

PROGRAMAS PÚBLICOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E PERCEPÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: RELATOS DE UMA PESQUISA QUALITATIVA

*Leonardo Mello e Silva**
*Arthur Porto Pereira da Silva***
*Ivi Belmonte Machado****

Resumo: Este artigo se detém sobre uma experiência de intermediação de mão-de-obra resultante de programa público de formação profissional em três setores de atividade: construção civil, metalurgia e vendas. Tal programa é parte do Plano Nacional de Qualificação, de âmbito federal, porém sua execução é municipalizada. Foi escolhido como objeto de estudo um município da Grande São Paulo. Aspectos gerais e específicos são ressaltados. A importância da coordenação dos atores coletivos e da concertação social em formato tripartite para a escolha de prioridades e dos alvos do programa é destacada na primeira parte. Na segunda parte, procede-se a uma análise mais detida dos problemas e obstáculos na implementação desse programa. Procura-se seguir os argumentos dos atores, contrastando com as intenções do planejador. Por fim, um balanço das experiências de formação profissional aponta para a necessidade de colocar em perspectiva os “gargalos” detectados e buscar explicações para eles nas camadas mais profundas da estrutura social, a fim de refazer a lógica dos atores, em especial dos treinandos.

Palavras-chave: Intermediação de mão-de-obra. Mercado de trabalho. Qualificação profissional. Divisão sexual do trabalho.

Public programs of Professional Education and perception of labor market: reports of a qualitative research

Abstract: This paper draws upon a case of manpower mediation arising from a public policy that aims to resolve the problem of unemployment through professional training. Three sectors are analyzed: construction, metal and sales. The public policy is formed at national level but implemented at the local level, which focused on a municipality located in the Greater São Paulo Area. General and specific problems arisen from the case are addressed. The importance of a deliberative politics in labor relations is put forward in the first part. In the second part, a detailed and critical account of the implementation is provided. The paper carries on by giving a prominent role to the social agents' discourse and practices. It concludes by asserting a more complex picture of the labor market, where the reasons and logic of the social actors are taken into account.

* DS – Departamento de Sociologia – FFLCH/USP – e-mail: leogmsilva@hotmail.com

** DS – Departamento de Sociologia – FFLCH/USP – e-mail: arthurpps@gmail.com

*** DS – Departamento de Sociologia – FFLCH/USP – e-mail: ibmachado@hotmail.com

Keywords: Labor market public policy. Employment and income policy. Job training and skills. Sexual division of labor.

Com a persistência do problema do desemprego nos últimos anos, observa-se uma preocupação crescente do Estado com respeito às possíveis formas de mitigá-lo. Essas formas acabam desembocando na questão da qualificação e do treinamento para o mercado de trabalho. Políticas públicas endereçadas para capacitar um largo contingente de candidatos a uma vaga a empregos que sejam mais do que meros “bicos” ou virações passam a estar na agenda de diferentes orientações políticas, uma vez que é impossível ignorar o problema.

Se no passado o tema do emprego estava subordinado às grandes tendências do desenvolvimento, do crescimento econômico e da expansão de postos de trabalho em função do desempenho da economia, hoje se percebe que ele merece um tratamento específico. Já não é automática a incorporação de uma população em idade ativa aos diversos setores de atividade. As exigências são grandes, as carências profundas. É difícil conceber que apenas o movimento de oferta e demanda opere um ajustamento entre os que procuram um posto de trabalho e os que estão em busca de quem preencha os lugares em determinado processo produtivo ou de serviços. Faz-se necessária a intervenção de uma terceira parte que torne esse encontro possível e gerador de resultados entre demandantes e ofertantes. São muitas e complexas as razões que podem explicar a necessidade de uma “externalidade”, como é considerado o poder estatal quando se trata do modelo de concorrência perfeita cujas “leis” são tidas como naturais e auto evidentes. Não é o caso, nesta contribuição, de fazer um inventário dessas razões, assim como das teorias que se movem dentro do campo das concepções do equilíbrio e de sua crítica, quando se trata do mercado de trabalho. A pretensão aqui é mais modesta. Trata-se simplesmente de se perguntar, para além da constatação de uma “mão visível” da iniciativa estatal nesse âmbito – chamada, no jargão da área de “intermediação de mão-de-obra” –, se as boas intenções do legislador ou do executor têm correspondência na experiência concreta dos “beneficiários” dessas políticas voluntaristas, além de atingir os atores econômicos que têm o poder de fato de contratar – os representantes das firmas e os empregadores. A qualidade e o tipo de emprego contam, isto é, os conteúdos profissionais, técnicos e sociais que são requeridos, mas também contam as expectativas, os cálculos privados e coletivos da população à procura de emprego, suas representações, assim como os dos empresários e responsáveis pelo funcionamento desse “mercado”.

