



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

XI Congresso Luso-Afro-Brasileiro Salvador Agosto 2011

Leonardo Mello e Silva et alii

GOVERNANÇA DO EMPREGO E PERCEPÇÃO DO PÚBLICO-ALVO:

RELATOS DE UMA PESQUISA QUALITATIVA

AUTORES:

Leonardo Mello e Silva (DS-Depto. de Sociologia USP leogmsilva@hotmail.com)

Arthur Porto Pereira da Silva (DS-Depto. de Sociologia USP arthurpps@gmail.com)

Ivi Belmonte Machado (DS-Depto. de Sociologia USP ibmachado@hotmail.com)

Esta comunicação se enquadra dentro da problemática da governança do emprego. O mercado de trabalho é concebido como uma instituição que pode sofrer influência de atores coletivos organizados, sejam eles estatais, corporativos ou trabalhistas. Leva-se em conta a coordenação que tais atores coletivos são capazes de mobilizar com o propósito de alcançar um resultado desejável: por um lado, os demandantes de emprego; por outro lado, as firmas, que procuram uma força de trabalho adequada; no meio, o Estado, no papel de intermediador da mão de obra. Nesse último caso, vai-se considerar a experiência de um nível local, uma vez que as políticas de emprego e renda no Brasil estão caminhando para a municipalização. Assim, o estudo recai sobre as iniciativas da Secretaria do Trabalho e Renda de um município da Grande São Paulo¹.

“Governança do emprego” tem a ver com a coordenação social dos atores coletivos para o tema específico do mercado de trabalho e das alternativas de renda. Ela envolve negociação prévia *a priori*, ao invés de cada ator social buscar os seus interesses privados, como na representação idealizada do mecanismo de funcionamento do mercado de trabalho.

A formação e a qualificação profissionais são considerados fatores-chave para combater o desemprego, e por essa razão entram como pilares de uma política pública de emprego e renda. Nas últimas décadas, dois grandes projetos nacionais foram implementados nesse campo: o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional), durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, e o PNQ (Plano Nacional de Qualificação), a

¹ A designação correta do órgão é outra; manteve-se, porém, uma designação genérica e neutra, que seja capaz de identificar a sua competência. Por razões de confidencialidade, todas as referências a nomes próprios foram omitidas ou modificadas, conforme o caso, a fim de não identificar os informantes.



partir do Governo Lula, em 2003. Não é nosso propósito aqui fazer uma análise ou apreciação crítica desses projetos.

A comunicação está organizada do seguinte modo: inicialmente será feita uma breve caracterização do problema, do ponto de vista de sua relevância para as ciências sociais. Depois, vai-se debruçar mais detidamente sobre como os alunos ou treinandos dos cursos de Formação Profissional incorporam o conteúdo do curso que eles fizeram². Estão eles empregados? Estão empregados na área em que fizeram o curso? Se não, por quê. Se sim, qual foi então o papel que o conteúdo do curso desempenhou na obtenção do emprego? Vale ressaltar que um módulo dedicado à cidadania está previsto como parte do curso de capacitação e qualificação, tanto no Plano Setorial de Qualificação (Planseq), quanto no Plano Territorial de Qualificação (Planteq) – ambos estudados neste trabalho. Buscamos, então, problematizar o significado do termo “cidadania” para os ex-treinandos.

Existe um Mercado de Trabalho?

A imagem de um mercado que se auto-regula, oferta e demanda se ajustando automaticamente - empregadores de um lado, trabalhadores de outro -, e sem a intervenção de instituições, não parece ser acurada quando confrontada com o mundo real.

No Brasil, desde há alguns anos vêm-se desenvolvendo uma série de programas de inserção que visam a funcionar como um intermediário entre o mercado (empresas) e a população em busca de emprego e renda. Talvez o conjunto de programas mais conhecido seja aquele que foi empreendido pela Prefeitura de São Paulo, na gestão 2000-2004. Hoje, muito do espírito desses programas está amplificado para o nível federal, e também descentralizadamente, em nível municipal. Desse conjunto de programas, o que vai interessar a este trabalho é o programa de qualificação profissional.

Através de um estudo por três diferentes ramos de atividade – o metalúrgico, a construção civil, e a atividade de vendas³ -, é possível acompanhar as vicissitudes do

² Os cursos de capacitação profissional, objetos de análise nesta comunicação, foram ministrados nos anos de 2006 e 2009, respectivamente.

