lei, mas a empresa vai além ela busca a preparação para a inclusão no mercado de trabalho, porque este público tem baixa escolaridade, problema de moradia. O objetivo do programa para a empresa é atingir grupos jovens que estejam incluídos num grupo de vulnerabilidade socioeconômica da população economicamente ativa juvenil para promover a inserção no mercado de trabalho, portanto, vai além do cumprimento da legislação que prevê a qualificação de jovens. Entendemos que a inclusão destes jovens reduz a possibilidade de criminalidade e que não basta qualificá-los, mas sim também promover a inclusão social e a empregabilidade nos meios produtivos. Por mais que sejam criadas políticas públicas de acesso à educação se não tiver investimento nos recursos educacionais.”

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Às vezes sim, acredito que os jovens, portanto devemos levar em consideração a esta peculiaridade, irreverência, a não submissão a regras, mas devemos levar em consideração a questão dos padrões de convivência, pois são muitos os excessos, bem como, por exemplo, a agressividade e a outra são as estratégias de sobrevivência, não só de jovens de comunidades, uma delas é o “jeitinho brasileiro” e “mentirinhas”, para justificar descumprimentos de algumas regras, como o não uso do uniforme do programa, que se for alimentado e se fecharmos os olhos estamos concordando com o jeito fácil de resolver problemas e isto pode levar a questões mais sérias, principalmente por serem jovens expostos e muito próximas de questões sérias como o tráfico e uso de drogas, portanto primamos pela verdade e são orientados a lidar com a verdade e que não serão reprimidos na empresa ao dizer a verdade. Mas, podemos constatar que este traço do jeitinho brasileiro é presente neste público.”

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

“Como o objetivo da empresa é contratar jovens com características relacionadas a questões como a vulnerabilidade socioeconômica, questões relacionadas ao perfil ou competências comportamentais são indiferentes na decisão do processo seletivo. Portanto, não encontramos dificuldades nos processos seletivos, pois o programa é destinado para este público e as questões o critério de seleção é baseado no grau de risco que o candidato apresenta conforme critérios desenvolvidos pela empresa.”

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“Na seleção a análise que se faz é grosseira, pois é a primeira aproximação da empresa com o candidato, além disto, existem os aspectos subjetivos e objetivos que interferem na seleção, a partir do momento que o candidato é selecionado vem o outro momento que é a convivência e o desgaste do dia-a-dia e o cotidiano é revelador. Temos por exemplo o caso de um jovem que é dependente químico, e esta peculiaridade faz com que ele se torne uma pessoa mais agressiva, às vezes desinteressada, mas não significa que esta situação ocorra somente com moradores de comunidades. Mas em termos comportamentais isto interfere na permanência na empresa, mas esta situação poderia ser com pessoas do “asfalto” ou de comunidades, portanto é difícil afirmar.

Na seleção existem aspectos objetivos e subjetivos durante os processos seletivos, então com relação ao desenvolvimento das competências necessárias para a função que ele está se candidatando acredito que possa existir um déficit até porque muitos estudam em escolas públicas e sabemos da deficiência o nível de qualidade do ensino público no país, então este aspecto objetivo associado a outras questões de sobrevivência pode ser um fator prejudicial e os aspectos subjetivos do julgamento do selecionador bem como questionamentos e dúvidas sobre a idoneidade dos candidatos, por exemplo: será que este candidato é honesto? Será que tem envolvimento com marginalidade? “Este prejulgamento pode ocorrer até mesmo com um entrevistador morador de comunidade que

também pode fazer o mesmo tipo de prejulgamento.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

“Por se tratar de aspectos subjetivos do processo seletivo, acredito que ainda exista preconceito acerca do local de residência do candidato. [Conforme mencionado na questão anterior 14].”

RELATO EMPRESAS

Empresa “7”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

“O nosso processo seletivo acontece por meio de um Programa interno “Preparando Para Crescer” não temos vagas, o programa visa preparar para futuras contratações. As pessoas se candidatam, passam por seleção e posteriormente são capacitadas e ficam em um cadastro. Neste processo temos pessoas com baixo poder aquisitivo e não sabemos exatamente a origem deles, mas não temos dúvidas de que existam pessoas de comunidades do Rio de Janeiro em nossa empresa, até porque 70% dos candidatos contratados recebem o salário base, portanto a probabilidade de serem do entorno ou das comunidades é bem grande. Inclusive no desabamento do morro do bumba, identificamos três funcionários que perderam tudo. Em geral os candidatos de baixa renda não se apresentam adequadamente para os processos seletivos, sobretudo na forma de se vestir, roupas curtas, bonés, a forma de se comunicar, os trejeitos, mas percebo que estes comportamentos são apresentados em geral por pessoas de regiões pobres e nem sempre são só moradores de favelas.”

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os

quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Durante os processos seletivos internos, às vezes temos alguns problemas que a pessoas vem de outras partes da empresa e eles não tem muito limites, na forma como se veste, falta de parâmetros e limites, então, precisamos chamar à atenção e orientá-los sobre a forma de se vestir e colocar limites. Para mantê-los na empresa oferecemos muito treinamento e orientações. Identificamos que hoje com o “apagão da mão de obra” é recorrente o pedido do funcionário para ser desligado da empresa para ser contratado em outra empresa com uma diferença de salário aparentemente insignificante, mas que faz diferença para ele. O linguajar geralmente não é adequado, às vezes meio relax demais, fala alto, em a maioria não apresenta proatividade, mas quando identificamos que o candidato tem potencial nós contratamos preparamos por meio de treinamentos que são constantes. Nosso “feedback” é contínuo, pois percebemos que não podemos realizá-lo semestralmente, mas conforme necessidade, temos um caso de um aprendiz tinha problemas com a mãe ficava pouco em casa ele vestia-se direitinho, mas começou apresentar mau cheiro então precisamos conversar com ele para orientá-lo, sobre inclusive como ele poderia lavar a roupa dele, além de outros comportamentos inadequados, bem como a forma dele se comunicar, falar as brincadeiras que ele fazia o tom dele ao telefone. Entendemos que o contexto dele é muito diferente do ambiente da empresa e que ele não tem parâmetros, pois a regra do ambiente dele é a sobrevivência, não tem limites, falar gírias é normal entre outros comportamentos, portanto somente com a orientação dos profissionais da empresa ele entenderá e poderá ter comportamentos mais apropriados para o ambiente profissional.”