O papel dos órgãos estatais dedicados à intermediação de mão-de-obra, na atualidade, é muito mais o de induzir o comportamento dos agentes coletivos privados em direção à meta almejada – o ataque ao desemprego e a

consequente inclusão social de uma parcela vulnerabilizada da população, via estímulo à contratação por parte das empresas – do que fixar diretrizes obrigatórias e normas de caráter legal e impositivo. Sai uma visão burocrático-corporativa da política pública, muito debitária de uma ideologia estatista, e entra uma visão mais afinada com a idéia de governabilidade e de “público” como distinto de “estatal”. Tal concepção transfere uma considerável carga de responsabilidade aos atores coletivos, aos quais se presume autonomia e capacidade de promover acordos e coordenar a ação coletiva, processando conflitos de maneira dialógica e “comunicativa”. Do que se está tratando, portanto, segundo a concepção acima esboçada, é de um exemplo concreto de “governança do emprego”, uma vez que envolve a coordenação social dos atores coletivos para a resolução de uma questão social específica (o desemprego e as alternativas de trabalho e renda), por meio de uma 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.

Ora, desnecessário apontar para o enorme desafio que tal visão de administração pública coloca para uma tradição nacional de cultura política baseada fortemente na crença de uma resolução dos problemas pela via da intervenção estatal pura e simples. O controle do aparelho é muitas vezes visto como condição necessária (e às vezes suficiente) para promover mudanças na sociedade, e tem uma notável linhagem de justificativas históricas que remontam à nossa formação como nação. O que interessa neste artigo é tão somente acompanhar sociologicamente a implantação prática de uma política pública de inclusão via capacitação profissional, perseguindo a sua recepção pelo chamado “público-alvo”, isto é, aqueles aos quais essas políticas se destinam. Usando uma analogia célebre, tentar-se-á captar o que *falar* (a intenção de promover o bem estar de um determinado grupo social) quer *dizer* (a apropriação de tal boa vontade pelos próprios destinatários das políticas sociais).

O objeto de estudo concentra-se no nível local, uma vez que as políticas de emprego e renda no Brasil estão caminhando para a municipalização. Assim, a análise recai sobre as iniciativas da Secretaria do Trabalho e Renda de um município da Grande São Paulo.¹

A formação e a qualificação profissionais são consideradas por diversos especialistas como os pilares de uma estratégia de combate ao desemprego, e por essa razão entram como elementos necessários em qualquer política pública para fazer face a esse grave problema que assola o mundo contemporâneo. Nas últimas décadas, dois grandes projetos nacionais foram implementados

¹ A designação correta do órgão é outra; manteve-se, porém, uma designação genérica e neutra, que seja capaz de identificar 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.

nesse campo: o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional), durante o Governo Fernando Henrique Cardoso, e o PNQ (Plano Nacional de Qualificação), a partir do Governo Lula, em 2003.

O artigo está organizado 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 fizeram.² Estão eles empregados? Estão empregados na área em que fizeram o curso? Se não, por que motivo? Se sim, qual então o papel que o conteúdo do curso jogou 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. Busca-se, então, problematizar o significado do termo “cidadania” para os ex-treinandos.

EXISTE UM *MERCADO* DE TRABALHO?