³ Esse último será visto com mais detalhes nesta comunicação.



emprego na interseção entre o que a sociedade de uma maneira ampla (as empresas, os formuladores de políticas e o “público” fora da arena, isto é, da busca por emprego) espera dessas diferentes áreas do mercado de trabalho, e o que o emprego nesses ramos significa de fato, em termos do acesso, da permanência e dos obstáculos a essa permanência. São ramos muito diferentes, e portanto seria de esperar que as expectativas de preenchimento das vagas em cada um deles obedecesse a certas regras – formais e informais, tácitas ou explícitas – de validade. Do metalúrgico, espera-se alguma experiência profissional prévia, certa (ou muita) escolaridade, e alguma expectativa de carreira; da construção civil, espera-se uma população menos qualificada, talvez migrante ou recentemente instalada na cidade, com altas taxas de rotatividade e pouca expectativa de “carreira” (mesmo porque tal noção é problemática nesse ramo de atividade para a força de trabalho empregada nele); enquanto que em vendas, o leque é muito amplo e pouco específico – indo do dono do próprio negócio até o atendente de loja no comércio.

Os programas de capacitação e qualificação profissional são de desenho variado, oscilando de acordo com o público-alvo, os critérios de elegibilidade, a duração do curso, os parceiros envolvidos e a base de incidência (se territorial ou setorial). Por exemplo: o Planteq é baseado na localidade ou território (município), enquanto que o Planseq é baseado no setor de atividade. São dois pontos de partida diferentes, porém ambos apresentam características muito parecidas em seu funcionamento interno: número de horas-aula (duzentas); currículo; grau de exigência desse último; participação, em sua formatação, dos atores sociais, representados pelo capital e pelo trabalho; etc.

Justificativa de um estudo sociológico sobre as políticas públicas, em especial políticas de inclusão social e do mercado de trabalho

Do ponto de vista do planejamento de uma política pública, é muito importante um acompanhamento sobre os efeitos de implantação dessas políticas sobre os próprios atores visados por elas, isto é, aquilo que é comumente conhecido como “público-alvo”. Essa não seria apenas uma exigência ética (embora tal dimensão seja de fato muito relevante), mas também, em certa medida, de eficiência mesma do sistema, uma vez que os resultados de um acompanhamento pós-implementação podem trazer subsídios para



calibrar mais satisfatoriamente novas fases do planejamento, ou mesmo promover mudanças de rota em seu desenho atual. Há muitas vantagens, portanto, na incorporação de um tratamento *reflexivo* da política social, e os instrumentos de pesquisa sociológicos – na medida em que incorporam metodologias qualitativas e abordagens abertas baseadas em histórias de vida e em aproximação por comunicação e empatia, ao invés de análise distanciada com o objeto – podem ser de grande valia para os agentes estatais encarregados de pensar, administrar e pôr em prática tais políticas.

Quando se trata de políticas de emprego e renda, duas constatações parecem se impor:

1) o mercado de trabalho definitivamente não vai reproduzir o mesmo perfil de anos anteriores. A estrutura do emprego mudou – aparentemente para sempre. Profundas transformações foram operadas nas ocupações mesmas: no conteúdo das qualificações, nas exigências para elas, na relação das qualificações com a estrutura de cargos e salários, na relação entre esses últimos e a estrutura de remuneração, na jornada de trabalho, na distribuição entre ocupações de manufatura e ocupações de serviço... a lista é longa e nunca parece exaustiva. A razão para isso é reconhecida amplamente por estudiosos de latitudes disciplinares diversas: o impacto da reestruturação produtiva levada a cabo pelas empresas, como fruto de um novo paradigma produtivo e organizacional do capitalismo, é muito profundo e aparentemente irreversível. Com base em um tal diagnóstico, as políticas para o mercado de trabalho têm de acompanhar as novas tendências, adaptando-se às novas realidades observadas. Uma resultante dessa postura realista pode ser traduzida em um abandono de tentativas de atuar sobre macro-determinantes do emprego (o investimento privado, as políticas de desenvolvimento e as várias frentes da política econômica, por exemplo), para só então intervir sobre o mercado de trabalho. Em vez disso, isto é, ao invés de tratar a política de emprego como essencialmente derivada de outros determinantes macroeconômicos, impõe-se tomar o mercado de trabalho tal como é – ao menos no curto e médio prazos.

Assim, diferentemente de tentar induzir um determinado comportamento desejado para a realidade, os planejadores deveriam debruçar-se sobre o que são as tendências reais do emprego em uma determinada região ou área social, para então buscar desenhar formas de intervenção mais efetivas ali.

2) a segunda constatação tem a ver com o fato de que a inconstância, a contingência e a transitoriedade parecem ter-se incorporado permanentemente às trajetórias usuais dos



assalariados do presente e do futuro. Todos os que lidam minimamente com o mundo do trabalho sabem que a realidade da subcontratação (que os brasileiros chamam de *terceirização*), da precariedade e da atipicidade (em relação ao contrato de trabalho “típico” de tempo indeterminado) é hoje menos a exceção do que a regra. Nada menos natural, portanto, que exigir um comportamento do emprego “no velho estilo”, se tanto as firmas quanto a oferta de vagas como um todo estão se concentrando fora do mercado onde estão os chamados “empregos de boa qualidade”, quais sejam: com relativa perspectiva de mobilidade intra-firma, salários razoáveis e – muito importante – benefícios marginais ao salário-direto. Insistir nesses últimos seria, pois, como “dar murro em ponta de faca”.