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

As dificuldades encontradas pela empresa e relatadas nas questões anteriores são solucionadas por meio de treinamentos contínuos. E algumas delas são irrelevantes para as funções exercidas.

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“Percebo, em geral, deficiência de ensino básico, pessoas cursando faculdade e que chegam à empresa com erros de português “gritantes” como “menas” e não consegue conjugar e concordar, sem condições de redigir um e-mail, tem um exemplo de uma funcionária que recebeu um e-mail longe com “j”, as pessoas leem muito pouco ou quase nada.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

“Não observamos na empresa este tipo de discriminação, inclusive conforme mencionado na questão 11, a maior parte dos funcionários da empresa é de baixa renda e temos também funcionários de comunidades.”

RELATO EMPRESAS

Empresa “8”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

O nosso público [funcionários] não muitos, mas não posso afirmar que 50% moram em comunidades e 50% não moram, mas muitos moram em comunidades e as vezes o comprometimento é diferente (...) uma pequena parte não, mas no todo, eles valorizam muito o trabalho. Eu não sei, mas muitos me falam que as empresas têm esta questão de discriminação, mas a gente [empresa não tem problema algum com isto. Vou ser bem sincera eu adoro quando o estagiário me fala que precisa trabalhar para ajudar o pai e a mãe porque o pai é ASG - assistente de serviços gerais e a mãe é dona de casa eu entendo que ele vai valorizar a oportunidade [e o contratado do regime CLT também] e também é satisfatório poder acompanhar o desenvolvimento e ver que seu certo. Com relação aos aspectos comportamentais percebo a falta de orientação para

participar de processos seletivo, isto é mais observado no estagiário do que no candidato regime CLT, embora também os candidatos do regime CLT também em alguns casos não tem noção do que ele deve falar, vestimenta, mas os estagiários eu fico “chocada” de como eles vem despreparados. Sei que uma orientação que poderia vir de casa, mas muitas vezes os pais não tem esta orientação. Eles chegam aqui com 16 anos de idade se jogam no mundo e tenta. Mas é claro que não vou exigir de um estagiário uma postura que eu vou exigir de um CLT que a maioria é mais madura, mas eu vou estar observando o comportamento dele e a postura dele também será analisada, então é bom que ele venha com alguma orientação. Quando entrevistamos um estagiário de comunidade perguntamos para ele qual é a importância do estágio para você eles respondem que precisam ajudar a mãe, porque ela não está trabalhando. Recentemente entrevistei uma menina e ela me disse que a mãe é aposentada e não pode mais trabalhar e ela sofreu um acidente quebrou a perna e preciso ajudá-la, então ela precisa de dinheiro para ajudar em casa, por necessidade financeira. E quando temos no processo seletivo uma pessoa que não é de comunidade, ela já informa que precisa do estágio ou trabalho para ter um oportunidade para aprender, para colocar no meu currículo e conseguir uma outra oportunidade mais a frente, então ele vem muito pelo aprendizado, já no nível técnico eles informam que estão buscando um estágio porque precisam cumprir a carga horária (...) uma outra questão que eu percebo que não sei se tem haver com esta pesquisa é que eu vejo meninas de 16, 17 e 18 anos com filho, sem o pai, isto é muito comum em pessoas de comunidade, as vezes um ou dois filhos e isto também me “choca”. E quando recebemos a documentação das pessoas de comunidades é gritante o número de pessoas sem o registro do nome do pai.

Na empresa existem aproximadamente 400 mulheres, temos muitas pessoas contratadas com filhos na empresa, e não temos discriminação, Com relação ao número de filhos a empresa, mas sempre perguntamos com quem ela vai deixar o filho. E elas sempre têm uma resposta, (...) na primeira semana iniciam-se as ausências e sempre alegam que tiveram que faltar por causa do filho. (...) sempre tentamos avaliar estas questões, analiso a necessidade e o comprometimento.

[O respondente relatou que a empresa tem interesse pela contratação de

peças de comunidades e de baixa renda pela necessidade de recursos financeiros que eles possuem em relação às peças de outros contextos socioculturais e econômicos. Pela necessidade elas apresentam os resultados que a empresa busca, com a recuperação de créditos. Os funcionários na operação de recuperação de créditos recebem premiações pelo cumprimento de metas, portanto, as peças de comunidades e de baixa renda valorizam a oportunidade de trabalho.]

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

Observa-se a forma inadequada de apresentação para os processos seletivos, mas oferecemos treinamentos sobre as normas e condutas da empresa as quais são aprendidas rapidamente. Os estagiários apresentam comportamentos mais imaturos profissionalmente o que é esperado, e os de nível superior, em sua maioria, já tiveram experiência profissional, portanto apresentam comportamentos mais dentro do esperado pela empresa.

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

[Como descrito na questão 11 a contratação de peças de comunidades e de baixa renda para esta empresa é frequente e inclusive atende às necessidades e objetivos da empresa.] “ Podemos relatar questões relacionadas ao local de moradia, bem como a gravidez como fatores que interferem na impossibilidade de contratação. Com relação ao local de moradia, diz respeito à questão da violência, que nas comunidades não pacificadas o horário do trabalho, mais cedo ou mais tarde pode interferir. Como temos também peças jovens, que em caso de tiroteios é comum os pais não liberarem o filho para o trabalho. Com relação à gravidez observamos a recorrência de candidatas, muito jovens com idade entre 16 e 17 anos com mais de 1 filho o que certamente implicará em ausências no trabalho, pois na maioria das vezes são filhos de pais desconhecidos. Esta jovem mãe está buscando trabalho para sustentar o filho e não tem com quem deixá-lo. Já tivemos candidata com filho recém-nascido, aparentemente, em período de amamentação.”