A imagem de um mercado que se autorregula, sem a intervenção de instituições, não parece ser acurada quando confrontada com o mundo real. Desconfiada em relação a todo raciocínio de matiz utilitarista, a sociologia está em boas condições intelectuais para enfrentar o problema do desajuste entre grupos em situação de desigualdade estrutural (DURKHEIM, 1978). A noção de uma “sociedade de mercado” como uma excepcionalidade histórica contingente, ao invés de uma necessidade imanente do desenvolvimento das sociedades humanas (POLANYI, 1980) é bastante oportuna de ser lembrada em um cenário intelectual de predomínio de uma orientação liberal como *Weltanschauung*. Com o avanço do neoliberalismo, instituições protetoras dos mais pobres e necessitados, além dos trabalhadores e desempregados, são vistas com certa desconfiança, na medida em que contribuem para afastar essa população do acicate da necessidade, mecanismo que a empurra para o mercado, ao invés de evitá-lo por meio de ajudas ditas “artificiais”. Contra a desmercadorização promovida pelo *Welfare State*, os liberais propugnam a terapêutica do mais-mercado, ao invés de menos (ESPING-ANDERSEN, 1990; OFFE, 1989).

Fundamenta-se no pressuposto de que não existe um *único* mercado de trabalho, homogêneo e plano, mas, ao contrário, *vários* mercados de trabalho, os quais contribuem para desenhar um quadro complexo, que explica certos comportamentos aparentemente erráticos, resistentes e às ve-

² Os cursos de capacitação profissional, objetos de análise nesta comunicação, foram ministrados entre os anos de 2006 e 2010. O trabalho de campo, por sua vez, transcorreu entre 2009 e 2011.

zes surpreendentes por parte dos atores. Existem os mercados setoriais da atividade econômica (indústria, serviços, comércio, função pública), mercados de ramos industriais (mecânica, química, têxtil, alimentos etc.), mercados regionais de trabalho, mercados escolares (os saídos de boas escolas, os – mal – saídos de escolas que não são competitivas), mercados que são recortados pelo porte das empresas que empregam (grandes corporações multinacionais *versus* pequenas e médias empresas de alcance restrito, local), mercados contaminados pelo sexo, pela idade, pela cor da pele... Existem também as segmentações dentro de cada um desses mercados. À ficção da “força-de-trabalho” (POLANYI, 1980) deve corresponder, portanto, a ficção de um único e envolvente *mercado de trabalho*. Percebe-se, neste estudo exploratório, que o trânsito dos trabalhadores e desempregados por entre esses *mercados* de trabalho que existem no mundo social não obedece a uma lógica fácil que possa ser reconstruída por meio de um princípio único (como o econômico, por exemplo), exigindo para o seu entendimento a mobilização de vetores de sentido múltiplos, alguns reconhecíveis mais imediatamente com lógicas sociais confirmatórias (a lógica da escassez ou do prestígio), outros nem tanto. Para buscar uma compreensão mais fina desse fenômeno, apenas o mergulho no campo pode fornecer pistas de explicação.

Fez-se uma incursão durante os anos de 2009-2011 no município de Osasco, situado na Região Metropolitana de São Paulo, que aplica uma política de formação e treinamento profissionais saída do modelo do PNQ.

Por meio de um estudo em três diferentes ramos de atividade – o metalúrgico, a construção civil, e a atividade de vendas –, foi possível acompanhar as vicissitudes do 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 variam. Os formatos acompanham as diferenças em termos de público-alvo, critérios

de elegibilidade, duração do curso, parceiros envolvidos e base de incidência (se territorial ou setorial): o Planteq é baseado na localidade ou território (município), enquanto que o Planseq é baseado no setor de atividade. No entanto, têm como características em comum o número de horas-aula (duzentas), além do currículo básico, grau de exigência desse último, participação dos atores sociais, representados pelo capital e pelo trabalho, na formação desse currículo, entre outras.

Contudo, o que importa ressaltar é que, vindo de uma perspectiva mais distanciada, o sistema de formação profissional, simultaneamente ao seu papel declarado, acaba funcionando como um mecanismo de mapeamento social, em que algumas carreiras são valorizadas e outras desvalorizadas. A hierarquia dos cursos corresponde uma hierarquia simbólica, e isso tende a ocorrer mesmo dentro ou no interior de um único ramo profissional como, por exemplo, a usinagem, a fresagem, a eletrotécnica etc. dentro do ramo metalúrgico (BEAUD; PIALOUX, 1999, p.163-170). No sistema do Planseq, a hierarquização ocorre entre o curso de metalurgia e os outros: vendas e construção civil. As histórias de cada setor de atividade guardam conteúdos que os marcam socialmente e fazem que tenham um contorno que os distingue uns dos outros muito perceptivelmente: o setor da construção civil está associado à bravura, masculinidade e a uma origem social de emigrantes do Nordeste, rudes e desqualificados, porta de entrada do mercado de trabalho, este sim, mais qualificado e profissional. O de vendas está associado a serviços feminizados, de contato pessoalizado com tonalidade civilizada e excessivamente deferente, portanto, absorvendo todas as qualidades sociais que enfatizam o relacionamento verbalizado com o cliente, assim como paciência, boa educação e boa aparência quanto à marcação física. A metalurgia é a roupa social típica do operário com trajetória de mobilidade social no ambiente urbano-industrial (TOURAINÉ, 1961).