Às duas constatações acima atinentes ao mercado de trabalho, é preciso acrescentar o fato de que o próprio mercado de trabalho é, na atualidade, e segundo as tendências mais influentes de análise dessa questão, cada vez menos definível como um objeto em si mesmo, sendo mais e mais incluído como fazendo parte de uma realidade mais ampla de obtenção de renda. O mercado de trabalho perde a sua *autonomia* como fato social na mesma medida em que o emprego “no velho estilo” (dito fordista, na acepção consagrada pela narrativa de Robert Castel (IDEM, 1998) sobre a gênese da questão social na França) deixa de ocupar o centro do palco. Daqui em diante, o emprego assalariado passa a ser subsumido a uma forma genérica de categoria *de renda*.

Dessa maneira, a política pública voltada para o mercado de trabalho passa a fazer parte de uma política de inclusão social (ou de cidadania social), onde entram também os “informais”, isto é aquela população que a) não conseguiu aceder à condição do emprego formal (assalariado com carteira), tendo já dele feito parte, contínua ou descontinuamente ao longo de uma trajetória ocupacional determinada, ou que b) batendo à porta pela primeira vez do mercado de trabalho, não se coloca em condições de “empregabilidade” nesse mercado. Existem elementos para concluir que não estamos diante apenas de um modelo de “sistema público de emprego” (DEDECCA ET ALII, 2006), uma vez que esse ainda mantém um horizonte de expectativa na capacidade de o emprego assalariado funcionar como pólo de dinamismo do mercado de trabalho, “puxando” as atividades que se situam nas franjas do assalariamento para o seu centro, mas de uma política de emprego que tem uma vocação (talvez mais implícita do que explícita) de subsidiariedade da assistência social vinculada ao Estado.



Essa última, dentro de um modelo mais enxuto e menos incondicional⁴ do que no passado (quando não havia limites temporais para o recebimento do benefício, nem testes periódicos de meios para os seus beneficiários), desloca-se para a identificação de focos de pobreza ou de vulnerabilidade no interior da população pobre. O benefício tende a ser modulado segundo uma série de variáveis que podem ser controladas pela administração (nível de renda auferido individualmente ou na família, cumulatividade com outros benefícios, trajetória das gerações precedentes, ou mesmo situações “naturais” de desigualdade, tais como deficiência física ou participação no universo de populações estigmatizadas), o que permite um uso mais eficiente dos recursos, vale dizer, uma economia do gasto público. A contrapartida é uma segmentação em termos do status de cidadania, com parcelas da população participando provisoriamente (isto é, enquanto durar a concessão do benefício) da condição de “inclusão”, enquanto outra parcela, já “incluída”, pode começar a enxergar a dependência em relação às iniciativas do Estado como um descenso em termos de status, afastando-se dos beneficiários, aos quais são apostos julgamentos de estigma. Uma distinção social nova enfraqueceria o laço social, que está suposto originalmente na base de justificativa da política social de focalizar nos mais necessitados: aproximar essa população “carente” do conjunto integrado da população trabalhadora. A predominância de políticas focadas em situação de extrema miséria e pobreza teria, em contextos de sociedades sem experiência de bem estar (como na América Latina), efeitos algo diferentes daqueles já conhecidos para os contextos de sociedades mais opulentas: a probabilidade de produzir laços de solidariedade poderiam ser maiores, em vez de menores, pelo fato de legitimar o Estado como fonte principal de bem estar, onde nenhum outro agente coletivo (Igreja, empresas, exército ou mercado de trabalho) preenche papel concorrente. Nesse caso, mesmo políticas não-universalisantes são já algo diferente de zero, e não teriam fôlego para produzir – ao menos a curto prazo - efeitos de distinção e segmentação, sendo ao contrário, acolhidas como uma proteção que une e integra.

Assim é pensada a virtualidade de uma política social que é ao mesmo tempo de renda, de inclusão, de combate à miséria e de mercado de trabalho (pela via da formação profissional e da intermediação de mão de obra), no caso brasileiro. Primeiro ensaiada

⁴ Alguns poderiam substituir “incondicional” por: “universal”.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

XI Congresso Luso-Afro-Brasileiro Salvador Agosto 2011

Leonardo Mello e Silva et alii

em experiências de governo municipal (São Paulo, Osasco), tal tipo de política busca se espalhar para o nível federal, sendo esse um processo em curso.