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro

encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

[Para esta empresa a necessidade financeira do candidato é também o que determina a contratação ou não, porque vão trabalhar com cumprimento de metas e sobre pressão, portanto os candidatos de baixa renda, na experiência desta empresa, permanecem mais tempo na organização.] “Se ambos são de baixa renda vamos levar em consideração a escolha pelo que neste primeiro momento exigirá menos treinamento. Se o candidato da comunidade apresentar características “gritantes”, que possivelmente não conseguiremos treiná-los para os padrões da empresa, certamente optamos por outro candidato.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

[Com citado na questão 13] “não existe preconceito, mais o local de residência pode ser considerado com um fato de discriminação quando acreditamos que atos de violência vão interferir na frequência dele no trabalho.”

RELATO EMPRESAS

Empresa “9”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

“A maior parte do quadro de funcionários da empresa é formado por moradores de comunidades do Rio de Janeiro. A empresa trabalha com a formação de jovens de comunidades do Rio de Janeiro, entre 16 e 29 anos, para o mercado de trabalho. Nosso curso tem carga horária de 600 horas sendo distribuída em parte técnica e social. Oferecemos técnica Social, por meio do Programa Sócio Afetivo desenvolvido por uma Psicóloga da UFRJ. (...) O nosso trabalho é realizado há 10 anos e já treinamos aproximadamente **1500** moradores

de 300 comunidades do Rio de Janeiro”.

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Os moradores apresentam sim comportamentos desassociados, os quais são inerentes ao seu contexto. E por este motivo eles oferecem na grade do curso de qualificação a dinâmica sócia afetiva com o objetivo de desenvolvimento destes jovens cujos padrões e regras de convivências são diferentes das normas da classe que dita as regras no mercado de trabalho nas organizações.”

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

“Como o trabalho desta empresa é de formação de pessoas de comunidades, não existe dificuldade para contratá-los. Mas para a inserção deles no mercado de trabalho é difícil no caso nos nossos alunos percebemos que a inserção ocorre em função dos treinamentos comportamentais que são oferecidos.”

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“Na minha percepção, quando eles recebem a qualificação técnica para o trabalho eles não concorrem com ninguém, porque eles vão ocupar o nível 1 de uma indústria, ou de uma fábrica ou de um escritório (...) eles sempre começam no escalão mais baixo da empresa, a porta abre é ai, aqui na empresa nós preparamos um público que não concorre com candidatos de nível técnico, muito menos candidatos do nível superior, então, o meu público, o público que formamos aqui não tem concorrente, porque é uma geração inteira que está fora do mercado de consumo e do mercado de produção. Porque este perfil que eu tenho aqui que é igual a milhões neste Brasil, **o empresário não contrata**, porque ele tem impedimentos sociais, de relações e de comportamentos que ele não consegue entrar em uma empresa, ele não consegue nem ser recebido para participar de um processo de seleção, ele está fora do processo de seleção, ele não procura emprego, ele trabalha na comunidade dele. Ele não pega um classificado e vai participar de um processo seletivo, como por exemplo na Vale, e vai participar de

um processo, nem como servente ele não vai, ele não conhece, não tem informação, entendo que eles estão isolados geograficamente, o transporte é caro, ele não tem a informação, ele não tem condições e além disto ele tem **comportamentos** e uma estética e uma relação humana que não é aceita dentro das regras sociais que detém o poder (...) eles tem uma estética própria, eles tem as suas regras de convívio própria, eles tem comportamentos familiares e sociais próprios, eles tem suas regras de conduta próprias, eles tem seus anseios, sonhos como qualquer um de nós, porém tem um diferença básica, que eles são de uma “tribo” de uma classe que não tem o poder, porque a classe que tem poder é a classe que consome produtos e serviços, e quem consome é quem dita as regras, então o que é produzido não é produzido para atender a um público que tem outra estética diferente da deles e neste caso eles precisariam aprender a oferecer produtos e serviços com a estética de outra classe. Então, como exemplo é como se pegássemos uma aldeia indígena e fosse lá e aculturasse, então o que ocorre é uma imposição de uma estética, impomos código de relacionamento, impomos condutas sociais. Por exemplo, cuspir no chão, eu, acho horrroso, mas entre eles não é um impeditivo para eles se relacionarem, então são regras e impeditivos dentro da nossa cultura. Então, aqui na empresa o que nós fazemos é passar estas informações para eles, nós ensinamos a eles a pensar e a perceber a diferença e a conhecer este mundo que ele vai entrar. Outro exemplo: ele usa a camiseta da escola de samba cheia de enfeites, horrroso, mas horrroso na minha, Em sua , e na opinião do outro e não na dele. (...) Nós levaremos um grupo para uma apresentação para o Presidente da República [do Uruguai], em Montevideu, eu então indaguei com qual roupa eles irão se apresentar, e eles me descrevam um traje adequado, mas esta percepção está diretamente relacionada com o aprendizado deles aqui em nossa empresa. “Do contrário, creio eu que talvez fossem de camiseta e chinelo de dedo.”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

[sim existe discriminação por parte das empresas durante os processos seletivos]

RELATO EMPRESAS

Empresa “10”

11. O que você poderia nos trazer acerca da contratação de moradores das comunidades do Rio de Janeiro considerando: a) aspectos comportamentais b) possíveis aspectos que dificultam a inserção e permanência nas empresas.