As rápidas mudanças na estrutura assentada historicamente das qualificações, com sua estratificação consagrada e onde a metalurgia ocupava inequivocamente uma posição de destaque, meta dos jovens pobres em busca de um lugar “seguro” no mercado de trabalho, estão conduzindo à situação presente de equivalência das vocações profissionais, algo “forçado” do ponto de vista dos valores ainda predominantes nas representações vigentes da população-alvo, a qual ainda tem bem claro o significado de um “bom emprego”. Tais mudanças têm correspondência com as transformações que estão ocorrendo no próprio território onde se desenrolam os cursos de formação profissional: Osasco, de uma cidade que ficou conhecida como bacia de mão-de-obra industrial, palco de conflitos operários memoráveis na história recente das lutas de classe no país (cf. WEAFFORT, 1972), hoje se vê diante da opção de se converter em uma “cidade de serviços”, com as atividades principais deslocando-se para hotelaria e turismo de eventos, en-

tre outras “vocações”, bem distante da representação de uma cidadela industrial, formando, juntamente com o ABC, o “cinturão vermelho” de São Paulo.

JUSTIFICATIVA DE UM ESTUDO SOCIOLÓGICO SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO SOCIAL E PARA O 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 – à medida 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 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, buscando atalhos por meio das chamadas “políticas de emprego

e renda”.³ Assim, 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, na atualidade, e segundo as tendências mais influentes de análise dessa questão, o próprio mercado de trabalho deve ser encarado como fazendo parte de uma realidade mais ampla de obtenção de renda. Ele perde sua *autonomia* como fato social na mesma medida em que o emprego “no velho estilo” – traduzindo o que na acepção consagrada pela narrativa de Robert Castel (1998) sobre a gênese da questão social na França é chamado de “condição assalariada” – 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 se está 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 funcio-

³ Uma boa introdução sobre o momento em que as políticas de emprego e renda vêm substituir o paradigma da integração via trabalho formal está em Sanchez (2012).

nar 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, podendo ser encontrada inadvertidamente na base da justificativa para uma política social de focalização nos mais necessitados, que é justamente a de aproximar essa população “carente” do conjunto integrado da população trabalhadora. A predominância de políticas focadas em situação de extrema miséria e pobreza, em contextos de sociedades sem experiência de bem estar (como na América Latina), teria, contudo, 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 universalizantes são já algo diferente de zero e não teriam fôlego para produzir – ao menos no 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-

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

obra), no caso brasileiro. Primeiro, ensaiada 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 frequenta as políticas sociais de combate à pobreza, dilema esse que oscila entre o *universalismo* e o *focalismo*.

Tal dilema está relacionado também a outro tipo de questões, desta 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* economizado com as políticas de emprego ineficazes e de tipo “enxugar gelo” – consequentemente, 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 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 do alívio da carga fiscal sobre o empregador que absorve a população assalariada), condenado que está 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.

A intermediação de mão-de-obra realmente existente: atores e processos nos cursos de Construção Civil, Vendas e Metalurgia

Três setores foram contemplados no Planseq: o Químico (2005-6); o Metalúrgico (2006) e a Construção Civil (2009). A condição para fazer o curso do Planseq é estar cadastrado no banco de dados da Secretaria de Trabalho e Renda do Município. A partir daí, um mix de três indicadores é utilizado para identificar uma demanda específica de formação profissional:

uma análise da situação do mercado de trabalho local, uma pesquisa própria centrada no interesse dos trabalhadores por qualificação, e por fim uma análise sobre a quantidade de vagas abertas por setor de atividade, quando então se pode comparar oferta e procura, reconhecendo-se as carências maiores na região.

