



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

**ERLE CAVALCANTE MESQUITA**

**FORMALIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E MOBILIDADE OCUPACIONAL:  
VIVÊNCIA DE TRABALHADORES NA GRANDE FORTALEZA**

**FORTALEZA**

**2013**

**ERLE CAVALCANTE MESQUITA**

**FORMALIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E MOBILIDADE OCUPACIONAL:  
VIVÊNCIA DE TRABALHADORES NA GRANDE FORTALEZA**

Tese submetida à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Área de Concentração: Sociologia do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Maria Neyara de Oliveira Araújo.

FORTALEZA

2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca de Ciências Humanas

- 
- M543f      Mesquita, Erle Cavalcante.  
              Formalização, flexibilização e mobilidade ocupacional : vivência de trabalhadores na grande Fortaleza / Erle Cavalcante Mesquita. – 2013.  
              246 f. : il., enc. ; 30 cm.
- Tese (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Fortaleza, 2013.  
              Área de Concentração: Sociologia do trabalho.  
              Orientação: Profa. Dra. Maria Neyara de Oliveira Araújo.
- 1.Trabalho – Aspectos sociais – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE). 2.Trabalhadores – Emprego – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE). 3.Trabalhadores – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE) – Condições sociais. 4.Desemprego – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE). 5.Relações trabalhistas – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE). 6.Mercado de trabalho – Fortaleza,Região Metropolitana de(CE). I. Título.

---

CDD 331.11098131

**ERLE CAVALCANTE MESQUITA**

**FORMALIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E MOBILIDADE OCUPACIONAL:  
VIVÊNCIA DE TRABALHADORES NA GRANDE FORTALEZA**

Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Sociologia. Área de concentração: Sociologia do Trabalho.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dra. Maria Neyara de Oliveira Araújo (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Jawdat Abu El Haj  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. José Benevides Queiroz  
Universidade Federal do Maranhão (UFM)

---

Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos  
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A meu pai, *in memoriam*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me confiado várias missões e sob as quais tenho me debruçado em tentar resolvê-las.

Ao meu pai, Eunápio, que, no decurso deste trabalho, deixou essa vida terrena, embora tenha transmitido muitos ensinamentos, especialmente de trajetória de vida e de mobilidade social, ao ter galgado várias posições, sem perder a simplicidade que lhe era tão peculiar.

À minha mãe, Maria de Jesus, que esteve sempre ao meu lado, cobrando-me para não esmorecer frente aos desafios aos quais me foram confiados.

Aos meus irmãos, Egle e Samuel que compreenderam a importância da construção deste estudo, ao me ausentar várias vezes do convívio familiar para me debruçar nessa empreitada.

À Cynthia, minha esposa, que soube entender os momentos de aflição quando a produção literária e as ideias muitas vezes não se coadunavam.

À Neyara que me acompanhou na elaboração deste estudo e apoiou-me na execução deste trabalho.

Aos professores Cássio, Bosco, Jawdat e Benevides, que aceitaram o convite de reflexão e de avaliação deste trabalho.

Aos amigos do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), que seria difícil nominá-los para não cometer nenhuma injustiça a todos aqueles que contribuíram com sugestões, apoio e carinho.

Aos amigos da trajetória acadêmica, desde a graduação, passando pelo mestrado e o doutorado da UFC, e, nesse caso, em especial, ao amigo Marcelo que contribuiu com dicas e sugestões de melhoria ao ser um leitor atento.

“Se tiver que escolher o menor de dois males,  
não escolho nenhum”. (K. Kraus)

## RESUMO

Esta tese é um estudo do entrecruze da oferta e da demanda por trabalho. O *locus* de análise privilegiado é o espaço das oportunidades intermediadas pelo Sistema Público de Emprego. A pesquisa tomou como caso o mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza que apresenta um enraizamento muito presente da população local em recorrer a este tipo de serviço público de intermediação. Tal observação é particularmente densa devido ao momento vivenciado pela economia e pelo mercado de trabalho em que a redução dos níveis de desemprego está acompanhada da maior oferta de postos de trabalho, especialmente no período do “governo Lula” (2003-2010), quando se passou a formular a ideia que o país estava muito próximo do “pleno emprego”. Para tanto, foram utilizadas diferentes formas de coleta de dados, mesclando os recursos quantitativos e qualitativos da pesquisa científica. A tese mostra que, em meio ao revigoramento do assalariamento formal, pode estar ocorrendo a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho, cuja intensificação desse processo favoreceu maiores assimetrias entre a oferta e a demanda por trabalho, bem como de desafios para as políticas públicas e para os trabalhadores.