A contribuição que um estudo da percepção dos beneficiários de programas de inclusão e renda pode fornecer é a de incorporar a orientação subjetiva da ação na explicação do próprio sucesso e insucesso desses programas, bem como ajudar a entender sob quais parâmetros sociais pode-se emitir julgamentos acerca de tais sucessos e insucessos, e com isso estimular uma avaliação mais ponderada do dilema que normalmente freqüenta as políticas sociais de combate à pobreza, dilema esse que oscila entre o *universalismo* e o *focalismo*.

Tal dilema está relacionado também a um outro tipo de questões, dessa vez mais diretamente associado a políticas para o mercado de trabalho, e que pode ser enquadrado como um problema de compensação: o *quantum* despendido com os desempregados ou “vulneráveis” é equivalente ao *quantum* que é economizado com as políticas de emprego ineficazes e de tipo “enxugar gelo” – conseqüentemente, melhor seria redirecionar o investimento público (material e humano) para onde estão os realmente necessitados, dado que os empregados ou participantes do mercado de trabalho, de uma forma ou de outra, “se viram”. Esse é um enfoque basicamente centrado no gasto estatal. Ele depende também do diagnóstico algo peremptório sobre a crise da sociedade do trabalho e da pressuposição de que o mercado de trabalho “formal”, onde firmas e demandantes de emprego se encontram, é não problemático, isto é, funciona de forma quase perfeita. Assim se entende que a “escolha” para o planejador recaia em deslocar a proteção do assalariado para o desvalido ou pobre, para o qual não funcionaria qualquer “mercado” (e onde, portanto, o Estado intervém). Ao invés de insistir na defesa do emprego para a vida toda (indiretamente, por meio carga fiscal sobre o empregador que absorve a população assalariada), condenado pela reestruturação produtiva e pelos novos paradigmas de organização, melhor faria o Estado em cobrir os deixados por conta ou “inempregáveis”. Como se vê, há uma conexão direta entre políticas para o mercado de trabalho e políticas sociais voltadas à população de baixa renda. Essa conexão é muito clara quando é vista “por cima”. O que se propõe nesse pequeno estudo é que ela seja vista “por baixo”, lançando mão do recurso heurístico de levar em conta as orientações subjetivas da ação dos próprios beneficiados.



O Planteq Vendas

O Plano Territorial de Qualificação (Planteq) que é objeto deste estudo (ainda preliminar) foi aplicado em um município da Grande São Paulo no período de 2009. O Planteq, diferentemente do Planseq (Plano Setorial de Qualificação) não requer uma Comissão de Concertação prévia, com representantes das empresas e dos sindicatos; ele é montado a partir do cadastro dos desempregados da própria Secretaria Municipal de Trabalho e Renda⁵ – fato que dá uma feição mais administrativa e menos deliberativa para a política de combate ao desemprego e de inserção no mercado de trabalho. O ângulo de ataque é escolhido a partir de estudos setoriais com validade local. Daí escolheu-se o setor de vendas como o foco para o curso de qualificação profissional (cerca de três meses, com aulas diárias em dois turnos de quatro horas cada), o que responde ao diagnóstico de uma tendência do município para um emprego menos industrial e mais de serviços. Desse modo, o Planteq que será analisado nesta contribuição é o Planteq-Vendas.

Do cadastro dos matriculados em uma das turmas (30 treinandos) foi extraído o material para a análise sociológica de uma população que projeta, em pequena escala, a população maior das classes de renda que estão à procura de uma situação mais vantajosa no mercado de trabalho. O elemento que restringe essa população e une os seus participantes – não só do Planteq, como também do Planseq – é o fato de terem recorrido, de uma forma ou de outra, em algum momento de suas trajetórias pessoais, ao *Portal do Trabalhador*, uma plataforma de controle de dados baseada na Secretaria Municipal de Trabalho e Renda que busca centralizar a atividade de intermediação de mão de obra, retirando-a da competência privada (agências de emprego particulares) e colocando-a sob a competência das instâncias públicas de regulação (no caso em tela, trata-se de uma instância municipal).

Pesquisa qualitativa: o “público alvo” do Planteq e do Planseq

No rastreamento da população matriculada no curso do Planteq-Vendas, segundo o cadastro fornecido pela Prefeitura, das trinta pessoas que iniciaram, no turno noturno,