O programa de treinamento profissional em construção civil tem certas particularidades, pois está vinculado a programas sociais do Governo Federal, tais como o PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) e o Bolsa-Família. A idéia é atrair obras para o município, o que o tornaria um pólo gerador de emprego e renda. Já o Bolsa-Família funciona como uma restrição à candidatura ao curso, pois só são elegíveis aqueles que pertencem a uma família que seja beneficiária do programa. A idéia é fazer o programa incidir sobre as populações mais pobres e vulneráveis, supostamente o público potencial ao emprego na construção civil. Entre os problemas de gestão que tiveram lugar na implantação do Planseq-Construção Civil está o atraso na chegada dos recursos do PAC até o município, o que fez com que as empresas não cumprissem a promessa acordada nos encontros de concertação tripartite, que era a de absorver os treinandos.

Idêntico problema assolou o Planseq-Metalurgia, pois os empresários do setor se queixaram então (2006-2007) de que a necessidade de absorção da mão-de-obra qualificada prometida pelo curso estava além da capacidade deste de provê-la. Com a crise econômica que adveio logo em seguida (2008), algumas empresas diminuíram o ritmo de contratação e o contrário ocorreu: houve sobras de formandos e um aproveitamento pífio pelo mercado de trabalho do setor. O Planseq-Metalurgia, depois dessa experiência mal-sucedida, fechou. Em 2010 o projeto de formação em metalurgia foi devolvido ao Codefat⁵ do MTE⁶ e outros setores passaram a ser privilegiados pela Secretaria Municipal de Trabalho e Renda.

O aspecto mais interessante do Plansec-Construção Civil, contudo, foi a determinação (oficial) de que ele fosse orientado para o público feminino, a fim de quebrar a representação sexista de que “canteiro de obras não é lugar para mulher”. Mas a boa intenção do planejador não foi capaz de dissolver as sedimentações bem estabelecidas sobre o papel da mulher em certas atividades profissionais, mesmo entre as próprias interessadas, que à primeira vista não se mostraram muito entusiasmadas, pois a resposta à chamada do curso de construção civil foi decepcionante. Entre os empresários, também, muitos argumentos foram levantados para justificar a não contratação de mulheres para as funções de serventes, azulejistas e gesseiras,

⁵ O Conselho de Desenvolvimento do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – é quem gere os recursos alocados aos programas do tipo Planseq e Planteq.

⁶ Ministério do Trabalho e Emprego.

tais como o de que o posto requer força física, a baixa escolaridade das pretendentes (que, a bem da verdade, é uma característica partilhada igualmente pelos homens) e, por fim, o fato da inconveniência de misturar os sexos no ambiente dos canteiros, o que inclui até mesmo a não existência ali de banheiros femininos. Certamente uma abordagem mais profunda teria captado razões mais finas para a aparente recusa entre o “público-alvo”. Infelizmente, não foi possível realizar entrevistas com essas ex-treinandas.

No entanto, indo um pouco mais fundo na análise dos motivos da suposta incompatibilidade entre trabalho feminino e a atividade de construção civil, percebe-se que o que é visto como *déficit* pelos empresários é na verdade o *superávit* de qualidade que se pode atribuir às características do trabalho feminino trazido da socialização doméstica. Trata-se, vindo de outro ângulo, de uma incompatibilidade entre a *tarefa* parcelizada e dividida de uma organização do trabalho com tintura taylorista, por um lado, e, por outro lado, as “qualidades” do trabalho que se desenrola no espaço privado, onde a mistura da atenção, do sentido da coisa a ser feita (e, sobretudo, *para quem* ela é feita), assim como da expectativa do seu reconhecimento pelos membros da família, contam em primeiro lugar. Essas qualidades se traduziam, na atividade dos canteiros, por exemplo, no tempo despendido para assentar os azulejos, que era muito mais demorado do que quando se tratava de operários masculinos: as operárias não finalizavam essa tarefa sem antes fazer vários retoques e ter a certeza de que o trabalho estava bem feito (bem “acabado”), o que se chocava com os imperativos da produtividade: “enquanto três funcionários (homens) já tinham acabado três apartamentos, ela (a operária) ainda está tentando ver a melhor forma de assentar o azulejo numa parede de um banheiro”, relatou a responsável pela implementação do curso, na Secretaria Municipal de Trabalho e Renda. Nesse exemplo, observa-se uma disjunção clássica entre a organização dita “científica” do trabalho (taylorismo) e os métodos de produção baseados na qualidade e flexibilidade (SILVA, L. M., 2005). As operárias serventes, no fundo, atestavam o caráter de “produção em massa” do setor de construção civil, já que esse recusava a qualidade em nome da fidelidade estrita ao cálculo de tempos e movimentos.⁷ Se, por um lado, podiam parecer “lentas”, por outro elas mostravam uma grande preocupação com o desperdício de material e com o asseio do local de trabalho (os operários homens em geral deixam o ambiente mais sujo), dois traços que geralmente estão associados aos programas de qualidade.

