

MORTE SOCIAL DE UM GRUPO PROFISSIONAL DE ELITE: OS ENGENHEIROS DA EMBRAER NO PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO DA EMPRESA

Vera Lúcia de Toledo Araujo¹

Resumo: O texto discute o impacto do processo de reestruturação da Embraer no período de 1989 a 1994 sobre o grupo de engenheiros fundadores da empresa, grupo este caracterizado pelo alto grau de capital intelectual e que se vê diante do processo da modernização destituído de sua identidade social. Obrigado a conduzir o longo processo de privatização vivencia no período uma situação de morte anunciada diante de uma nova realidade que vai se forjando a partir de um discurso contraditório.

Palavras-chave: Embraer; modernização; desmantelamento social

Summary: This paper discusses the impact of the restructuring process in Embraer period from 1989 to 1994 on the founding group of company engineers, this group characterized by a high degree of intellectual capital and is facing the modernization process devoid of their social identity. Forced to conducting the long process of privatization lives during this period a situation of death announced before a new reality that is being forged from a contradictory discourse.

Keywords: Embraer; modernization; social dismantling

“A mim coube a preparação da privatização... estávamos convencidos de que não tinha outro jeito de salvar a empresa se não pelo processo de privatização...tentamos de todas as formas salvá-la Eu fiquei para apagar a luz. O processo de privatização foi doloroso porque durou um longo período, de 89 a 94. Um grupo foi formado para levar o processo adiante. Era a chamada comissão de ajuste. Você consegue imaginar como foi sofrido para todos nós, sabendo que todos estávamos na lista para a demissão. O meu nome, certamente seria o último, como o foi” (entrevista com o Coronel Ozílio, presidente da Embraer à época da privatização da empresa, 07/2012).

Acima tem-se um relato de um dos engenheiros pertencentes ao grupo de fundadores da Embraer, empresa mundialmente reconhecida na área da aviação e que passa por um profundo processo de reestruturação no período de 1989 à 1994. A Embraer é criada por um grupo de alunos do ITA

¹ Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da FFLCH-USP.

(Instituto Tecnológico da Aeronáutica), um dos vários institutos de pesquisa pertencentes ao CTA (Centro Tecnológico de Aeronáutica) fundado em 1945 tendo como referência o MIT dos EUA.

CTA e ITA tornaram-se centros irradiadores de tecnologia de interlocução internacional, cujo objetivo era a formação de um grupo diferenciado de pesquisadores e engenheiros que se tornariam responsáveis pelo reconhecimento internacional do Brasil na área. Era a concretização de um projeto do governo militar brasileiro que enxergava no setor aeronáutico uma área de importância estratégica na defesa do país.

A fragilidade na articulação de forças do empresariado brasileiro abre espaço para a figura dos militares que vão constituir, como suportes de políticas estratégicas, uma elite de caráter determinante para o desenvolvimento da ciência e tecnologia no país.

Nas décadas de 60 e 70 as Forças Armadas articulam um plano para longo prazo conhecido como a “Construção do Brasil Potência” priorizando o desenvolvimento de alguns setores chaves.

Entendem os militares, em sua alta representação como grupo político, que são os artífices do progresso brasileiro e que ao expandirem-se como grupo de influência na sociedade estariam desenvolvendo o próprio país.

Uma das áreas privilegiadas até pela sua representação estratégica foi o setor de aviação brasileira, uma indústria aeronáutica pujante que terminou por demandar um constante desenvolvimento de tecnologia, estimulando inovação e aprendizagem.

Inicia-se por conta desse pano de fundo a formação dos engenheiros aeronáuticos como grupo profissional que irá levar o projeto a diante.

A Indústria aeronáutica caracteriza-se por forte concentração de mercado. São poucos os países que participam da concorrência pelo mercado aeroespacial visto que em termos de viabilidade econômica e comercial a produção de aviões é vulnerável a alguns fatores restritivos. O produto a ser fabricado é complexo, exigindo grandes investimentos em pesquisa, assim como atualização tecnológica e preparo da mão de obra. Um acompanhamento constante das inovações no setor. Necessidade de qualificação específica. O desenvolvimento de um projeto tem como tempo médio 4 a 5 anos. Riscos financeiros são elevados. Grande disponibilidade de capital de giro. A baixa escala de produção não possibilita o retorno imediato do investimento, o que explica os esforços dos engenheiros do ITA na tentativa de vender o projeto Embraer como algo viável.

A empresa se torna realidade a partir do suporte e financiamento do governo e setor privado. Começa a operar em 1970 com um grupo de 150 engenheiros dos 300 que faziam parte da equipe que projetara o primeiro avião, o Bandeirantes, criado no CTA. A recém-criada empresa passa a ser dirigida por um grupo de colegas do ITA que iriam ocupar os principais

postos estratégicos na nova empresa. São eles o Coronel Ozires Silva, diretor superintendente; Ozílio Carlos da Silva, inicialmente diretor de produção e posteriormente diretor comercial e diretor superintendente, e Guido Fontegalante Pessotti, diretor técnico.

“Era a realização de um sonho”(Coronel Ozires, in Bernardes, 1998).

“Éramos 25 engenheiros da mesma sala do ITA. Éramos colegas, amigos”
(Coronel Ozílio in Bernardes, 1998).

Como se pode ressaltar a Embraer deve muito o seu desenvolvimento a homogeneidade de seu grupo fundador. Esses dirigentes permaneceram juntos até antes da privatização da empresa em 1994, como Ozires Silva e Ozílio Silva, dentre outros, que

foram pessoas que tiveram, então, a oportunidade de crescer junto com a empresa e interagir, no início, com profissionais estrangeiros altamente qualificados. A criatividade, a coragem de inovar e a capacidade de autoaprendizado, portanto, podem ser destacadas como características importantes deste grupo de pessoas... A confiança mútua e a informalidade nas relações pessoais sempre foram características desta equipe (Bernardes, 1998).

A empresa se desenvolve com base em três pilares. Primeiro, a garantia de uma mão de obra qualificada cuja fonte principal era o ITA. Segundo, na capacidade de desenvolvimento tecno-produtivo; e terceiro o total suporte do Governo. A cidade escolhida para sua fundação teria de obedecer alguns fatores estratégicos. São José dos Campos, reunia alguns desses fatores, um deles já estar abrigando o complexo do CTA além da proximidade com os porto de Santos e ‘a exposição de correntes de ventos favoráveis, e o fato de se encontrar entre dois polos de desenvolvimento importantes: São Paulo e Rio de Janeiro.

Em nome do espírito nacionalista de desenvolvimento, a Embraer usufruiu dos mais diversos benefícios como isenções fiscais e tributárias, reserva de mercado, encomendas governamentais, apoio político irrestrito, terrenos, equipamentos, máquinas, pessoal técnico e administrativo.

Projetos sucessivos a continuidade de investimentos despontam a Embraer para o cenário internacional como uma empresa aeroespacial que mesmo não conseguindo competir em nível de igualdade com as grandes já há muito consolidadas no mercado, encontra o seu nicho comercial.

Internamente, porém, a Embraer pautava rigorosamente seus valores pelo senso de nacionalismo e corporativismo, deixando entrever suas raízes militares: forte racionalização, hierarquia rígida, comportamentos pautados por forte disciplina, todos valores entendidos como endógenos à própria razão de existir da empresa.

Demonstrando uma certa entropia organizacional, a empresa entendia que a produção e a competição deveriam privilegiar as orientações no nível do desenvolvimento científico e tecnológico.

O objetivo do projeto militar era a instalação e o desenvolvimento de uma capacidade tecnológica autônoma na produção aeronáutica, e não a necessidade de gerar lucros. Talvez, pela segurança e pela certeza de que a fonte de onde provinham os recursos não se esgotasse tão cedo, a empresa não dedicou tanta importância aos critérios de gestão de desempenho financeiro, de custos de produção e de financiamento, sobretudo os relacionados ao setor militar, como destinou a modernização das atividades tecnológicas (Bernardes, 1998).