“Nós temos na empresa pessoas de comunidades de nível médio e técnico no RH da empresa, temos uma menina que é moradora da comunidade do Tuiuti, (...) e ela faz parte do nosso quadro do RH e ela é uma auxiliar de departamento de pessoal e ela foi se desenvolvendo internamente dentro da empresa e incentivamos que ela fizesse uma graduação e hoje está partindo para fazer um curso de tecnólogo em gestão de pessoas para buscar o crescimento profissional dentro da área de RH. Além dela temos outra menina na linha de estágio que veio de uma parceria como “CAMP Mangueira” que é uma parceria social que nós temos que passam por uma formação profissional oferecida pelo “CAMP Mangueira” que busca a integração das pessoas inseridas nas empresas para aprenderem na prática como uma empresa funciona e temos também uma estagiária na recepção. Nós não temos um padrão de recepção com “meninas bonecas”, todas maquiadas, com cabelos de coque, são pessoas bem simples justamente por fazer parte de um projeto social que prevê a inserção de pessoas de comunidades dentro do universo profissional. “Nós temos funcionários moradores das comunidades do Jacaré, Jacarezinho, Areia Branca em Belford Roxo, Barro Vermelho, entre outras”

[Respondendo à pergunta] “Isto vai variar muito de empresa para empresa que está contratando, eu, por exemplo, que sou um prestador de serviços qualificado, mas eu tenho vários níveis de qualificação o que eu percebo, que é a maior dificuldade é a falta de qualificação técnica destes profissionais hoje a nossa empresa tem que desenvolver este profissional internamente porque ele não tem uma qualificação técnica reconhecida por entidades de formação profissional, então você [empresa] acaba tendo que transformar este pessoal que tem uma experiência prática em uma experiência comprovada através de cursos de qualificação profissional (...) e o trabalho que você [empresa] tem que fazer na apresentação destes profissionais, por exemplo, nós aqui no RH trabalhamos com planejamento de treinamento comportamentais, nós temos dois estágios de

treinamentos que são comportamentais que dão noções de comportamentos perante aos clientes, eles trabalham neste treinamento, postura, ética, asseio, tratamento junto ao clientes, de que forma ele pode entrar em uma empresa para fazer a manutenção de um equipamento, como ser portar junto ao cliente, de que forma ele vai receber e fazer críticas, são bem voltados para a [o desenvolvimento da] postura deste profissionais. Uma outra grande dificuldade que percebemos, já início do processo de recrutamento e seleção, é o **comportamento**, eles vem geralmente de bermuda, chinelo, bonés, eles falam **muitas gírias, eles falam muito alto**, eles não conseguem perceber a diferença entre o universo corporativo e o dia a dia, então se você junta um grupo grande de pessoas eles transformam aquilo em uma algazarra, os celulares todos tocando ao mesmo tempo; cada um com uma música [no tom de chamada do telefone], “funk”, pagode (...) então é isto que a gente trabalha muito com eles, em relação ao comportamento para que agente possa aproveitar o que eles tem de bom que a mão de obra profissional, conhecimento prática que é muito bom, agente transforma isto em uma qualificação profissional e transforma o comportamento destas pessoas, alguns já vem bem polidos, mas outros você [empresa] precisa fazer um trabalho muito grande para que ele possa se apresentar dentro de qualquer empresa, deste as informais às mais formais, como por exemplo as empresas do Grupo “ X ” que são empresa muito formais, muito organizadas e detalhistas com relação ao uso do uniforme, ao comportamento da fala, então você [empresa] precisa trabalhar bastante estas questões com este grupo de pessoas.

12. Em sua opinião, os moradores das comunidades do Rio de Janeiro apresentam comportamentos inerentes ao seu contexto sócio cultural os quais são desassociados do ambiente empresarial?

“Sim! Exatamente conforme respondido na pergunta anterior, até para complementar um pouco mais, eu acho que a vivência profissional deles [moradores das comunidades] nos ambientes corporativos, nem toda empresa trabalha esta mão de obra de forma a “polir” [prepará-los] para qualquer tipo de atividade, o que eu percebo que ainda existe no mercado trabalho é um **pré-conceito** em relação à mão de obra de comunidade, eles só servem para trabalhar nesta, e nesta, e nesta atividade, então com isto eles não trabalham a questão comportamental do profissional para mudar estes aspectos vivenciados no dia a dia

das comunidades e [o desenvolvimento de comportamentos] para que eles [moradores de comunidades] possam trabalhar no ambiente corporativo em qualquer nível! Então eu percebo assim: “Ah eu já trabalhei na empresa tal, na empresa tal, e lá não era assim esta “frescura” de que forma que eu tenho que me portar na empresa, de que forma que eu vou me conduzir até um cliente...”. Então, percebemos esta reação das pessoas no momento do treinamento.(...) o ambiente de comunidade é muito informal, é muito cheio de brincadeiras, tudo pode, pode ter “gato net”, pode ter jogo da “maquininha”, pode ter tudo, então quando você [moradores das comunidades] chega no ambiente corporativo algumas regras de comportamentos precisam ser respeitadas ai você tem uma barreira muito grande, ele [moradores das comunidades] demora um pouco a aceitar [entender] que está no ambiente corporativo e que tem regras, é mais ou menos o que percebemos no metrô, por exemplo, no ônibus ele vai liga o som quer fazer aquela bagunça, no metrô que é tudo limpo ele já não joga o lixo no chão, pois ele vê que é o ambiente é um pouco diferente, no primeiro momento ele tende a jogar, mas ele percebe que é mais limpo e não joga (...) não pode ligar o rádio porque o tem o segurança, aqui não posso fazer bagunça.

13. Descreva possíveis dificuldades que você encontraria para contratar moradores das comunidades do Rio de Janeiro.

“a única coisa [dificuldade] que eu atrelaria é a questão de histórico criminal, se ele tiver algum histórico criminal, porque o comportamental a empresa trabalha aqui internamente e a experiência profissional é inerente a qualquer profissional independente de ser de comunidade ou não, então basicamente seria o envolvimento desta pessoa com criminalidade.”