Além do que já foi mencionado a propósito da existência de tarefas masculinas e femininas, convém lembrar um elemento complementar a esse, e que só vem dificultar as coisas para as mulheres, quando se trata de

⁷ Das trinta matriculadas, apenas duas foram intermediadas, ou seja, chegaram até ao ponto de serem colocadas em empresas do setor (turma do ano de 2010). No entanto, ambas acabaram desistindo algum tempo depois.

procurar trabalho. A condição feminina na divisão sexual do trabalho coloca as trabalhadoras, como classe sexuada (KERGOAT, 1989), em uma situação paradoxal: como muitas mulheres que necessitam trabalhar fora de casa, na ausência de creches ou outros equipamentos ofertados pelos poderes públicos, seus filhos com vizinhas, isso significa que uma conjuntura de expansão do mercado de trabalho, com possibilidade de absorção de mão-de-obra feminina, acaba por eliminar a alternativa comunitária para a trabalhadora, supondo que as vizinhas, até então disponíveis para cuidar das crianças, passam a trabalhar também fora de casa. Maior o reforço da classe social, menor o espaço para o exercício do papel sexuada que a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres.

O Plano Territorial de Qualificação (Planteq) que é objeto deste estudo foi aplicado em Osasco no período de 2009. O Planteq, diferentemente do Planseq, 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 Renda⁸ – fato que dá uma feição menos deliberativa para a política de combate ao desemprego e de inserção no mercado de trabalho. O ângulo de ataque é escolhido com base em 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 de quatro horas), o que responderia ao diagnóstico de uma tendência do município para um emprego menos industrial e mais de serviços.

Do cadastro dos matriculados em uma das turmas (trinta 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).

No rastreamento da população matriculada no curso do Planteq-Vendas, segundo o cadastro fornecido pela Prefeitura, das trinta pessoas que iniciaram, no turno noturno, foi possível encontrar, dois anos após (2011), uma variedade de situações profissionais e de trabalho. As entrevistas con-

⁸ Ver nota 1.

duzidas 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 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 sua própria casa: 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 sua trajetória demonstra 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, como as duas mulheres, 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 as posições seguintes na hierarquia dentro da empresa 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) no médio prazo.

Podem-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 de 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 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 (HIRATA; HUMPHREY, 1989), porém nunca é demais levá-lo para a frente do argumento, uma vez que todo o planejamento de formação – e consequente aproveitamento produtivo no mercado de trabalho – ainda é pensado em termos do trabalhador individual, afinal é assim que a maioria das firmas raciocina. Mas as estratégias de sobrevivência dos trabalhadores mostram o contrário.

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, apoia 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. No 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 se orgulha 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 professora.⁹

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, 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 22h30min, 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 20h30min, de domingo a domingo. Outras treinandas, mais jovens (Lara e Ana, nomes fictícios, como os dos demais), 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.

⁹ 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.

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 outra: 3) não se observou, aparentemente, e com base nas entrevistas, uma diferença muito acentuada entre a população que acorre aos cursos 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 exemplo. 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. Nem 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 braçais¹⁰), 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 *critério 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 ofe-

¹⁰ 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 da história do trabalho por Negro (2004).

¹¹ Impressão colhida em entrevista na Escola SENAI de Mecânica do Município de Osasco.

¹² Entrevista com operadora do Planseq, fevereiro de 2011.

receram oportunidades de colocação por meio de cursos geridos pela Prefeitura. A se fiar no 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 à primeira vista, 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 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 eles recolhem 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 de 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 outros.¹¹ 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 o curso 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”).