Na segunda metade da década de 1980 os problemas enfrentados pela empresa já davam os primeiros sinais de esgotamento. Os contextos político, econômico e social internacional e nacional se modificaram completamente. No Brasil, o fim do regime militar, a redução no repasse de recursos, dívidas acumuladas, dificuldade de créditos e financiamento, fatos estes que estão intimamente atrelados à política liberalizante que vai prevalecer a partir dos anos de 1990 quando o Brasil nela se insere.

A privatização passa a ser a única alternativa. As crises que se sucederam no início dos anos de 1990 tornaram inviável a manutenção dos subsídios do governo. Houve um saneamento parcial da dívida, através do uso de dispositivos financeiros, e a empresa foi então à leilão em dezembro de 1994.

Lutamos até o ultimo minuto contra a privatização da Embraer. Foi tudo muito sofrido. Eu lembro de termos ficado horas esperando para falar com a ministra Zélia. Quando abriram a porta de seu gabinete disseram que a Embraer não era prioridade naquele momento. Temos, disse ela, que criar o superávit para pagarmos a dívida externa. – Ela não entendia o que era a Embraer, aliás, ninguém daquele governo entendia. (Coronel Ozílio, 7/2012)

A privatização sempre esteve aliada ao conceito de saneamento, de desmanche, de desestruturação. A adoção de processos modernos de gestão, muito além de transformações tecnológicas e organizacionais precisa ser capaz de neutralizar o poder dos grupos sociais existentes, reestruturar identidades, redefinir espaços (Beaud e Pialoux, (2009).

O processo de modernização brasileiro acontece nos colocando em uma situação de maior dependência do mercado externo, dependência financeira, dependência tecnológica, nos obrigando a adoção de uma política de maximização do lucro em detrimento do domínio do saber.

Enfim, há uma forte dominação das empresas multinacionais nos ramos de predomínio das empresas modulares, que caracterizam as indústrias mais dinâmicas no país. Isso significa a existência de duas tendências no mercado

de trabalho de engenharia. Primeiro, engenheiros brasileiros que trabalham diretamente em desenvolvimento de produtos tendem a ter uma forte ligação e dependência com as empresas estrangeiras, seus padrões tecnológicos e com as orientações gerais de suas matrizes. Por outro lado, as oportunidades de trabalho para engenheiros em empresas nacionais tenderão a ser caracterizadas pela elaboração das condições de produção do produto já previamente elaborado – sendo que há uma relação de dominação tecnológica do primeiro tipo de atividade sobre o segundo. (Gutierrez, 2011)

A nova estratégia adotada dentro dos moldes da gestão liberalizante induz obrigatoriamente à desvalorização dos saberes, o dismantelamento do conhecimento adquirido, o rompimento com um passado conhecido, condições necessárias para a imposição de novas formas de poder social. Realça lutas entre o velho e o novo, os que se adaptam á nova ordem e os que já não servem mais, desqualificando patrimônios simbólicos, eliminando a consciência de pertencimento.

Ao longo destes últimos anos observa-se no Brasil um verdadeiro sucateamento da condição de trabalho, jogando os trabalhadores, em sua grande maioria, nas mais diversas condições de marginalização. São frágeis os mecanismos de resistência, dismantelados e neutralizados no mundo do trabalho dominado pelas políticas de mercado.

A Embraer passa então a ser um caso emblemático. O grupo fundador da empresa se destaca por seu elevado grau de homogeneização e excelência intelectual. Como mártires reconhecem que a privatização é necessária mas isto também significaria a sua morte enquanto grupo que se destacou até então por ser responsável pela existência da própria empresa que vai, ao final de quatro anos, eliminá-los enquanto grupo de identidade própria.

Ao longo dos quatro anos em que o processo da privatização se deu o que se viu foi o extermínio sistemático através dos processos de demissão em massa de grupos de engenheiros participantes diretos da construção de um setor que se diferencia, alçando o Brasil à condição de concorrente respeitável no mercado internacional de aeronaves.

Reproduzimos a seguir a fala do Coronel Ozílio, compartilhando de alguma forma com os funcionários demitidos a mesma sensação de “espoliação” de seu espaço social, outrora atrelado diretamente a razão de ser daquela empresa; agora, precisa dizer adeus com uma certa dignidade mas sem absolutamente deixar de amargar a desmoralização enquanto profissional não mais necessário, buscando dessa forma, uma saída honrosa (Beaud e Pialoux, 2009).

Eu andava nas ruas de São José e as mulheres dos meus colegas vinham até mim pedir chorando para que eu retirasse o nome de seus maridos das listas de demissão. Eu dizia que ia ver, mas sabia quando chegava na fábrica que as cartas já estavam marcadas.

Hoje, ninguém se lembra de nós. Aconteceu há pouco tempo uma festa comemorativa da Embraer, ninguém nos chamou e sei que também não citaram nossos nomes.

Talvez o que seja interessante salientar é o processo de morte anunciada para este grupo tão diferenciado, essa elite levada a uma situação de desvalorização social engendrada pela política de privatização da empresa onde trabalhavam, a Embraer. A maioria compartilha mais ou menos dos mesmos constrangimentos impostos às classes dominadas “que não têm outra escolha a não ser a demissão ou a entrega de si ao partido, organização permanente que deve produzir a representação da continuidade da classe – (ou no caso nem a existência desta possibilidade) -sempre ameaçada de cair na descontinuidade da existência atomizada (com o recolhimento à vida privada e a procura de vias de salvação individual) (Bourdieu, 1989).

A figura do engenheiro historicamente sempre esteve atrelada à idéia de racionalização necessária para o desenvolvimento industrial que se segue com a expansão do sistema taylorista-fordista nas empresas. Através da rigidez hierárquica e a obediência às regras como forma de manutenção da previsibilidade industrial, sustentavam dentro de metrificações e divisão funcional da lógica do planejamento/execução. Seu papel está intimamente ligado a figura da grande corporação industrial representante do progresso – tendo na utilização e criação da técnica do engenheiro ponto central de desenvolvimento.

Podemos falar que num determinado momento do desenvolvimento brasileiro existiu uma espécie de plano social onde o engenheiro deve propor a explicação e regulação da sociedade através da técnica, da ordem, da eficiência. Transformaram-se em “diretores responsáveis do sistema industrial”, são superiores devido à capacidade e inteligência adquirida, fundamentalmente para a administração, que é a primeira capacidade da política (Grün, 2006).

Como vimos, a Embraer vai existir exatamente como consequência desta aliança, como já vimos, que vai adotar o modelo de gestão compatível com esta ideologia: a predominância das diretrizes técnicas sobre as diretrizes comerciais, o que não vai se sustentar no modelo neoliberalizante.

O discurso que sustenta esta nova via do capitalismo, como dito anteriormente, que prega o maior comprometimento do empregado, a empresa enxuta, o trabalho em rede ou por projetos, estruturação flexível de trabalho, inovação, competência se afigura como uma verdadeira violência simbólica exercendo efetivamente seu poder de intimidação, uma vez que desestrutura o *habitus* daquele que tenta decifrar essa nova forma de estruturação do mundo do trabalho:

Falam de trabalhos por projeto, nós já fazemos isto há muito tempo. O avião só pode ser construído se tivermos uma estrutura de equipe bem formada. Falam da necessidade da inovação, mas o primeiro avião saiu da nossa cabeça. (Coronel Ozílio, 07/2012).

Este discurso de uma nova ordem aparece na cabeça dos atingidos como ambíguo, paralisa para uma possível ação de resistência, afinal o que se apregoa como mecanismos de modernização já é vivenciado por esses engenheiros. O processo de privatização foi extenso e é evidente que os grupos estabelecidos, detentores do poder simbólico precisavam se reconstituir, mas as regras eram outras, o que também contribuiu para o enfraquecimento de forças representativas que pudessem reverter a situação. Chegaram a se articular algumas tentativas que impedissem este processo de “desmanche”, mas a questão não se restringia apenas ao campo econômico. A questão era sobretudo política.