⁵ Ver nota 1.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

XI Congresso Luso-Afro-Brasileiro Salvador Agosto 2011

Leonardo Mello e Silva et alii

foi possível encontrar, dois anos após (2011), uma variedade de situações profissionais e de trabalho. As entrevistas conduzidas nas casas dos ex-treinandos (uma apenas realizada por telefone), todos moradores no município onde teve lugar o curso, revelam uma diferença considerável no emprego do conteúdo e do aprendizado extraído das quatro horas diárias passadas no centro de treinamento da Prefeitura, onde ele era ministrado. O SENAC foi o responsável pelas apostilas – da mesma forma que, no caso do Planseq-Metalurgia, era o SENAI quem era o responsável pelo conteúdo. No entanto, no caso do curso de Vendas, a dificuldade de definir um significado muito preciso para o que esteja coberto pelo programa talvez explique a amplitude de inserções e não-inserções pós-curso. Como parte de uma atividade de “serviços”, Vendas pode incluir desde o trabalho de vendedora de balcão de loja; vendedora avulsa de produtos; operador de telemarketing ou vendas por telefone, em casa ou na empresa; abertura de um negócio próprio; trabalho no comércio, como assalariado ou como autônomo... É difícil atribuir uma qualificação muito precisa para esse setor de atividade, afinal ele pode esconder situações muito diversas de posição social. É certo, contudo, que o curso tinha uma orientação muito clara para o empreendedorismo, a economia solidária e o estímulo à formação de pequenos e micro negócios, por meio do convite aos participantes para a experimentação de incubadoras de empresas. Isso pôde ser observado em pelo menos dois casos, aqueles que denotam os exemplos mais bem sucedidos: duas mulheres, mais maduras em termos de idade, que abriram pequenas empresas (legalizadas) funcionando em suas próprias casas: a primeira, uma empresa de eventos e decorações para festas; a segunda, uma empresa de vendas de roupas. Essas mulheres tiveram uma avaliação das mais positivas dentre todos os informantes, e suas trajetórias demonstram de fato que aproveitaram os ensinamentos do curso. No outro pólo etário, o jovem (dezoito anos no momento do curso, e um dos dois únicos homens da turma) que também guarda uma avaliação positiva enfatizou o posto atual (2011) de *back-office* numa empresa de televendas de planos telefônicos, posição mais elevada do que a de mero atendente no *front* das chamadas (sendo que as posições seguintes na hierarquia dentro da empresa seriam a de supervisor e, por fim, a de gerente). Segundo ele, o curso foi o trampolim para o posto atual, porém menos por causa da aplicação de ensinamentos específicos (embora parte deles tenha sido útil: noções de como abordar o cliente, por exemplo) e mais pelo fato de as empresas exigirem experiência prévia em



vendas. Nesse caso, o horizonte de carreira em vendas é claramente vislumbrado, com o projeto de curso superior (em engenharia) a médio prazo.

Pode-se depreender das entrevistas algumas percepções bem nítidas sobre o mercado de trabalho: 1) o emprego com carteira assinada é em todos os casos (mesmo aqueles em que se poderia prescindir dele, isto é, os casos mais bem-sucedidos de “negócio próprio”) valorizado. Na comparação com o trabalho autônomo, o carteira assinada traz vantagens como o tempo de descanso (férias), a jornada mais regulada (o autônomo tem uma jornada errática) e o salário fixo (sabe-se quanto vai ganhar no final do mês), além de certos benefícios associados a ele (cesta básica, planos de saúde...). O cenário ideal, segundo os informantes, seria um no qual um membro da família tem um emprego de carteira assinada e o(s) outro(s) trabalham no negócio próprio. Assim, pode-se contar sempre com uma renda certa, enquanto que uma queda eventual nos pedidos ou problemas no fornecimento, cancelando os negócios, pode comprometer o nível de vida da família inteira. Isso nos conduz ao outro elemento muito importante que se pode depreender das estratégias dos informantes: 2) a unidade do “trabalhador” é muito mais a família do que o indivíduo, isto é, inclui a família no cálculo econômico. Os estudos sobre a reprodução da força-de-trabalho sempre insistiram nesse tópico, porém nunca é demais levá-lo para a frente do argumento, uma vez que todo o planejamento de formação – e conseqüente aproveitamento produtivo no mercado de trabalho – ainda é pensado em termos do trabalhador individual, afinal é assim que a maioria das firmas raciocinam. Mas as estratégias de sobrevivência dos trabalhadores mostram o contrário (BILAC, 1978).

Na pequena empresa de decoração e locação de materiais para eventos – casamentos, aniversários, formaturas, bodas e outros – de Dona Selma e Seu Eustáquio (nomes fictícios), é a família toda que se envolve no negócio, cada um se desdobrando em jornadas duplas – no emprego regular e na ajuda à mãe, que foi quem fez o curso do Planteq e que administra a “empresa”: o filho fez curso de engenharia e tem um emprego fixo, mas utiliza os tempos vagos para dirigir a Kombi, carregar e descarregar material; a filha, também empregada, apóia na arrumação dos arranjos e faz outros trabalhos nas franjas do tempo vago; o marido da enteada (que, por sua vez, já fez um curso superior de Pedagogia, indo no momento para o segundo), trabalhando na rede hoteleira de grande porte de São Paulo, vale-se das dicas de colegas de trabalho (e da