A relação entre os que estão regularmente matriculados no curso do SENAI e aqueles que estão lá apenas de passagem, pela via do Planseq, reproduz o mesmo tipo de relação descrita por Beaud e Pialoux (1999, p.170-1) entre os estudantes do liceu profissional (desvalorizado) e aqueles que cursam o liceu geral (valorizado), em que os primeiros têm uma clara consciência de sua inferioridade em relação aos segundos. Mas, onde o caso francês tem diante de si um contorno bem nítido da “condição operária”, que oferece uma baliza social em relação a qual os estudantes do liceu profissional querem se distanciar (porque é socialmente desvalorizado), o caso brasileiro do SENAI não projeta um horizonte de descenso social, mas o contrário: é que a população que segue o Planseq não extrai suas referências simbólicas da cultura e da geração operárias que guardam uma clara especificidade como estrato separado dos outros. Nem tampouco a população dos regularmente inscritos, a qual procura o SENAI não tanto por sua eventual associação com aquela cultura e aquela geração, mas pelo fato de oferecer um passaporte mais provável para um lugar no mercado de trabalho.

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 “blábláblá”: 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 aos sábados e as avaliações foram muito menos positivas do que as referentes 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 Planseq 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 se trajar 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. Veja-se 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 valorizarem 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 se tratar 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 se choca com a lógica do funcionamento automático do mercado de trabalho que ele mesmo havia enaltecido pouco antes. É justamente porque não apresentava 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 ambiguidade 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, isto é, aquele que busca captar o sentido da ação (contraditória) dos personagens imersos no drama social.

Em suma, o que se pode depreender do relato feito até aqui dos cursos profissionais no âmbito do Planseq e do Plantec é que o mercado de trabalho real não inclui a população que é alvo do Plano Nacional de Qualificação porque essa última não está credenciada para fazer parte dele. O Estado – quando não abandona simplesmente a esperança de privilegiar os empregos de boa qualidade, isto é, aqueles que estão sob o estatuto do assalariamento sem tempo determinado e com carteira assinada – tenta forçar a inclusão dessa gente, por meio de acordos e pactos que comprometam as empresas a assumir um papel no jogo de “resgate da dívida social”, mas esbarra na objeção realista delas (os formandos não são “competitivos”). Essas buscam, por seu turno, compensar a inefetividade da cooperação, nos termos propostos pelo Estado, com o investimento em ações “sociais” que

correm por fora do emprego e da inclusão no mercado de trabalho: são as iniciativas que incidem sobre as franjas desse mercado, tais como o compromisso com ações comunitárias (onde a empresa está localizada), apoio a projetos de educação básica ou de valorização de grupos com *déficit* de reconhecimento (ex-detentos; usuários de drogas; população em situação de risco em geral). Em nenhum caso o “social” inclui a relação salarial, de modo que mais e mais essa última vai se deslocando de um parâmetro público para um parâmetro privado, definido por corporações empresariais ou associações intermediárias (cooperativas, organizações não governamentais etc.). Para as mulheres não aproveitadas para a construção civil – entre as quais se incluíam “mães solteiras” – foram criadas cooperativas de boleiras, de faxineiras, e de cozinheiras de salgadinhos para revenda; elas também se organizaram para criar uma creche no bairro onde moram.¹²

Outra fonte de gargalo entre a oferta e a procura da qualificação “certa” se expressava na dinâmica que gerava uma demanda de atributos profissionais simplesmente ausentes da preocupação dos formuladores do conteúdo técnico dos cursos, seja por defasagem, desconhecimento ou inércia. Demandas tão surpreendentes quanto a carpintaria, que muitos julgavam ultrapassada, pegaram de surpresa o pessoal da organização do curso profissional da Construção Civil. Mas aí é a própria desvalorização simbólica das qualificações que introduz o seu peso e, por conseguinte, o estigma correspondente a ela: mesmo que as profissões de carpinteiro, pedreiro e marceneiro possam estar sofrendo uma valorização *real* por conta de sua escassez no mercado, é memória do grupo que fala mais alto: “meu avô foi pedreiro e pobre, meu pai é pedreiro, sempre vivemos na pobreza; quero uma outra profissão pra mim”.¹³