Fomos discutir na Câmara Municipal. Tentávamos chegar num acordo. O sindicato propunha acordos, sabíamos que a questão da Embraer era uma questão política, não econômica. Não nos queriam mais.. Nunca me senti tão só. (Coronel Ozílio)

No processo de mudanças muitos dos engenheiros da empresa foram expostos a um sistemático processo de *turn-over*, ferramenta utilizada para rebaixamento de salário. Muitos voltaram à empresa como prestadores de serviço ou em outras funções. Isto se mostrou uma saída, não menos desmoralizante, para a retomada do trabalho muitas vezes sob condições totalmente precarizadas.

A implantação da estratégia de redução das estruturas hierárquicas afetou sobremaneira o trabalho dos engenheiros. Por um lado, imediatamente reduziu postos de trabalho de engenheiros ligados estritamente às atividades de gerência. Por outro lado, obrigou engenheiros das áreas técnicas e operacionais a executarem tarefas outras além do seu escopo técnico. (Gutierrez, 2011)

O desmantelamento de uma estrutura de poder, de status, não pode acontecer sem profundos conflitos de ordem social, e individual. O nível de relações sociais do grupo que participou da formação da Embraer, seu patrimônio simbólico, suas qualificações técnicas passam a não mais fazer sentido no novo contexto. Não significa apenas a desvalorização econômica pela perda do emprego, o envelhecimento social de um grupo de operários, mas de uma elite cuja perda do espaço social, pode significar mais do que uma “simples transferência”, uma forma de “desenraizamento” (Beaud e Pialoux, 2009). Mais do que isto, trata-se de um sentimento de morte social ocasionado basicamente por uma incompreensão deste novo campo de forças que se configura com a privatização.

Mas nem todos os engenheiros pertencentes ao grupo de fundadores saíram com as mudanças. Muitos continuaram com a nova direção já sob as novas diretrizes estratégicas, que irão determinar com certeza uma nova lógica de submissão, ou então impondo uma nova visão de mundo.

Na fala de um engenheiro que permaneceu na empresa:

Era preciso mudar, uma mudança com enfoque no mercado. Havia muita divergência de culturas. Hoje a globalização exige a excelência tecnológica e satisfação do cliente. Hoje temos programas altamente desenvolvidos que desenham todo o avião, programas especializados em engenharia.

Como já observado, este discurso não encontra respaldo na realidade que se configura. Como nos afirma Oliveira (2005) em alguns setores a cadeia produtiva é dominada pelas empresas estrangeiras: “No setor aeronáutico não é diferente. Dividindo o processo produtivo em concepção e produção do produto, veremos que as empresas nacionais só participam de etapas da engenharia de processo. Para as atividades de concepção (design) os “parceiros da Embraer são todos estrangeiros”.

Um novo perfil de funcionário precisa se formar e ser mais compatível com a gestão neoliberalizante, disponíveis e abertos ao “novo”.

Na nova configuração, as credenciais escolares dos indivíduos só têm valor indireto. Não se trata mais de “garantir um lugar ao sol” para os portadores de títulos universitários, mas de fazê-los provar sua maior capacidade de trabalho na ação econômica direta. Poder-se-ia imaginar que esse fenômeno sempre esteve presente nas organizações mas, mais uma vez, estamos diante de uma questão de ênfase(...) os ativos são avaliados por sua contribuição imediata. (Grün, 2006).

As pessoas estão sendo obrigadas a demonstrar sua capacidade cotidianamente.

Zulietti (2006), em entrevistas realizadas para sua tese sobre os impactos da privatização da Embraer na cidade de São José dos Campos, constatou que os novos contratados pós-privatização tinham menor faixa etária e maior escolaridade, eram em sua maioria solteiros, com taxa de sindicalização muito menor que antes (em torno de 10%) e não demonstravam “paixão” pelo trabalho, como os trabalhadores pré-privatização. Entendem que a empresa precisa gerar lucros para os acionistas distanciando-se totalmente da idéia hoje quase romântica de se considerar a empresa como um espaço social.

Era preciso escolher, como novo diretor da Embraer um profissional alinhado à essas novas regras na busca da eficiência produtiva. Os novos controladores acionistas escolhem para o cargo de diretor Maurício Botelho que estabelece um novo ciclo de gestão pautada numa administração voltada para resultados econômicos e satisfação dos clientes. As novas regras

colocação em prática os novos dispositivos que sedimentarão a política neoliberal de flexibilização, isto é, a empresa enxuta.

As mudanças estruturais levam à intensificação do trabalho, com o aumento da produtividade.

Martínez (2007: 256) corrobora essa percepção ao mencionar o aumento de produtividade da empresa, que de 1992 a 1998 atingiu seu mais baixo nível em termos de número de funcionários na década, e ao mesmo tempo sua produção cresceu ano a ano.

Por outro lado, a despeito de todas as inovações os elementos caracterizadores do taylorismo-fordismo não estão ausentes, atestando a racionalização no “velho estilo”: introdução do maquinário para redução do tempo de produção, intensificação do trabalho manual repetitivo. Há, contudo, uma constante busca pelo melhor balanceamento entre o pensar e o agir, uma combinação de docilização e apropriação – nunca completa – de corpos e mentes dos trabalhadores (Moraes, 2013). O aumento de ritmo e velocidade, juntamente com gestão por resultados e polivalência, significa acúmulo de tarefas e prolongamento da jornada.

O estabelecimento de metas é também um modo de intensificar o trabalho “A cobrança de resultados pode ser entendida como forma de intensificação num sentido mais subjetivo. (...) impõe uma pressão interior ou exterior sobre o trabalhador” (Moraes, 2013).

A maioria dos antigos engenheiros não se adaptaria a esta nova configuração industrial. O “novo” precisaria se estabelecer para a empresa poder sobreviver. E isso significava a vitória sobre o “velho”.

Cabe aqui algumas considerações à guisa de perguntas: até que ponto a reestruturação da empresa permite o maior alinhamento com a “complexidade” do mundo global dos negócios? O que há de complexo numa estrutura de produção onde é grande a desqualificação da maioria dos trabalhadores numa tentativa homogeneizante que possa permitir o maior nível de flexibilização, impondo-se uma condição de cada vez maior intensidade de trabalho e uma sujeição e desmoralização social e individual?

Para os mais novos escolhidos, a complexidade talvez se restrinja ao acúmulo de trabalho aliado à pressão constante. No processo de gestão por resultados, qualquer forma de solidariedade não chega a se concretizar, onde ser estratégico significa apenas o domínio da tecnologia.

A fundação da Embraer, muito além de uma necessidade estratégica, passa pela união de esforços de um grupo de engenheiros que se une para a concretização do projeto, fomentados por forte paixão por aquilo em que estavam envolvidos. Hoje isso não faria o menor sentido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. *Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo, Boitempo, 2009
- BERNARDES, Roberto Carlos. *Os limites do Modelo Autárquico de Competitividade – Análise dos fatores sistêmicos da competitividade a partir do estudo de caso da indústria aeronáutica brasileira*. Tese de Doutorado. São Paulo. FFLCH-USP, 1998
- BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Lisboa: Bertrand Brasil/Difel, 1989
- CHESNAIS, François. *A Finança mundializada. Raízes sociais e políticas, configurações, conseqüências*. São Paulo: Boitempo, 2005
- _____. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações. *Economia e Sociedade*, Campinas 11 (1), jan./jun. 2002
- DURAND, Jean Pierre. *La Chaîne Invisible. Travailler aujourd’hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Éditions du Seuil, 2004
- GRÜN, Roberto. *Os Engenheiros e a Reengenharia*. São Paulo: UFSCAR, 2006
- GUTIERREZ, Andriei C. G. *Engenheiro, política e sociedade no contexto da reestruturação capitalista brasileira*. Campinas: UNICAMP, 2011
- MARTINEZ, Maria R.E. *A globalização da indústria aeronáutica: o caso da Embraer*. Universidade de Brasília, 2007
- MIRANDA, Idenilza M. *O voo da Embraer: competitividade brasileira na indústria de alta tecnologia*. São Paulo: Papagaio, 2007
- MORAES, Livia de C. G. *Pulverização de Capital e Intensificação do Trabalho. O caso da Embraer*. Campinas: UNICAMP, 2013
- OLIVEIRA, Luiz Guilherme *A cadeia de produção Aeronáutica no Brasil – uma análise sobre os fornecedores da Embraer*. Campinas: UNICAMP, 2005
- ZULIETTI, Luis Fernando. *Nas asas da Embraer: urbanização, crise e mudanças em São José dos Campos – SP (1994 – 2004)*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de SP, 2006.

MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL E A JOVEM CLASSE TRABALHADORA: AS POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO PLANO LOCAL

Filipe Augusto Freitas Melo¹

Resumo: Este artigo trata da experiência de implementação, no plano local, das políticas de qualificação profissional do governo federal ligadas ao PNQ (Plano Nacional de Qualificação). Foi escolhido um município da grande São Paulo como objeto. Em primeiro lugar, será analisada a forma como a Comissão Municipal de Emprego (de gestão tripartite) encara o mercado de trabalho. A seguir, serão abordadas algumas das dificuldades por ela enfrentadas, como a sub-representação de alguns setores. Por fim, será feita uma discussão sobre a forma como ela encara o jovem demandante por emprego, além de se procurar traçar alguns aspectos de sua situação de classe.

Palavras-chave: Jovens Trabalhadores; Mercado de Trabalho; Qualificação Profissional; Flexibilidade.

Abstract: This paper deals with the experience of implementation, on the local plan, of the federal government's professional training politics related to PNQ (National Qualification Plan). A municipality at the Greater São Paulo area was chosen as an object. In the first place, the way the Municipal Employment Committee (tripartite) faces the labour market will be analyzed. Then, some of the difficulties faced by the Committee, such as under-representation of some sectors, will be approached. In the last place, the way the Committee faces the young workers demanding for jobs will be addressed, and some aspects of their class situation will be drawn as well.

Keywords: Young Workers; Labour Market; Professional Training; Flexibility.

Pelo menos desde a década de 1970 do século XX, os países avançados têm se preocupado com a questão do desemprego. Com efeito, a partir da crise do modelo taylorista/fordista, a taxa de desemprego aumentou nesses países, assim como as formas de subemprego, tais como os empregos informais ou precários. O discurso dominante na OCDE,² no FMI³ e nos

¹Bolsista de Iniciação Científica Depto. de Sociologia - FFLCH - Universidade de São Paulo.

Orientador: Leonardo Mello e Silva.

² Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

³ Fundo Monetário Internacional.

governos dos países avançados apontava como causa para a onda de desemprego, subemprego e aumento da desigualdade social uma combinação inadequada de qualificações (CASTELLS, 1999: 294). Com as novas tarefas relacionadas à “era da informação”, ocorre uma defasagem entre as qualificações de que o mercado necessita e as qualificações que os trabalhadores de fato possuem.

Essa interpretação foi bastante criticada no âmbito da OIT⁴ e da OCDE, conforme o próprio Castells (1999) expõe. Porém, parece haver um consenso acerca da necessidade do oferecimento de escolarização e formação para o mundo do trabalho como forma de combate ao desemprego. Na década de 1990, o Brasil viu a taxa de desemprego atingir números alarmantes, o que levou o governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) a criar o Planfor (Plano Nacional de Formação Profissional). O programa tinha por objetivo oferecer qualificação profissional para que os trabalhadores pudessem melhorar sua empregabilidade, transferindo, assim, para eles a responsabilidade por seu sucesso ou fracasso no mercado de trabalho (SOUZA, 2006: 479).

O governo Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) procurou romper com alguns dos pressupostos do Planfor, criando para isso o PNQ (Plano Nacional de Qualificação), que supostamente responderia menos a uma lógica mercantil e mais a uma lógica republicana e cidadã. A execução do PNQ é realizada de três modos:

- 1– Por meio dos Planos Territoriais de Qualificação (PlanTcQs), em parceria com estados, municípios e entidades sem fins lucrativos;
- 2– Por meio dos Planos Setoriais de Qualificação (PlanSeQs), em parceria com sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos estaduais ou municipais;
- 3– Por meio dos Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs), em parceria com entidades de movimentos sociais e organizações não-governamentais (ONGs).

Há ainda, no âmbito dos programas de qualificação profissional, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), que surgiu em 2011 com o objetivo de fornecer formação tecnológica aos trabalhadores e que tem sido alvo de críticas por parte do setor sindical, em especial da CUT. Na visão cutista, o Pronatec não seria capaz de dar conta de resolver o problema da baixa escolarização do trabalhador brasileiro. Em entrevista de maio de 2013, um líder sindical expôs o que segue:

O Pronatec [...] vem numa lógica de, digamos assim, reforçar aquilo que a gente criticava no Planfor. Era aquela coisa de que, assim, bom, tudo bem, você tá num momento em que o mercado de trabalho tá aquecido, né, ainda é hegemônica essa visão de que o grande problema é a baixa qualificação dos trabalhadores. E pra atender de imediato essa demanda do mercado aqueci-

⁴ Organização Internacional do Trabalho

do, eu oferto curso de 160 horas, 200 horas, e por aí vai. Ou seja, na nossa avaliação, essa visão de formação aligeirada, ela acaba fortalecida pela visão de que para os pobres, para os... qualquer tipo de formação é suficiente. E pra nós isso é um problema, porque acaba contribuindo pro processo de precarização e rotatividade no mercado de trabalho.

Em 2008, o Governo do Estado de São Paulo, durante a gestão José Serra (2007-2010), lançou o PEQ (Programa Estadual de Qualificação Profissional), que tem como prioridade os trabalhadores desempregados com idade entre 30 e 59 anos, com o objetivo igualmente de aumentar sua empregabilidade. A execução desses cursos fica por conta de entidades (geralmente do chamado “Sistema S”: SENAI, SENAC, SESI) contratadas com verba pública - no caso dos programas do Governo Federal, proveniente do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

No plano local, todos esses programas de qualificação profissional são responsabilidade de uma comissão de concertação composta de maneira tripartite, envolvendo representantes dos setores estatal, sindical e patronal. Nesse espaço de deliberação, são definidos os cursos a serem oferecidos, o público-alvo de cada curso, além de se discutirem as dificuldades encontradas na intervenção no mercado de trabalho.

Este artigo vai discutir a atuação da Comissão Municipal de Emprego de um município da Região Metropolitana de São Paulo, tendo em vista sua atuação junto aos trabalhadores, sobretudo aos mais jovens, que são vistos pelos membros da Comissão com certa desconfiança, ao mesmo tempo em que se apresentam como mais aptos para um mercado de trabalho voltado principalmente para o setor de serviços, ao invés do setor industrial (o referido município era até recentemente um baluarte do chamado “cinturão industrial” da cidade de S. Paulo). A seguir, e com base em dados disponibilizados pela Secretaria Municipal do Trabalho,⁵ serão descritas algumas características da situação de classe dos alunos que evadiram o PlanSeQ-Turismo⁶ em 2013. Como será visto mais à frente, esses dados indicam uma situação econômica de baixíssima renda, além de um conflito entre as expectativas dos treinandos e o que é de fato oferecido nos cursos.

COMO A COMISSÃO MUNICIPAL DE EMPREGO ENCARA O PROBLEMA DA COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

Conforme está presente no regimento interno da Comissão, cabe a ela propor “ações pertinentes e eficazes, com base em relatórios técnicos,

⁵ Para manter a confidencialidade dos entrevistados, optou-se por omitir o município e usar nomes genéricos ou fictícios para as entidades e os agentes entrevistados.