**Palavras-chave:** Sociologia do trabalho. Emprego. Desemprego. Formalização. Flexibilização.



## ABSTRACT

This thesis is a study of it depends on both demand and supply for a labour. The space of opportunities brokered by the Public Employment System is the privileged *locus* of analysis. The empirical research examines the case of the metropolitan labour market of Fortaleza that local people used this type public service intermediary. The analysis focused the period particularly dense the economy and labour market in which the reduction in unemployment is accompanied by greater availability of jobs, especially in the period of "Lula" (2003-2010), when began to formulate the idea that the country was very close to "full employment". Therefore, we used different forms of data collection, mixing quantitative and qualitative features of scientific research. The thesis shows that, amid the revival of formal salaried employment, there may be the latest wave of relaxation of labor relations, intensification of this process which favored larger imbalances between supply and demand for labor, as well as challenges for public policy and workers.

**Keywords:** Sociology of work. Employment. Unemployment. Formalization. Flexibility.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Taxa de assalariamento formal - Brasil – 2009 .....	35
Figura 2 – Flexibilidade das relações de trabalho no âmbito das empresas e na organização do uso do trabalho .....	55
Figura 3 – Percursos ocupacionais dos trabalhadores com vínculos formais ativos - Brasil - 2003 – 2009 .....	110
Figura 4 – Esquema de mobilidade dos trabalhadores assalariados .....	218
Gráfico 1 – Taxa de assalariamento entre as pessoas ocupadas de 15 anos ou mais, segundo países selecionados - 1992/2000 .....	27
Gráfico 2 – Evolução da população ocupada, segundo a posição na ocupação – Brasil - 2001 – 2009 .....	32
Gráfico 3 – Evolução do nível de estoque de empregos formais, segundo grandes regiões - 2002 – 2010 .....	36
Gráfico 4 – Taxas médias anuais de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) - Brasil - 1980 – 1999 .....	38
Gráfico 5 – Evolução do nível de emprego e de produtividade no segmento de fabricação de veículos - Brasil - 1980 – 2008 .....	51
Gráfico 6 – Grau de informalidade nas relações de trabalho - Brasil - 1992 -1999 .....	60
Gráfico 7 – Evolução da composição do trabalho assalariado, segundo o tipo de vínculo - Brasil - 1992 -1999 .....	61
Gráfico 8 – Saldo do emprego formal - Brasil - 1997 – 2010 .....	66
Gráfico 9 – Evolução do nível de emprego formal, segundo o subsetor de atividade econômica – Brasil - 2001 – 2010 .....	72
Gráfico 10 – Trabalhadores registrados sob ação fiscal - Brasil – 1996 – 2010 .....	82
Gráfico 11 – Distribuição do estoque de emprego formal, segundo as faixas salariais (em salários mínimos) – Brasil - 2003/2010 .....	86
Gráfico 12 – Aumentos reais do salário mínimo - Brasil - 2003 – 2010 .....	87
Gráfico 13 – Evolução do nível das populações economicamente ativas (PEA), ocupada e desempregada – Brasil - 2001 – 2009 .....	92
Gráfico 14 – Evolução da taxa de rotatividade - Brasil - 2001 – 2010 .....	93
Gráfico 15 – Composição do assalariamento formal por Grandes Grupos (GG) - Brasil - 2003 – 2010 .....	105