[A adequação do perfil de competências por não apresentar as competências para função é muito comum, sobretudo o uso de gírias e vícios de linguagem, mas para a empresa esta dificuldade é apresentada somente para alguns cargos, pois para os demais a empresa oferece treinamentos.]

14. Em sua opinião os moradores das comunidades do Rio de Janeiro encontram-se em situação de desvantagem em relação aos demais candidatos de outro contexto sócio econômico durante um processo seletivo?

“Em minha opinião vai depender da estratégia de contratação de cada

empresa, mas no caso desta empresa como estratégia de contratação nos preferimos por uma pessoa da comunidade, porque como a empresa paga um piso profissional, nos preferimos pessoas que o nosso salário para ele seja tudo e não só mais um salário, então o que a gente percebe é que em algumas situações o profissional de comunidade ou o profissional mais carente, ele reconhece que aquele salário é importante para ele, e não é apenas mais um salário e uma oportunidade de emprego, no nosso caso ser comunidade é um diferencial na contratação, então num processo seletivo se eu tenho dois profissionais de comunidade e outro não e que as competências técnicas sejam as mesmas eu iria preferir o profissional da comunidade por entender que ele vai dar mais valor aquele emprego do que o outro. (...) Mas a empresa vai levar em consideração a experiência e qualificação, os aspectos comportamentais, a postura, se si “empatar” ai é eu vou dar preferência para o profissional de comunidade, mas esta é uma estratégia para determinadas posições [cargos], se a empresa trabalha hoje trabalha com piso salarial, e principalmente nos casos dos salários mais baixos, eu sei que este profissional de comunidade vai dar mais importância [ao trabalho] do que outro profissional. Vou dar um exemplo para a contratação de profissionais para a recepção; para a recepção você precisa ter um profissional mais “polido” porque ele vai lidar com atendimento ao público, e ele precisa ter uma boa retórica, ele precisa saber se comunicar de forma fluida, então talvez você não perceba isto [encontre estas características] em profissionais de comunidade, mais às vezes você até encontre, mais qual é a sua preocupação [preocupação da empresa]? Você [empresa] vai ter um trabalho muito maior para “polir” aquele profissional e tirar dele aqueles vícios, bem como gírias, ex.: “Ca de que nem”, “ tá ligado”, troca do “L” pelo “R”, o Cleide que vira “Creide”, o problema que vira “pobrema” , então isto para quem se comunica isto é muito ruim, ai a você [empresa] vai fazer a análise (...).”

15. Você percebe a existência de algum tipo de receio ou discriminação por parte dos selecionadores ou dos gestores da vaga, relacionada ao local de residência dos moradores das comunidades do Rio de Janeiro?

“Nesta empresa eu não vivencio isto [discriminação], até porque os recrutadores que já passaram por aqui não há uma diferença muito grande dos ambientes que eles vivem em relação aos ambientes das comunidades. Hoje a

recrutadora que temos mora em uma região pobre, não é uma comunidade, mas certamente ela tem contato e convívio com pessoas mais carentes e até de convivências nas comunidades. Então eu não percebo esta discriminação. O que eu percebo é uma adequação de perfil de acordo com competências, então não é que seja uma discriminação, mas é uma adequação ao perfil, porque um profissional de comunidade não tem um perfil de competências para uma determinada vaga ele é excluído de um processo seletivo por não apresentar as competências para a função, então, por exemplo, chegamos anteriormente a falar de uma posição de recepcionista, então se eu vou realizar um processo seletivo de recepcionista para um prédio de alto padrão eu muito provavelmente vou excluir deste processo seletivo pessoas que façam parte de comunidades, não pelo local de residência dela, mas por conta dos vícios de linguagem e de comportamentos que esta pessoa certamente vai apresentar na hora das entrevistas e na hora dos exercícios práticos, como os vícios de linguagem, as gírias, o comportamento que é muito percebido, por exemplo, quando eles vão tirar fotos, o tipo de pose, então apresentam características que os identificam claramente, podemos citar inclusive o programa da Regina Casé que tem um quadro para identificar quem tem o perfil de “nem”.

[] intervenção da autora

ANEXO A – Letra do rap *Soldado do Morro***SOLDADO DO MORRO**

Mv Bill

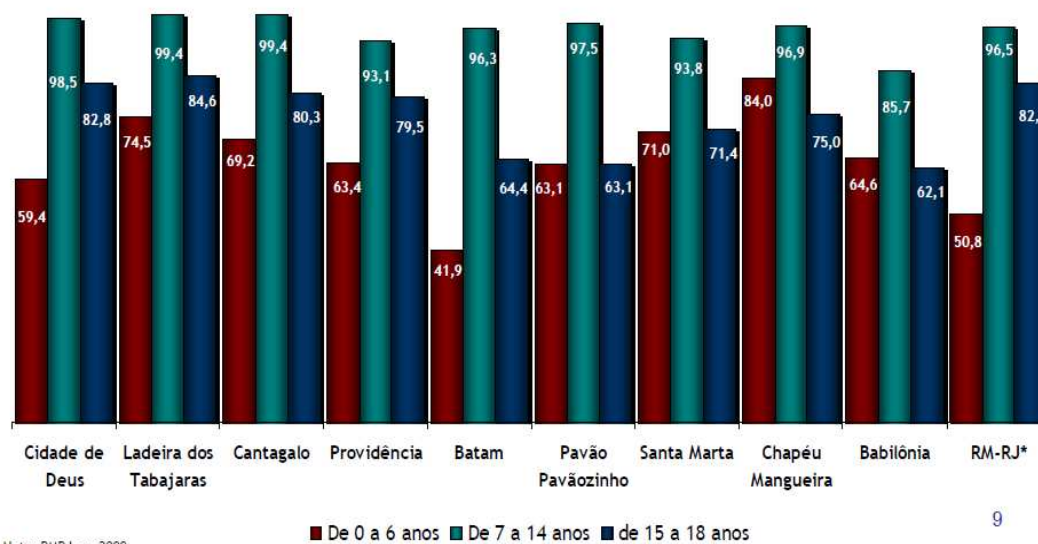
Minha condição é sinistra, não posso dar rolé
Não posso ficar de bobeira na pista
Na vida que eu levo eu não posso brincar
Eu carrego uma nove e uma HK
Pra minha segurança e tranquilidade do morro
Se *pa se pam* eu sou mais um soldado morto
Vinte e quatro horas de tensão
Ligado na polícia bolado com os *alemão*
Disposição cem por cento até o osso
Tem mais um pente lotado no meu bolso
Qualquer roupa agora eu posso comprar
Tem um monte de cachorra querendo me dar
De olho grande no dinheiro esquecem do perigo
A moda por aqui é ser mulher de bandido
Sem sucesso mantendo o olho aberto
Quebraram mais um otário querendo ser esperto
Essa porra me persegue até o fim
Nesse momento minha coroa ta orando por mim
É assim demorou já é
Roubaram minha alma mas não levaram minha fé
Não consigo me olhar no espelho
Sou combatente coração vermelho
Minha mina de fé ta em casa com o meu menor
Agora posso dar do bom e melhor
Várias vezes me senti menos homem
Desempregado meu moleque com fome
É muito fácil vir aqui me criticar