⁶ Os Planos de Qualificação, sejam os PlanTeQs ou PlanSeQs, são em geral divididos por setor de atividade.

medidas efetivas que minimizem os efeitos dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural sobre o mercado de trabalho”. Por um lado, pode parecer um tanto estranho falar de um desemprego estrutural de grandes proporções no Brasil de hoje, uma vez que as regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Porto Alegre e São Paulo fecharam o mês de março de 2014 com um percentual de desemprego de 5% da população economicamente ativa, de acordo com dados do IBGE. Apesar disso, o documento é muito revelador por outros aspectos.

Talvez o mais interessante seja a presença de um diagnóstico de que o Estado deve agir sobre o mercado de trabalho, isto é, não deve deixar os trabalhadores à mercê da lógica de oferta e demanda, ao sabor dos movimentos dos ciclos econômicos. O Estado, portanto, não deve assumir uma posição liberal no âmbito do mercado de trabalho. Ao contrário, o Estado deve se encarregar de “medidas efetivas que minimizem os *efeitos* dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural”.⁷ Não se trata, pois, de algum tipo de ação sobre as *causas* dos ciclos econômicos. Aceita-se, portanto, que a flexibilidade do mercado de trabalho é irreversível e o que resta fazer é tentar proteger o trabalhador dos efeitos dos ciclos econômicos.

Como, então, minimizar esses efeitos? A resposta encontrada pelos governos, desde a criação do Planfor, foi oferecer qualificação para que os trabalhadores possam melhorar sua empregabilidade e pleitear melhores posições na estrutura ocupacional, pois parece haver um consenso entre os empregadores de que a mão-de-obra brasileira é muito pouco qualificada.

Houve tentativas, no município em questão, de fazer, no âmbito do PNQ, uma parceria com empresas para empregar os egressos dos PlanSeQs e PlanTeQs já realizados, com vistas a não deixar os trabalhadores à própria sorte após terminarem os referidos cursos, superando assim a lógica da “empregabilidade”.⁸ Porém, essa tentativa não deu certo, segundo contam os egressos do PlanSeQ do setor de metalurgia (um dos primeiros a serem implementados, e jamais repetido), que ficaram muito decepcionados por terem feito os cursos sem depois conseguirem o emprego que lhes havia sido prometido.

Basicamente, pode-se dizer que a referida Comissão de Emprego, objeto do estudo deste artigo, tem uma preocupação não negligenciável com a qualificação do trabalhador. Isso pode ser observado pelo empenho de seus membros, representantes dos setores patronal, governamental (Ministério do Trabalho), sindical e local (Secretaria Municipal do Trabalho). Sobretudo essa última, que, tendo passado por gestões políticas diferentes, tem buscado consistentemente atrair recursos oriundos de diferentes progra-

⁷ Comissão Municipal De Emprego (2007). Grifo do Autor (F.A.F.M.).

⁸ Para uma apreciação crítica sobre o Planfor e a noção de empregabilidade, conferir Souza (2006), Manfredi (2007) e Oliveira (2007).

mas, sejam eles do governo federal ou estadual, voltados à qualificação do trabalhador.

De fato, a captação de vagas para os programas de qualificação é um processo complicado. O pessoal responsável por isso na Secretaria Municipal do Trabalho utiliza-se dos dados disponíveis sobre procura de emprego no Portal do Trabalhador do município.⁹ Ali, o maior número de atendimentos está direcionado para a intermediação de mão de obra (IMO), isto é, encontrar colocação no mercado para os demandantes de emprego: em 2013 foram 54.717 atendimentos para IMO, enquanto que o atendimento direcionado para a obtenção do benefício do Bolsa Família (o segundo maior número de atendimentos), foi de menos da metade (23.177).¹⁰ Na intermediação, procura-se sempre que possível casar as vagas oferecidas pelas empresas, e que respondem às suas necessidades econômicas internas, com as aspirações dos trabalhadores. Esse é um processo problemático e nem sempre bem sucedido, mas ao menos ele é tematizado nas reuniões regulares da Comissão Municipal de Emprego (as reuniões têm uma periodicidade mais ou menos bimestral), o que atesta a pertinência dessa instituição como uma espécie de caixa de reverberação dos problemas do emprego e desemprego na região.

Para se ter uma idéia da importância do Portal do Trabalhador, basta dizer que ele realiza de 800 a 900 atendimentos por dia, segundo dados disponibilizados pela Secretaria, que administra o Portal. Sua importância pode ainda ser aquilatada por um episódio em fevereiro de 2014, confirmado pelos funcionários mas relativamente “abafado” pela mídia: em Carapicuíba, próximo do município em tela, e onde também existe um posto do Portal, após alguns dias de persistentes problemas apresentados em seu sistema de dados informatizado,¹¹ o Portal deixou de oferecer os serviços que usualmente disponibiliza para os usuários. Como resultado, foi apedrejado pela massa que queria fazer uso de seus serviços e não podia. Segundo um dos responsáveis pelo Portal da matriz, só não houve depreciação ali porque eles costumam tratar os trabalhadores de forma educada e gentil, substituindo uma lógica que ele chama de “cultura do funcionalismo público”, que reproduz um tratamento rude e inoperante para com as pessoas, por uma cultura do reconhecimento e do respeito.¹²

⁹ O Portal do Trabalhador é uma espécie de agência estatal que tem a missão de gerenciar os benefícios sociais dos trabalhadores, tais como o Bolsa Família, o Seguro Desemprego, a obtenção da Carteira Profissional, e também está encarregado da intermediação da mão-de-obra. Para mais detalhes sobre o Portal, consultar Mello e Silva *et alii* (2013).

¹⁰ Essas informações estão baseadas em questionários aplicados pela própria Secretaria, a fim de determinar quais as demandas da população para os cursos de qualificação. Os números foram repassados pelos próprios funcionários da Secretaria em conversas com o pesquisador.

¹¹ O sistema é de responsabilidade federal. Confira Bazzo (2014).

¹² Entrevista com operador do sistema, 18/02/14.

No mês de julho de 2013, houve uma reunião da Comissão Municipal de Emprego (CME) que definia quais cursos um PlanTeQ (que não veio a acontecer) ofereceria. Em dezembro, chegou-se a cogitar o aproveitamento da discussão anterior para executar um novo PlanTeQ; porém, a ideia também não teve prosseguimento, pelo – segundo as interpretações dos participantes – “caráter efêmero do mercado”.¹³ Os membros da Comissão alegaram na ocasião que aquilo que tinha sido definido cinco meses antes podia já não mais corresponder às necessidades do mercado. De acordo com essa leitura, quando um curso de qualificação termina, os trabalhadores recém-qualificados podem se deparar com um mercado de trabalho diferente daquele de quando entraram. Esse é um dos motivos pelos quais o pessoal da Secretaria Municipal do Trabalho que compõe da Comissão define o seu próprio trabalho como sendo um “trabalho de formiguinha”. Mesmo numa situação de baixo desemprego, segundo eles, existe uma franja da população que está desempregada e uma franja flutuante,¹⁴ ainda maior que a primeira.

Além disso, ainda de acordo com a mesma avaliação, a taxa de desemprego relativamente pequena esconde outro dado sobre o mercado de trabalho que não é apenas local: a alta rotatividade. Foi possível ter acesso aos dados de empregos prévios dos alunos egressos de um PlanScQ-Turismo (este chegou a acontecer). Constatou-se a partir desses dados que o tempo em que esses alunos ficam em cada emprego dificilmente excede dois anos. Portanto, a tarefa da intermediação de mão-de-obra é constante e a demanda por qualificação, grande.