observação própria) para reproduzir certos procedimentos “chiques” na preparação de *buffets* e na etiqueta que o negócio exige, algo insondáveis até então, agora no entanto extremamente úteis para a empresa. Já o caso de Gisele (nome fictício), cerca de dez anos mais nova que Dona Selma e separada do marido, a família também participa, pois o trabalho em que está agora é de um negócio próprio do cunhado (um restaurante). É lá que ela aplica os ensinamentos do curso de Vendas - numa atividade tipicamente de comércio. Igor (nome fictício), o rapaz que hoje é *back-office* numa empresa de televendas e orgulha-se de ter um trabalho formal e projetar um futuro profissional com curso superior, mora com os pais, numa casa em que a garagem foi adaptada para uma pequena vendinha de tipo armarinho, onde as pipas dos garotos do bairro podem ser adquiridas por R\$ 1, e para onde pai e filhos podem acabar indo, se todas as apostas derem errado no mundo do trabalho. Dona Teresa (nome fictício), a mais velha de todos os entrevistados até aqui, e cuja posição social pode ser classificada como mais próxima de classe média (pelo padrão de residência, local de moradia e posse aparente de bens materiais e culturais), não se valeu do próprio trabalho como vendedora autônoma de roupas para construir o patrimônio, mas do marido – aliás, também vendedor – desde que deixou de trabalhar como costureira numa fábrica no centro de São Paulo, antes de casar-se.

Outros informantes, exatamente por causa da falta ou da dificuldade de coordenação com a atividade dos outros membros da família, não tiveram a mesma sorte como ex-treinandos que aplicaram seus ensinamentos no trabalho: Mara (nome fictício) voltou para o Acre por volta do início do ano de 2011. Sem filhos e morando com a prima e o cônjuge, deixou os dois em São Paulo em razão de um emprego como professora no estado do Norte. Essa parece ter sido uma trajetória de passagem pelo município (dois anos morando no domicílio constante do cadastro da Prefeitura), o que atesta, dentro do público-alvo dos cursos, as táticas de aproveitar as oportunidades que a metrópole oferece, mesmo que essas sejam muito distantes da ocupação inicial, a de professora⁶.

⁶ Não se sabe se o emprego como professora já existia antes da vinda para São Paulo, se foi adquirido durante uma intermitência de idas e vindas entre Acre e São Paulo, ou se foi conquistado após a ida definitiva para o Norte, como decorrência da decisão de deixar São Paulo. O que se sabe é que era um emprego “concursado”, o que deve ter funcionado como uma importante força de atração. Seja como for, o magistério está muito distante do setor de Vendas, em termos de afinidade profissional.



Quem não teve condições de compatibilizar o apoio familiar, lançando mão de uma espécie de crédito de espera que os membros empregados da família conferem a quem ainda não encontrou o seu lugar, teve de lançar-se no mercado de trabalho sem hesitação, sacrificando o curso. Foi o caso de Yone (nome fictício), que permaneceu apenas por uma semana, tentando manter até onde fosse possível o vínculo diante da correria do deslocamento trabalho-curso: com jornada como atendente de vendas em um *shopping* em um bairro do município de 14h às 22:30h, e com o curso transcorrendo no período de 19h até 23h, no outro lado da cidade, a estratégia utilizada parece ter sido a de arriscar para ver como é, mais do que a de investir decididamente na opção de formação profissional. A despeito da desistência, ela afirma que gostou muito do que presenciou e que “queria ter terminado”. Ao mesmo tempo, descreve a situação atual como sendo a de um trabalho como “vendedora”, embora se trate na verdade da função de atendente em uma grande cadeia de lojas de departamentos, com jornada de 12h até 20:30h, de domingo a domingo. Outras treinandas, mais jovens (Lara e Ana, nomes fictícios), logo conseguiram emprego assim que começaram o curso, o que, segundo a informante, é um atestado de que o curso é bom. Ela, a informante, já estava trabalhando na época.

Esses relatos revelam algumas coisas bem interessantes do ponto de vista da estratégia individual (ou familiar) da população em busca de emprego – público-alvo das políticas de emprego e renda dos órgãos públicos – e que com pouca frequência comparecem nas avaliações institucionais dessas políticas. Algumas delas já foram mencionadas acima (o indivíduo como unidade fictícia do mercado de trabalho e a valoração do emprego de carteira assinada). Haveria que acrescentar uma outra: 3) não se observou, aparentalmente, e com base nas entrevistas, uma diferença muito acentuada entre a população que acorre aos curso de formação profissional, seja o Planteq-Vendas, ou o Planseq-Metalurgia. Parece mais que o público dos cursos é recrutado entre uma população cujas características de escolaridade, qualificação e expectativas são, grosso modo, mais convergentes do que divergentes. Em outras palavras, não existe um “corte” profissional muito nítido que define o provável candidato ao curso de Metalurgia daquele de Vendas, por ex. As exigências – e os obstáculos – incidem indiferenciadamente entre uns e outros: a mais alta escolaridade possível, a experiência prévia na área, a idade... porém quase nada relacionado a diplomas específicos ou