A sociedade me criou agora manda me matar
Me condenar e morrer na prisão
Virar notícia de televisão
Seria diferente se eu fosse mauricinho
Criado a sustagem e leite ninho
Colégio particular depois faculdade
Não, não é essa minha realidade
Sou *caboquinho* comum com sangue no olho
Com ódio na veia soldado do morro
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou mais um marginal
Eu tenho uma nove e uma HK
Com ódio na veia pronto para atirar (2x)
Um pelo poder dois pela grana
Tem muito cara que entrou pela fama
Plantou na boca tendo outra opção
Não durou quase nada amanheceu no valão
Porque o papo não faz curva aqui o papo é reto
Ouvi isso de um bandido mais velho
Plantado aqui eu não tenho irmão
Só o cospe chumbo que ta na minha mão
Como pássaro que defende seu ninho
Arrebento o primeiro que cruzar meu caminho
Fora da lei chamado de elemento
Agora o crime que dá o meu sustento
Já pedi esmola, já me humilhei
Fui pisoteado só eu sei que eu passei
Eu to ligado não vai justificar
Meu tempo é pequeno não sei o quanto vai durar
É pior do que pedir favor
Arruma um emprego tenho um filho pequeno, seu doutor
Fila grande eu e mais trezentos
Depois de muito tempo sem vaga no momento
A mesma história todo dia é foda

É isso tudo que gera revolta
Me deixou desnordeado mais um maluco armado
Tô ligado, bolado, quem é o culpado?
Quem fabrica a guerra e nunca morre por ela
Distribui a droga que destrói a favela
Fazendo dinheiro com a nossa realidade
Me deixaram entre o crime e a necessidade
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou mais um marginal
Eu tenho uma nove e uma HK
Com ódio na veia pronto para atirar(2x)
A violência da favela começou a descer pro asfalto
Homicídio sequestro assalto
Quem deveria dar a proteção
Invade a favela de fuzil na mão
Eu sei que o mundo que eu vivo é errado
Mas quando eu precisei ninguém tava do meu lado
Errado por errado quem nunca errou?
Aquele que pede voto também Já matou
Me colocou no lado podre da sociedade
Com muita droga muita arma muita maldade
Vida do crime é suicídio lento
Bangu 1 2 3, meus amigos lá dentro
Eu tô ligado qual é sei qual é o final
Um saldo negativo menos um marginal
Pra sociedade contar um a menos na lista
E engordar a triste estatística
De jovens como eu que desconhecem o medo
Seduzidos pelo crime desde muito cedo
Mesmo sabendo que não há futuro
Eu não queria ta nesse bagulho
Já to no prejuízo um tiro na barriga
Na próxima batida quem sabe levam minha vida
Eu vou deixar meu moleque sozinho

Com tendência a trilhar meu caminho
Se eu cair só minha mãe vai chorar
Na fila tem um monte querendo entrar no meu lugar
Não sei se é pior virar bandido
Ou se matar por um salário mínimo
Eu no crime ironia do destino
Minha mãe tá preocupada seu filho está perdido
Enquanto não chegar a hora da partida
A gente se cruza nas favelas da vida
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou mais um marginal
Eu tenho uma nove e uma HK
Com ódio na veia pronto para atirar
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou, mais um marginal
Eu tenho uma nove e uma HK
Com ódio na veia pronto para atirar
Feio e esperto com uma cara de mal
A sociedade me criou mais um marginal
Eu tenho uma nove e uma HK
Com ódio na veia pronto para atirar (3x)

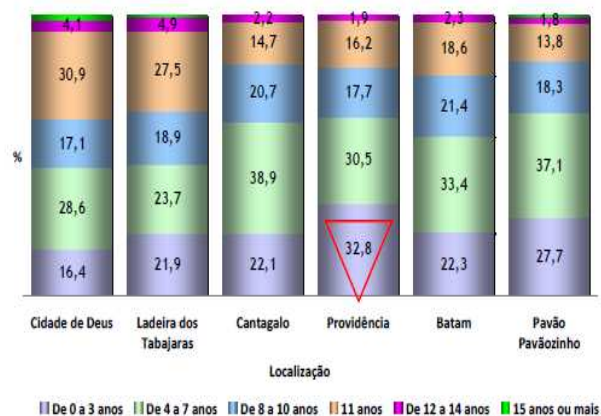
ANEXO B – Educação das crianças e jovens



Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, outubro 2010.