O “trabalho de formiguinha”, conforme descrito, é um trabalho que busca ouvir o trabalhador e executar políticas que mais se adequem ao seu perfil – além, é claro, ao perfil das empresas. Mas uma característica importante desse raciocínio é que ele tende a individualizar as situações de desemprego e busca pelo emprego, tratando o mercado de trabalho menos em termos de “massa” (como nos tempos do fordismo) do que em termos de “cada caso é um caso”, muito afim da lógica da flexibilidade (HARVEY, 2012). Nesse sentido, as políticas públicas de tipo “formiguinha”, ainda que inadvertidamente, confirmam o sentido geral dominante do mundo do trabalho, caracterizado pela quebra generalizada do padrão coletivo de relações sociais.

A REPRESENTAÇÃO DAS CLASSES NA COMISSÃO DE EMPREGO

O relato que segue está baseado nas anotações feitas pelo autor em sua participação nas reuniões da Comissão Municipal de Emprego, e com

¹³ As observações de campo referentes às reuniões da Comissão Municipal do Trabalho transcorreram durante os anos de 2013 e 2014.

¹⁴ Para uma tipologia da superpopulação, conferir Marx (1984).

base também na leitura das atas disponibilizadas. Dois dados chamaram a atenção: a rotatividade de seus membros e a ausência do setor patronal. De acordo com a leitura do então presidente da Comissão, Paulo,¹⁵ o setor patronal não vê aquele espaço de deliberação como algo relevante para seus propósitos. Na outra ponta, do lado sindical, dificilmente os mesmos sindicatos estão representados em todas as reuniões.

Em nenhuma reunião estão representados os trabalhadores não-assalariados ou informais, os quais constituem, na verdade, boa parte do público-alvo dos programas de qualificação e das políticas de intermediação de mão-de-obra. Isso não é, porém, exclusividade do caso estudado, já que os espaços públicos que existem no mundo do trabalho estruturam-se “a partir do modelo tripartite e mesmo as políticas que surgiram com foco no trabalho não assalariado são discutidas e elaboradas por representantes dos trabalhadores assalariados” (SANCHEZ, 2012: 42).

Na reunião de dezembro 2013 foi eleito um novo presidente para a Comissão, representante do setor sindical (do Sindicato dos Caminhoneiros). Ele mesmo não apresentou candidatura, mas era o único representante sindical presente e, em virtude da rotação de setores que devem ocupar a presidência, prevista no estatuto, teve de aceitar o cargo.

O novo presidente, Gerson, havia comparecido à reunião com sua suplente, Ana, que expressou o desejo de manter o então presidente Paulo, o qual, contudo, não podia se reeleger. A razão para apoiar Paulo – e não o seu colega sindicalista – estava no ressentimento experimentado de que aquele não era um lugar para “eles” – sindicalistas: os códigos sociais, o linguajar, a excessiva ponderação de argumentos¹⁶ e representantes acadêmicos em relação aos setores trabalhistas (patrões e empregados), tudo isso promovia distanciamento ao invés de proximidade: “*a gente tá sempre meio que boiando, aqui, eu e o Gerson*”.

Esse sentimento foi corroborado posteriormente por Gerson: “*vou te falar uma coisa: é difícil pro sindicalista...*” [foi interrompido por Paulo: “*é difícil pra qualquer um*”] “*não, mas vocês têm uma desenvoltura fora de série a respeito do assunto. A gente às vezes [Ana fala “fica boiando”] não consegue entender, a gente tenta acompanhar o raciocínio, mas não consegue, porque a gente não tá dentro do sistema, entende?, vocês convivem com o sistema*”. “*É a mesma coisa, a gente vai falar de várias peças de caminhão pra vocês que vocês vão ficar boiando e não vão entender*”, falou Ana. Posteriormente, os outros membros da Comissão tentaram minimizar esse problema. Paulo chegou a dizer que tem coisas que eles também não sabem – “*coisas básicas*”.

¹⁵ Os nomes próprios daqui em diante são todos fictícios.

¹⁶ Muito da demonstração e da lógica de apresentação se vale de dispositivos eletrônicos (*power-point*, projeção de slides etc.), em geral no formato de tabelas e percentuais.

A representação que esses dois dirigentes sindicais fazem de si mesmos demonstra que o *habitus* da classe social é implacável e denuncia a origem social dos indivíduos, mesmo em situação de aparente igualdade de acesso à palavra. A lógica da distinção opera o tempo todo, e os próprios agentes reconhecem o lugar que ocupam no campo social. Afinal, para um sindicalista, entender os meandros da burocracia (ou “*sistema*”, como eles dizem), que funciona produzindo segredos (WEBER, 1982), não é mesmo algo fácil, pois a racionalidade técnica acaba se sobrepondo ao fazer político, que é no fundo o estilo intelectual a que eles estão mais acostumados.

O JOVEM TRABALHADOR SEGUNDO A COMISSÃO DE EMPREGO

Em 2013 foi executado um PlanSeQ voltado para o turismo, muito influenciado pela leitura de que o setor seria aquecido com a realização da Copa do Mundo de 2014, no Brasil. Com exceção do curso de monitor de lazer, os cursos vinham com a opção de escolher entre as línguas inglesa ou espanhola, necessária para a conversação com os turistas estrangeiros. Os cursos foram oferecidos em dois turnos (matutino e vespertino), entre agosto e dezembro, e aceitavam pessoas até com o ensino fundamental incompleto.

Não se pode dizer que o programa não tenha passado por percalços. Um deles certamente foi a greve dos funcionários dos correios, que atrasou o Vale-Transporte dos estudantes, acarretando um certo impacto na taxa de evadidos, como veremos mais à frente. O Vale-Transporte, assim como os outros benefícios, são importantíssimos para a população que faz o curso (seja o PlanSeQ, como é aqui o caso, ou o PlanTeQ), chegando a definir a escolha de se continuar ou não assistindo às suas aulas (a taxa de evasão chegou a cerca de 40%). Algumas vezes os treinandos vão apenas para obter o referido Vale, a fim de utilizá-lo fora do horário em que ele deveria ser consumido (almoço, jantar, lanche). Outras vezes, o Vale-Transporte é economizado para ser utilizado como pagamento do trem ou do ônibus em outras ocasiões, sendo que os alunos iam a pé até o local das aulas. O entesouramento dos benefícios, que dessa forma viram moeda e se afastam de seu papel de consumo imediato – algumas normas chegam mesmo a proibir o uso de “vales” como dinheiro, mas em meios sociais mais populares eles são usados como tal com enorme desenvoltura – fala muito sobre os contornos da vida material desse grupo social, em sua diferença específica com outros grupos. Seus contornos desenharam um pertencimento de classe.

Outro problema surgiu no fim dos cursos que tiveram o SENAC como executor, e foi devido ao atraso. Um dia antes da formatura do PlanSeQ (que envolveu inclusive o prefeito da cidade), o SENAC chegou a pedir para não ocorrer a formatura, por causa da desatualização dos dados. A

festa não foi cancelada, porém ninguém recebeu diploma. A grande indagação de um funcionário da Secretaria do Emprego, segundo relatos, foi: “*como pode uma instituição tão reconhecida fazer uma coisa dessas?*”.

Mello e Silva *et alii* (2013) já haviam constatado que o SENAI (podendo-se estender para todo o Sistema S) possuía um prestígio social muito grande entre os alunos do curso de Metalurgia do PlanSeQ. Esse prestígio também parece ser grande entre outros atores do mundo do trabalho – em nenhuma reunião da Comissão de Emprego o trabalho do Sistema S foi questionado. O desabafo desse funcionário, relatado acima, evidencia a decepção com uma instituição tão prestigiosa. Mas evidencia mais do que isso. O fato de o programa ser executado em parceria com o setor privado (não se questiona aqui a excelência do SENAC) tira poder do setor público. A Secretaria do Trabalho, ao subcontratar uma executora, não tem mais como controlar diretamente, senão por meio da observância ao contrato, a execução do programa e, portanto, também não tem como controlar eventuais problemas que surgem, tais como esse acima.