CONCLUSÕES

As razões para o insucesso do Planseq e do Planteq – nos casos vistos neste artigo – podem ser avaliadas de vários pontos de vista, indo do administrativo e gerencial até o da concepção geral do programa (se cabe ou não interferir no funcionamento “natural” do mercado de trabalho). Do ponto de vista dos atores e dos constrangimentos que pesam sobre eles, algumas dessas razões podem ser colocadas em perspectiva. A mais importante de todas parece ser o grande desnível entre a qualificação requerida pelas empresas (em especial no caso da construção civil e da metalurgia) e aquela obtida por

meio do curso seguido pelos candidatos a uma vaga nessas empresas. Duzentas horas de curso técnico ou profissionalizante não parecem ser capazes de cobrir a carência de capacidades intelectuais elementares que o mercado de trabalho requer, e que são providas pela escola e pela socialização básica que ela promove no sentido de educar os sentidos para o pensamento abstrato e lógico. Além disso, a falta de experiência prévia – que em certa medida pode compensar a carência observada anteriormente, ao enfatizar o “aprendizado na prática” – também cobra a sua parte. Os empresários da construção civil costumavam trazer sua própria mão-de-obra para os canteiros, uma vez que sabiam que podiam contar com ela devido a trabalhos anteriores, e por isso não tinham muito estímulo a contratar nova. A área de metalurgia também preferia escolher seus próprios trabalhadores.

Os próprios atores percebem o descompasso e reagem. A reação mais comum é a evasão (alta no caso da construção civil). A outra é a queixa. Se duzentas horas de aula nos cursos do Planseq ou Pantec podiam parecer muito pouco para os empregadores ávidos de uma força de trabalho pronta para entrar no processo de trabalho, elas apareciam como uma verdadeira eternidade para uma população que percebia que a chance de absorver aquele conteúdo despejado pelos cursos era muito remota. Incluindo o módulo de cidadania, percebido entre inútil e oportuno – porém por razões diversas de sua concepção original: por ajudar a se comportar numa entrevista ou a montar um currículo, ao invés de apresentar princípios de civismo que impliquem em uma reflexão sobre a sua condição de trabalho e o papel desse último para a sociedade.

Assim, uma nova modalidade de se fazer política pública, baseada na noção de participação dos próprios agentes sociais (com a formação de comissões de concertação de formato tripartite para a questão do emprego), conquanto louvável de um ponto de vista normativo – já que contribui para a construção de uma nova cultura política em um país com forte tradição autoritária e estatista – esbarra em constrangimentos que parecem relacionados com camadas mais profundas de acomodação das classes sociais. Isso pode explicar, em alguma medida, as formas derivadas de percepção do mundo dessas últimas, suas escolhas, recusas e apostas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BEAUD, S.; PIALOUX, M. *Retour sur la condition ouvrière*. Paris: Fayard, 1999.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DEDECCA, E.; BARBOSA, A.F; MORETTO, A. Transformações recentes do sistema público de emprego nos países desenvolvidos: tendências e particularidades. In: OLIVEIRA, R. Vêras de (Org.) *Novo momento para as Comissões de Emprego no Brasil?* Vol.1. São Paulo/Brasília: UNITRABALHO/MTE, 2006.
- ESPING-ANDERSEN, G. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- HIRATA, H.; HUMPHREY, J. Trabalhadores desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 11(4): 71-84, 1989.
- KERGOAT, D. Da divisão do trabalho entre os sexos. *Tempo Social*, São Paulo, 1(2): 88-96, 1989.
- LOPES, Juarez R.B. *Sociedade industrial no Brasil*. São Paulo: Difel, 1964.
- NEGRO, Antonio L. *Linhas de montagem*. São Paulo: Boitempo, 2004.
- OFFE, C. *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- POLANYI, K. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- SANCHEZ, F.J.B. *Além da informalidade, quem dos direitos*. 2012. 137f. Tese (Doutorado em Sociologia) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- SILVA, L. M. Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas décadas: uma visão geral. In: ESTANQUE, E.; SILVA, L. M; VÉRAS, R.; FERREIRA, A. Casimiro; COSTA, H.A. (Orgs.) *Mudanças no trabalho e ação sindical*. Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Cortez, 2005.
- TOURAINÉ, A. Industrialisation et conscience ouvrière à São Paulo. *Sociologie du Travail* 4: 389(77)-407(95), 1961.
- WEFFORT, F. Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco. *Cadernos Cebrap* 5. São Paulo: CEBRAP, 1972.