cursos técnicos já feitos na especialidade para a qual está se oferecendo a formação. Mesmo em Metalurgia, onde essas exigências são muito mais evidentes, pois envolvem saberes profissionais de longa data reconhecidos como especializados (soldador, ferramenteiro, torneiro...), verificou-se qualquer preocupação (seja dos informantes, seja dos formuladores do programa, e tampouco dos próprios recrutadores nas empresas) em atentar para as diferenças de conteúdo e de *dureza* das exigências profissionais. Ora, é sabido que a formação do mercado de trabalho industrial no Brasil sempre careceu de operários especializados (LOPES, 1964), e que a tradição dos “ofícios” nunca se implantou com o mesmo significado das corporações profissionais dos países originários do capitalismo, o que tira muito de sua força social e de sua influência na conformação do próprio mercado de trabalho. Sabe-se também que as empresas, pelas próprias características do processo de trabalho que elas ativam (com fraco conteúdo de exigências técnicas e mais orientado para os trabalhos repetitivos e braçais⁷), não se importam muito com tais exigências, que são resolvidas quer via utilização do SENAI, quer via contratação de jovens super-qualificados (em relação ao trabalho para os quais efetivamente serão alocados na fábrica) que aos poucos são “modelados” por cursos internos e adequação na prática do trabalho mesmo.

Assim, o *corte profissional* não funciona de fato como uma linha de corte, e não inibe os pretendentes ao cobiçado emprego de metalúrgico – mais prestigioso de todos na comparação dos setores de atividade que ofereceram oportunidades de colocação por meio de cursos oferecidos pela Prefeitura. A fiar-se pelo perfil dos alunos mais jovens do Planteq-Vendas e os do Planseq-Metalurgia (excluindo-se portanto as mulheres de idade mais avançada), a impressão é de que eles são relativamente intercambiáveis em termos da população demandante, uma vez que as barreiras à entrada não são, de início, intransponíveis. Pareceria, pois, que quer uns, quer outros, têm diante de si um leque de oportunidades, fato que uma incursão mais detida no universo das empresas afastou de pronto – isto é, a chance de inserção desses jovens - ou não tão jovens - no mercado de trabalho das grandes empregadoras do setor é muitíssimo remota. Mas a oferta está aberta, em tese. Na prática, o *corte profissional* que não é feito nem na escola, nem por meio de testes vocacionais de feição pública; é feito pela própria empresa, às vezes com

⁷ A frase símbolo dessa mentalidade é a “fome de braços” que teve seu auge no período desenvolvimentista, e que foi brilhantemente descrito de uma perspectiva histórica por Negro (2004).



critérios bastante arbitrários. O próprio irrealismo da postulação dos pretendentes é um indicador de que os cursos de qualificação profissional têm uma eficácia limitada para lidar com o mercado de trabalho de carteira assinada realmente existente. A população da qual ela recolhe seus treinandos passa a imagem de estar “atirando para todo o lado” na esperança de colocação, uma vez que não há mecanismos prévios de “filtragem” (como seriam os testes de aptidão de ofício) que aproximem as expectativas da realidade.

Isso explica a visão do SENAI (no caso do Planseq-Metalurgia) como uma espécie de totem para os que estão em busca de uma formação profissional de boa-qualidade: quem é chancelado por um curso ali tem as portas abertas no mercado de trabalho - ao menos essa é a representação simbólica que vaza para o observador. Quem segue um curso regular (carga horária maior) no SENAI está em condições muito mais vantajosas do que quem passa por um curso rápido de 200 horas. Mais do que uma diferença quantitativa, tratava-se de uma diferença verdadeiramente de escala social: quem seguia o Planseq, por exemplo, era visto como necessitado, alguém que precisava do vale-transporte para chegar até o local das aulas, e do lanche provido pela Secretaria do Trabalho e Renda; o refeitório, embora aberto a todos, separava aqueles que não compravam nada, apenas recebiam o kit-alimentação (benefício restrito aos treinandos do Planseq), dos outros⁸. Esses últimos eram os destinados ao sucesso. Todos os informantes do Planseq-Metalurgia entrevistados teceram comentários sempre elogiosos e eivados de projetos idílicos que a instituição inspirava, com seu uniforme como marca de organização e ordem, diante de um cenário em torno de pobreza e carências (o bairro, o município). O fato de “aprender com as máquinas” era também muito considerado; bem como a possibilidade que ele oferecia de reforçar o conteúdo básico aprendido na escola regular, como matemática, língua portuguesa e física. Mas para os treinandos do Planseq, o sonho dificilmente poderia se converter em realidade, como de fato ficou demonstrado ao final. O SENAI permanecia como totem para esses, enquanto para os demais ele podia se converter num instrumento prático de aquisição de posições sociais no mercado de trabalho (“quem sai do SENAI tá com a vida ganha”).