Com relação à elevada evasão – que poderia sugerir uma falta de interesse no curso, o que parece não ser o caso,¹⁷ é importante tomar cuidado com o sentido que se dá ao termo. Para a pesquisa que dá suporte a este texto, obteve-se o acesso aos dados sobre o perfil dos “evadidos” do PlanSeQ. Esses dados incluem informações sobre: a data de nascimento, o curso em que estavam matriculados, a escolaridade, os grupos de interesse e os motivos alegados para a “evasão”. Usa-se aqui o termo entre aspas pois nem todos os alunos que estão na lista de evadidos o são de fato. Com efeito, cerca de 26,8% ainda diziam estar frequentando o curso à época em que foi feito o acompanhamento, pela Divisão de Qualificação da Secretaria Municipal do Trabalho. O trabalho foi realizado da seguinte forma: conforme os alunos faltavam ao curso, algum funcionário da Divisão de Qualificação telefonava para acompanhar os motivos das faltas. O material por eles coletado nos foi disponibilizado, tratando-se, portanto, de uma fonte secundária.

O impacto do atraso do Vale Transporte não foi desprezível, confirmando a sua importância para essa população: cerca de 18,1% das “evasões” foi causado por ele. Houve queixas de alunos que chegaram a ir a pé, caminhando longas distâncias até o local do curso. Também houve alegações de que não havia como pedir dinheiro emprestado para conseguir o dinheiro do transporte. Como se pode notar, a condição de precariedade ou vulnerabilidade dessa parcela de pretendentes ao emprego é saliente.

¹⁷ Para o elenco das razões que podem ser listadas para atestar o interesse do curso para as classes populares, veja-se o artigo de Mello e Silva *et alii* (2013).

Esses dados são um interessante ponto de partida para que algumas especulações possam ser feitas. A primeira delas diz respeito justamente às condições materiais da classe e de sua situação de classe, no sentido weberiano. Ora, se uma parcela expressiva dos “evadidos” de um curso é dependente do Vale Transporte a ponto de ter de abandonar o curso (momentânea ou definitivamente) se não o recebe, é sinal de que se trata de uma fração de baixíssima renda.

Quando se perguntam as razões para o suposto abandono do curso, destacam-se o grupo dos que ainda estão frequentando mas faltaram por motivos pessoais diversos, e o grupo daqueles que deixaram de frequentar por motivos pessoais diversos. Esses motivos estão, em geral, ligados ao papel desempenhado por esses “evadidos” na família. É muito comum, sobretudo entre as mulheres, encontrar como resposta a necessidade de ficar em casa cuidando dos filhos (mesmo entre as mais jovens). Doença da própria pessoa ou na família também são motivos bastante recorrentes, assim como a alegação de que a pessoa faltou naqueles dias porque estava em entrevistas de emprego. O desempregado se encontra numa situação em que não pode se dar ao luxo de somente estudar sem se preocupar em encontrar uma fonte de renda, ainda que por pouco tempo.

Com base em fichas dos “evadidos” do PlanSeQ, nota-se que o período de cada um dos empregos prévios é, em geral, inferior a dois anos, como já foi afirmado anteriormente. Dentre os “evadidos” que abandonaram o curso por terem conseguido um emprego informal, há relatos de terem eles conseguido o emprego, largado o curso e, ainda com o curso em andamento, já não estarem mais no emprego, o que atesta o caráter efêmero do mercado de trabalho – seja ele formal ou informal.

No grupo dos que alegaram estar trabalhando, mas não apresentaram documentação, estão trabalhadores que disseram ter emprego formal mas que não apresentaram à Secretaria documento comprobatório. Muitos dizem que as empresas só registram após alguns meses de trabalho; outros alegam somente que ainda não foram registrados, outros preferem não dar muitos detalhes a respeito disso.

É importante dizer que o trabalho da Secretaria Municipal para coletar esses dados não é dos mais fáceis. Como a própria planilha disponibilizada atesta, muitos dos “evadidos” são um tanto arredios em suas respostas, com registros de pessoas que “desligam o telefone na cara” do encarregado de coletar as informações, ou de pessoas que, aparentemente, nunca estão em casa etc.

Entre os evadidos do PlanSeQ Turismo, a composição etária é majoritariamente de jovens, como atesta a tabela a seguir.

Número de “evadidos” por faixa etária	
16 – 18	23
19 – 21	29
22 – 24	18
25 – 27	10
28 – 30	13
31 – 33	8
34 – 36	7
37 – 39	11
40 – 42	8
43 – 45	3
46 ou mais	10

Esses jovens que participaram do PlanSeQ, como já foi afirmado, são de baixa ou baixíssima renda, e estão à procura de carreiras de prestígio – o que parece paradoxal do ponto de vista de uma classe trabalhadora mais velha, que “sabia o seu lugar”.

Beaud & Pialoux (2009) relatam como uma classe trabalhadora envelhecida subjetiva e objetivamente foi sendo substituída por uma classe trabalhadora jovem que resistia menos ao modelo flexível de produção. A suposta democratização das relações de trabalho advinda do processo de reestruturação produtiva foi, no Brasil, um discurso aceito pelos trabalhadores, eliminando, de certa forma, a clivagem de “nós” e “eles” em relação aos patrões. Um dos responsáveis pelo Portal do Trabalhador relata, com base em sua própria experiência cotidiana, que as pessoas estão à procura de um emprego estável e em busca de se qualificar, sendo que o comportamento dos gestores nas empresas é apontado como uma das causas para isso. Para ele, o trabalhador se sente mais valorizado, o que aumenta a produtividade e melhora a sua saúde.

Vejamos o que a Comissão de Emprego tem a dizer sobre os jovens. Para tanto, é necessário distinguir três personagens principais: a diretora pedagógica da Divisão de Qualificação; a responsável pela captação de vagas no Portal do Trabalhador, e a representante do CIESP¹⁸ local.

A Secretaria do Trabalho enfatiza bastante o aspecto da geração de renda para o trabalhador e para a sua família (portanto, a unidade econômica não é o indivíduo, mas a família). Gerar renda não é necessariamente sinônimo de trabalho assalariado formal, contudo dá-se preferência para essa última modalidade, ao menos nos cursos do PlanSeQ que não estão voltados à Economia Solidária. Só que, segundo a diretora pedagógica, oferta e demanda de emprego não estão em perfeita sintonia. “Existe uma grande diferença entre o que o mercado quer e o que a população quer fazer”, diz ela – sobretudo quando se trata de jovens. De acordo com as suas

¹⁸ Centro das Indústrias do Estado de São Paulo.

próprias observações: “*O jovem não quer um trabalho onde ele vá ficar cheirando comida, sujo, com a unha suja... ele quer um trabalho que ele possa ir de tênis, de calça jeans, camisa arrumadinha. A menina também*”. Segundo a mesma fonte, em entrevista concedida posteriormente, naquela mesma semana em que a afirmação acima foi feita: “*A população não se interessa por essa área [refere-se à área industrial]. É uma coisa meio maluca, assim A gente tem uma população jovem que não consegue se ver trabalhando numa indústria metalúrgica, enfim. Por conta de, sei lá, se é vergonha ou porque não é o que quer mesmo*”. Tomizaki (2006), em seu estudo sobre o ABC, demonstra as contradições da sucessão de gerações na metalúrgica. Para ela, o progresso material conquistado pela geração mais velha permitiu que seus filhos estudassem e almejassem carreiras diferentes das dos pais, negando parte da herança política que lhes seria legada.

Alguns possíveis cursos são elencados com base na demanda que a Secretaria Municipal do Trabalho recebe. Por exemplo, cursos voltados para cabeleireiros-assistentes e maquiadores poderiam aproveitar jovens que já estão “no meio”, mas que não têm qualificação suficiente. O setor estaria, segundo as avaliações da Secretaria, em expansão. Cursos como o de Auxiliar de RH parecem ser atraentes por supostamente apresentarem uma possibilidade de ascensão que o Auxiliar Administrativo, por exemplo, não apresenta. Carreiras assim parecem ter maior atração para os jovens (ainda segundo o argumento apresentado pela diretora) do que as carreiras – segundo ela – da “mesmice”, como operador de telemarketing.