ANEXO C – Grau de analfabetismo das pessoas de 25 anos ou mais

➔ Entre os adultos, o grau de analfabetismo funcional* é de 14,2% na RMRJ. Na Providência, esse fenômeno atinge nível exorbitante de 32,8%. Mesmo na Cidade de Deus, que possui a menor taxa das favelas mostradas no gráfico, ainda está aquém do padrão metropolitano, com 16,4% de analfabetismo funcional entre as pessoas com 25 anos ou mais de idade.

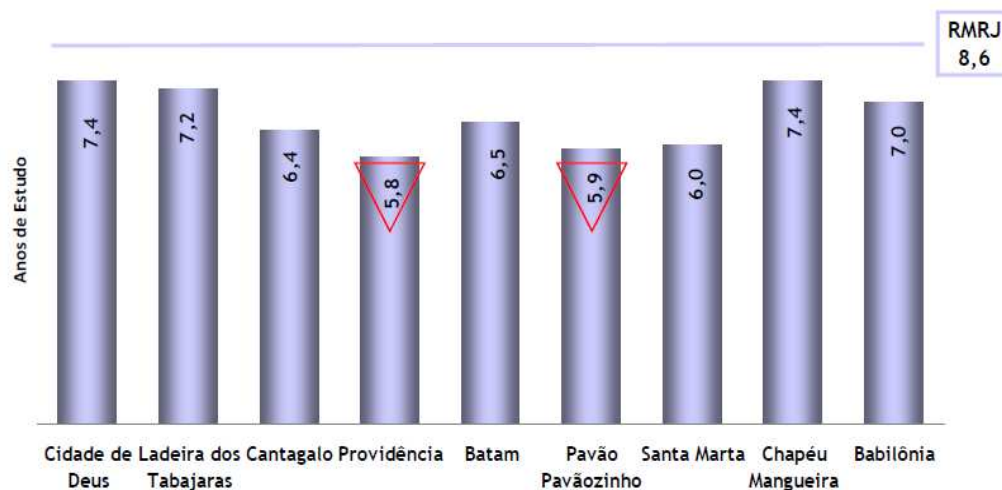


* Neste estudo, considera-se o grau de analfabetismo funcional como a taxa de pessoas com 25 anos ou mais de idade, com 0 a 3 anos de estudo.

Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, Outubro 2010.

ANEXO D – Escolaridade média das pessoas de 25 anos de idade ou mais

- ➡ A maior escolaridade da população adulta é na Cidade de Deus e Chapéu Mangueira (7,4 anos de estudo), a pior é na Providência (5,8 anos de estudo). Em geral, a escolaridade das comunidades é baixa.



Base: Pessoas com 25 anos ou mais que estudam ou estudaram

10

Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, outubro 2010.

ANEXO E - Ocupação dos jovens de 15 a 24 anos

- ➡ Aproximadamente metade dos jovens de 15 a 24 anos das comunidades não está na escola, sendo a situação mais crítica na parcela de jovens que além de não estudarem também não trabalham. No Batam esse grupo chega a cerca de 37%.

Indicadores	Cidade de Deus	Ladeira dos Tabajaras	Cantagalo	Providência	Batam	Pavão Pavãozinho	Santa Marta	Chapéu Mangueira	Babilônia
Indicadores									
* Nível de Ocupados	50,6	55,7	40,8	40,6	33,9	59,2	55,1	57,1	50,0
** Taxa de Desempregados	8,6	10,5	9,7	8,1	19,5	4,3	9,1	16,9	5,4
Relação Escola Trabalho (%)									
Só estuda	29,9	28,7	34,6	32,3	30,8	20,3	25,9	22,5	32,4
Estuda e Trabalha	18,5	15,6	13,5	13,8	5,3	10,3	19,6	15,0	13,5
Só Trabalha	32,0	40,0	27,3	26,4	27,4	48,2	35,0	40,0	36,5
Não Estuda e não Trabalha	19,5	15,7	24,6	27,5	36,5	21,2	19,6	22,5	17,6
Renda do Trabalho (R\$)	596,2	638,1	527,5	670,0	667,7	894,1	599,3	530,4	524,0
Jornada da Ocupação (horas semanais)	41,0	39,8	38,6	42,3	43,6	47,3	42,9	42,6	46,2

Fonte: Site IBGE - PNAD 2009

* Nível da Ocupados - % das pessoas ocupadas (de um grupo etário) em relação ao total de pessoas (do mesmo grupo etário)

** Taxa de Desempregados - % das pessoas desocupadas (de um grupo etário) em relação às pessoas economicamente ativas (do mesmo grupo etário)

12

Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da Cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, outubro 2010.

ANEXO F - Indicadores de mercado de trabalho

Posição na Ocupação	(7)									Posição na Ocupação	RMRJ
	Cidade de Deus	Ladeira dos Tabajaras	Cantagalo	Providência	Batam	Pavão Pavãozinho	Santa Marta	Chapéu Mangueira	Babilônia		
Empregado com carteira	49,0	59,3	58,9	61,2	50,8	64,1	64,7	43,9	48,4	Empregado com carteira	42,7
Empregado sem carteira	15,6	20,2	18,2	16,7	22,4	13,4	17,0	23,4	22,2	Empregado sem carteira	13,4
Trabalhador doméstico com carteira	0,7	2,4	1,7	1,0	1,4	1,9	1,7	1,3	2,7	Trabalhador doméstico com carteira assinada	3,1
Trabalhador doméstico sem carteira	1,9	2,2	1,8	1,4	0,3	1,6	2,3	5,5	5,4	Trabalhador doméstico sem carteira assinada	6,3
Funcionário público e Militar	2,0	0,5	2,0	0,9	2,2	0,1	0,9	2,6	3,2	Funcionário público e Militar	8,7
Conta própria	13,8	7,7	12,6	14,4	18,2	13,2	10,8	20,4	15,8	Conta própria	20,7
Empregador	0,8	0,0	0,5	0,0	0,3	0,2	0,2	0,4	0,0	Empregador	4,1
Mal definido	16,3	7,6	4,4	4,5	4,5	5,4	2,4	2,6	2,3	Mal definido	1,1

Obs.: **Ocupados** são as pessoas classificadas como ocupadas na semana de referência que tinham trabalho durante ou em parte deste período. Estão incluídas como ocupadas as pessoas que não estavam trabalhando por motivo de férias, licença, greve, etc.