⁸ Impressão colhida em entrevista na Escola SENAI de Mecânica do Município da Grande São Paulo.



Se o SENAI permanecia como um ideal simbólico próximo do “sagrado”, o sindicato estava decididamente do lado do “profano”. Isso porque o sindicato estava associado, para os treinandos do Planseq, à perda de tempo, politicagem e “blá-blá-blá”: é que o sindicato ficava encarregado, na divisão do trabalho entre Secretaria Municipal, sindicato da categoria e representantes dos empresários, do módulo básico (o que incluía conteúdos de cidadania), enquanto o módulo específico era atribuição dos outros atores coletivos. O módulo de cidadania era ministrado nos sábados e as avaliações foram muito menos positivas do que a referente ao módulo específico. Sobretudo os jovens pareceram os mais céticos a propósito da sua validade (“não serviu para nada”), enquanto os mais velhos foram mais condescendentes, achando que ele fora útil, de uma maneira geral.

O conteúdo de “Cidadania” presente tanto nos cursos do Planteq quanto do Planseq foi encarado não de uma forma abstrata e doutrinária, mas de uma forma sobretudo prática. Nenhum dos respondentes espontaneamente traduziu cidadania como direitos e deveres do cidadão, noções de civismo, associação, participação, importância da política e da lei, ou o papel do trabalho na sociedade (tópico constante do módulo). Cidadania, ao contrário, era imediatamente associada ao seguinte conteúdo: como elaborar o currículo, como se comportar por ocasião de uma entrevista de emprego, como trajar-se apropriadamente para situações profissionais...

Por outro lado, a natureza da intermediação levantou expectativas que podem parecer inconsistentes do ponto de vista do planejador e do observador imbuído da “cultura sábia” dos intelectuais, mas que pode carregar uma coerência própria do ponto de vista da percepção do homem comum. Elas se referem ao papel do Estado na intermediação do emprego e, conquanto restrita a um ou outro caso observável na escuta do discurso dos informantes, pode estar fundada em camadas mais profundas da compreensão popular sobre questões tão fundamentais para a cultura política, tais como a relação Estado *versus* sociedade, ou entre proteção e iniciativa individual. Vejamos um relato emblemático:

Um ex-treinando do Planseq–Metalurgia, não empregado na área, mas em uma atividade bem diversa (motorista de uma empresa de transporte de cargas), conduziu toda a sua narrativa pessoal no sentido de enaltecer a necessidade de se valorizar os talentos individuais e as iniciativas próprias, sem interferência descabida do poder



público (“o Estado não tem que dar o peixe, mas ensinar a pescar”; “o trabalhador é que tem de correr atrás” etc.). No entanto, confrontado com seu próprio insucesso em obter um posto na indústria metalúrgica (vontade confessa, por tratar-se de um “bom emprego”), cobrou inconscientemente a presença de uma instituição que fosse capaz de “obrigar a empresa a contratar” o treinando, isto é, de “proteger a pessoa”, sem se dar conta de que tal raciocínio choca-se com a lógica do funcionamento automático do mercado de trabalho que ele mesmo havia enaltecido pouco antes. É justamente porque não possuía o “perfil” do trabalhador empregável pela indústria metalúrgica que o informante havia sido preterido, e isso confirmava exatamente a forma “natural” como o mercado de trabalho funciona, ou seja, excluindo-o do mercado de trabalho setorial metalúrgico, mais seletivo. Mas o que é ambigüidade discursiva para quem está de fora (o observador dos comportamentos e das ações da população trabalhadora), pode ser, ao contrário, muito coerente para quem está “dentro”, sendo essa diferença esperável de um ponto de vista sociológico.

Referências

BILAC, Elisabete D. (1978) *Famílias de trabalhadores: estratégias de sobrevivência*. São Paulo: Símbolo (Coleção Ensaio e Memória 9).

CASTEL, Robert. (1998) *As Metamorfoses da Questão Social. Uma Crônica do Salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

DEDECCA, E.; BARBOSA, A.F; MORETTO, A. (2006) “Transformações recentes do sistema público de emprego nos países desenvolvidos: tendências e particularidades”. In: VERAS DE OLIVEIRA. *Novo momento para as Comissões de Emprego no Brasil?* Vol.1. São Paulo/Brasília: UNITRABALHO/MTE.

LOPES, Juarez B. (1964) *Sociedade Industrial no Brasil*. São Paulo: Difel.

NEGRO, Antonio L. (2004) *Linhas de montagem*. São Paulo: Boitempo.