A organização de eventos e a carreira de *sushi-man* também parecem atraentes para os jovens. Segundo a mesma diretora, os jovens do sexo masculino gostam de “impressionar as meninas” cortando o peixe. O trabalho, aqui, então, não seria visto tanto pelo seu caráter de fonte de subsistência, mas principalmente pelos seus atributos simbólicos.

Aquela aceitação da flexibilidade mencionada anteriormente deve, portanto, ser relativizada. Esta pesquisa mostra que, ao menos na esfera da circulação, os imperativos do mercado não são tão bem aceitos pelos jovens. Talvez dentro das empresas eles sejam exatamente o que seus chefes procuram (Paulo, o ex-presidente da Comissão de Emprego, atesta que eles são ótimos para lidar com questões de informática, por exemplo; se vestem bem e parecem não reclamar do trabalho), mas quando se veem diante do mercado de trabalho, não aceitam a lógica da oferta e da demanda, isto é, não aceitam qualquer trabalho que esteja disponível.

Essa geração é vista como desobediente e intransigente. É abordada pela representante do CIESP como “geração Z”. Segundo ela, “*eles fazem o que querem*” e acabam por não aproveitar as oportunidades que as empresas oferecem (para ela, o jovem deveria, portanto, se adaptar ao mercado, não importando a qualidade do emprego disponível). Para lidar com essa

“geração Z”, é preciso explicar como funcionam as tendências do mercado, ou “conscientizar”, nas palavras da diretora pedagógica. Ela relata que os jovens “evadidos” do PlanSeQ dissimulam quando perguntados sobre as razões de sua “evasão”, dizendo que já estão empregados, mas, segundo ela, na verdade, “*ele [o jovem] enjoou*”. E fazer um acompanhamento da família não é tarefa fácil, pois “*é difícil tirar informação da família*”, visto que a partir dos 14 anos, a família perde o controle sobre o jovem. Existe, na visão desses membros mais os menos fiéis da Comissão de Emprego uma “crise de valores na sociedade”.

Como fazer para cristalizar os valores mercantis no jovem? A responsável pela catação de vagas no Portal oferece uma resposta:

nem todos os educadores têm o preparo pedagógico pra fazer uma leitura mais adequada para o jovem, que na verdade precisa muito mais ser convidado ... e convidado quer dizer: pegar o motivacional dele e [levá-lo] ao limite, porque o jovem funciona assim. [Trata-se] é de estruturar projeto de vida, porque se não estruturar projeto de vida, ele não consegue pegar aquela proposta daquela escolha que momentaneamente, ou de moda, aparece e vai durar até uma certa altura da vida [a partir de] 24, 25 anos e ele vai voltar pra gente tendo que sair disso, porque aí não sustentou, porque aí já teve filho, ele já saiu do jovem e foi pra outra condição. Então discutir jovem é ter que falar quem é que faz uma leitura do projeto de vida desse jovem. E quando a gente fala projeto de vida, a gente fala de uma estrutura social precária, porque aí eu tenho a família que é convidada a participar de tudo, mas [que] não dá conta de fazer essa leitura.

Por essa lógica, a baixa formação da família é um empecilho para a “conscientização” do jovem, isto é, para que ele pense de acordo com as categorias do mercado. A lógica, aqui, não é, pois, de regulação do mercado de trabalho, mas adequação da demanda por emprego à oferta realmente existente.

CONCLUSÕES

É possível indagar se o descompasso observado entre a oferta e a demanda por emprego repousa, afinal, num mal-entendido ou se expressa uma situação mais estrutural. De um lado, tal descompasso se expressa pela leitura de que o trabalhador brasileiro, em geral, é pouco qualificado, ou seja, há oferta de emprego, mas os demandantes não estão à altura dessa oferta; de outro, ele se expressa pelo fato de o trabalhador, sobretudo o jovem, não se guiar pela lógica do *homo economicus*, ou seja, por ele não estar disposto, se puder, a aceitar qualquer emprego que lhe seja oferecido. A influência estrutural é atestada justamente pela condicional “se pudcr”.

Mesmo o jovem de baixa renda tem ambições que envolvem o prestígio social do emprego, por isso rejeita algumas carreiras. Ele pode aceitar, em virtude de suas condições materiais, trabalhos não muito bons, às vezes informais, mas apenas temporariamente. Quando procura um curso de qualificação, o pensamento é a longo prazo e ele pode se dar ao luxo de escolher carreiras melhores. Tem ainda algum tempo como “crédito” – sobretudo se a família apoiar. Mais o tempo passa, mais o crédito erode.

As carreiras de prestígio, como foi visto, podem não coincidir mais com as carreiras de prestígio de uma ou duas gerações atrás: o trabalho na indústria é rejeitado pelos jovens, que preferem carreiras no setor de serviços. Ora, a nova classe trabalhadora, que já cresceu sob a égide do modelo de acumulação flexível, não pode ter senão o horizonte simbólico correspondente a esse modelo. Há, portanto, uma diferença geracional que deve ser observada. Até onde vai a expectativa (e a ilusão) da inclusão no novo “admirável mundo novo do trabalho”¹⁹ é uma questão que está estreitamente relacionada com o destino e a fortuna desta mesma acumulação flexível, com suas contrapartidas conhecidas de fluxo tensionado (DURAND, 2004), pressão dos pares, individualização e sofrimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAZZO, Gabriela. *Problemas no sistema dificultam obtenção do seguro-desemprego*. Folha de São Paulo, São Paulo, 24 jan. 2014. Mercado, versão online. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/01/1402558-problemas-no-sistema-dificultam-obtencao-do-seguro-desemprego.shtml>> Acesso em: 13 abr. 2014.
- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. *Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999, Volume 1.
- COMISSÃO MUNICIPAL DE EMPREGO. *Regimento Interno da Comissão Municipal de Emprego*, 2007, 4 p.
- DURAND, Jean Pierre. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. *Tempo Social*, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 139-158, 2003.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 22ª ed. São Paulo: Loyola, 2012.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Indicadores IBGE: Pesquisa Mensal de Emprego*, Março 2014. Rio de Janeiro, 2014.
- MANFREDI, Sílvia Maria. Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações. In: SAUL, Ana Maria; FREITAS, José Cleber de. *Políticas públicas de Qualificação: Desafios atuais*. São Paulo: A+ Comunicação, 2007. p. 11-36.
- MARX, Karl. *O Capital, Volume 1 – Tomo 2*. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

¹⁹ A expressão é do sociólogo alemão Ulrich Beck.

MELLO E SILVA, Leonardo; SILVA, Arthur Porto Pereira da; MACHADO, Ivi Belmonte. Programas públicos de formação profissional e percepção do mercado de trabalho: relatos de uma pesquisa qualitativa. *Cadernos CERU*, São Paulo, v. 23, n. 1, 2013.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. A qualificação profissional como política pública. In: SAUL, A. M.; FREITAS, J. C. de (Org.). *Políticas públicas de Qualificação: Desafios atuais*. São Paulo: A+ Comunicação, 2007. p. 37-60.

SANCHEZ, Fábio José Bechara. *Além da informalidade, quem dos direitos: reflexões sobre o trabalho desprotegido*. 2012. 199 f. Tese Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SOUZA, José dos Santos. Os descaminhos das políticas de formação/qualificação profissional: a ação dos sindicatos no Brasil recente. In: ANTUNES, R. (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

TOMIZAKI, Kimi. A herança operária entre a fábrica e a escola. *Tempo Social*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 153-171, 2006.

WEBER, Max. Burocracia. In: WEBER, M. *Ensaios de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1982, p. 229-282.