7

Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da Cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, outubro 2010.

ANEXO G – Posse de bens e acesso às tecnologias da informação e comunicação - TICs

Bens/Produtos	Cidade de Deus	Ladeira dos Tabajaras	Cantagalo	Providência	Batam	Pavão Pavãozinho	Santa Marta	Chapéu Mangueira	Babilônia
Celulares*	65,3	76,2	69,9	59,0	68,3	78,8	87,0	92,2	88,1
Celular Pré-Pago	54,0	68,8	62,9	51,5	64,6	74,2	--	--	--
Celular Pós-Pago	19,0	14,2	9,7	10,1	8,1	8,3	--	--	--
Telefone Fixo	63,6	56,9	52,8	54,1	48,4	36,2	44,7	62,9	53,7
Computador	43,2	42,5	44,9	29,9	31,2	30,5	41,5	51,7	44,8
Com acesso a internet	10,7	16,1	15,5	13,6	10,9	11,4	22,8	28,5	29,1
Sem acesso a internet	34,5	34,6	38,0	19,0	20,4	36,9	18,7	23,3	15,7
TV a cabo (assinatura)	28,7	40,5	36,7	28,4	16,5	52,9	--	--	--

Fonte: Tabulações IETS, 2010.

O percentual de domicílios com telefone celular é expressivamente maior do que com telefonia fixa. No Chapéu Mangueira 92,2% utilizam celulares, enquanto no Pavão-Pavãozinho chega a 78,8% dos domicílios.

Cerca de metade dos domicílios da favela do Chapéu Mangueira possui computador. Cidade de Deus, Ladeira dos Tabajaras, Cantagalo e Babilônia possuem proporção superior à RMRJ, segundo a Pnad/IBGE de 2009 (45,3%). Na Providência, Pavão Pavãozinho e Batam, menos de 1/3 dos domicílios possui computador.

O acesso à TV por assinatura nas comunidades é maior do que a média brasileira de 14,9% e do Estado do RJ de 25,2% (com exceção do Batam) - Fonte: Anatel - ago/2010.

Embora a penetração de computadores seja próxima à da região metropolitana como um todo, o acesso a Internet é bem mais baixo. Enquanto 85,5% dos domicílios com computador têm acesso a internet na RMRJ, nas favelas esse percentual não chega a 30%.

Bens/Produtos	RMRJ
Celulares	83,4
Telefone Fixo	67,5
Computador	45,3
Computador com acesso a internet	38,7
Computador sem acesso a internet	6,6

* Resposta múltipla

B.3 P.11 - Você possui? [1. Sim 2. Não]

22

Fonte: Pesquisa nas favelas com Unidades de Polícia Pacificadora da Cidade do Rio de Janeiro. FIRJAN, outubro 2010.

ANEXO H – Pesquisa sobre discriminação na percepção de três gerações

Gráfico - a

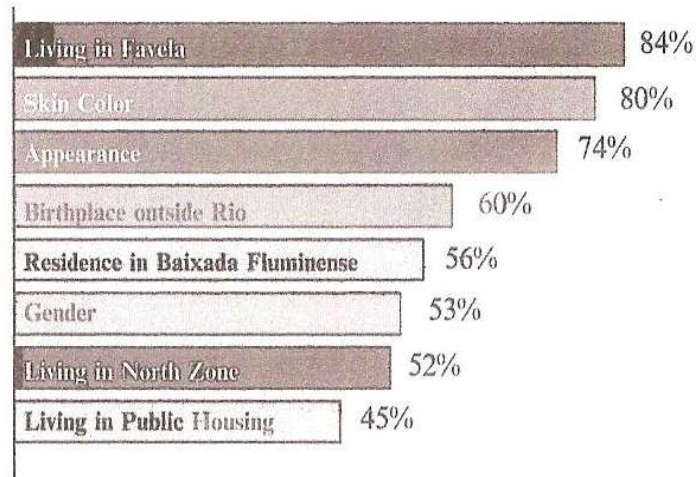


FIGURE 6.1 Perceived Stigma: Sources of Discrimination as Perceived by Original Interviewees, 2001.

Gráfico - b

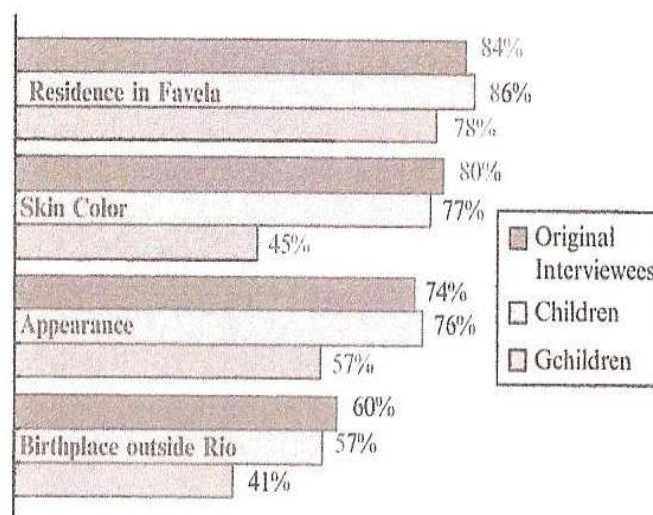


FIGURE 6.2 Sources of Discrimination as Perceived by Three Generations, 2001. Living in a favela remained the greatest basis of stigma and the only one that did not drop off by the grandchildren's generation.