Gráfico 16 – Trabalhadores, segundo as estratégias de procura por trabalho, além do SINE/IDT – Rede de atendimento do SINE/IDT – 2010/2011 .....	141
Gráfico 17 – Empresas, segundo os meios, além do SINE/IDT, utilizados para o recrutamento de trabalhadores – Ceará – 2010 – 2011 .....	143
Gráfico 18 – Número de vagas captadas e de trabalhadores colocados no mercado de trabalho – Ceará – 2003 – 2010 .....	145
Gráfico 19 – Meios mais utilizados para sobrevivência ao desemprego nos últimos trinta dias – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	150
Gráfico 20 - Taxas de desemprego, por atributos pessoais selecionados – Região Metropolitana de Fortaleza – dezembro/2008 dezembro/2010 .....	152
Gráfico 21 – Vagas captadas e número de trabalhadores encaminhados pela rede de atendimento SINE/IDT – Região Metropolitana de Fortaleza – 2004 – 2010 .....	171
Gráfico 22 – Estimativa do número de desempregados – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	178
Gráfico 23– Distribuição dos ocupados por setor de atividade e sexo – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	179
Gráfico 24 – Taxa de desemprego total, segundo jovens <sup>(1)</sup> e adultos <sup>(2)</sup> – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003 – 2009 .....	183
Gráfico 25 – Taxa de ocupação, segundo sexo e faixa etária – Região Metropolitana de Fortaleza – 2009 .....	190
Gráfico 26 – Proporção de mulheres com 40 anos ou mais <sup>(1)</sup> que tiveram filhos nos últimos doze meses <sup>(2)</sup> , segundo classe de rendimento mensal domiciliar (em salários mínimos) – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	191
Gráfico 27 – Movimentação do emprego formal na construção civil – Região Metropolitana de Fortaleza – 2006 – 2012 .....	197
Gráfico 28 – Estoque de emprego formal por sexo, segundo a jornada de trabalho semanal (em horas) – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	205
Quadro 1 – Modificações na legislação trabalhista quanto à flexibilidade das relações de trabalho no âmbito das empresas e na organização do uso do trabalho - Quadro Síntese (1994 - 2010) .....	60

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição percentual da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação - Brasil - 1996 – 2007 .....	43
Tabela 2 – População ocupada, segundo a posição na ocupação – Brasil 2000/2010 .....	64
Tabela 3 – Distribuição dos ocupados, segundo a posição na ocupação – Brasil 2000/2010 .....	65
Tabela 4 – Admissões no Emprego Formal por Tipo - Brasil - 2001 -2010 .....	68
Tabela 5 – Número de desligamentos no emprego formal, segundo tempo de trabalho (em mil pessoas) - Brasil - 2001 – 2010 .....	69
Tabela 6 – Número de desligamentos no emprego formal, segundo a motivação (em mil pessoas) – Brasil - 2001 – 2010 .....	70
Tabela 7 – Remuneração média de admitidos e desligados do emprego formal - Brasil - 2001 – 2010 .....	75
Tabela 8 – Tempo médio de emprego (em anos), segundo condição de atividade - Brasil - 2001 – 2010 .....	78
Tabela 9 – Evolução do número de vínculos por tipo – Brasil - 2001 – 2010 .....	98
Tabela 10 – Nível de Competência dos GGs da CBO .....	103
Tabela 11 – Estoque de emprego formal por setor de atividade – Região Metropolitana de Fortaleza 2003/2010 .....	159
Tabela 12 – Valor do salário médio nominal, segundo setor de atividade – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003/2010 .....	160
Tabela 13 – Taxa de participação, segundo faixas etárias – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003 – 2009 .....	187
Tabela 14 – Taxa de desemprego e estimativa de desempregados, segundo faixa de escolaridade – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010 .....	201
Tabela 15 – Movimentação no emprego formal, segundo ocupações – Região Metropolitana de Fortaleza - 2007 – 2010 .....	217

## LISTA DE SIGLAS

ANFAVEA	Associação Nacional de Fabricantes de Veículos
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAP	Caixa de Aposentadorias e Pensões
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CSP	Central de Solicitação de Profissionais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços
IDT	Instituto de Desenvolvimento do Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto de Produtos Industrializados
IR	Imposto de Renda
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
PEA	População Economicamente Ativa
PDV	Programa de Demissão Voluntária
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNEA	População Não-Economicamente Ativa
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RMF	Região Metropolitana de Fortaleza
SAAC	Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SINE	Sistema Nacional de Empregos
SPE	Sistema Público de Emprego
SRT	Superintendência Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>PARTE I: A FLEXIBILIDADE DO TRABALHO EM UMA PERSPECTIVA DE CONTEXTO .....</b>	<b>22</b>
<b>2 FLEXIBILIDADE DO TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Os antecedentes.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2 O contexto do trabalho assalariado no heterogêneo mercado de trabalho brasileiro .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3 O assalariamento formal e a construção social do “bom emprego” .....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 A flexibilização do marco legal .....</b>	<b>49</b>
<b>3 FORMALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM APARENTE PARADOXO .....</b>	<b>63</b>
<b>3.1 Anos 2000: expansão do emprego formal, reemprego e dispensa .....</b>	<b>65</b>
<b>3.2 O aparente paradoxo .....</b>	<b>73</b>
<b>4 ROTATIVIDADE, MOBILIDADE OCUPACIONAL E A “ILUSÃO DO PLENO EMPREGO”: O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO GOVERNO LULA .....</b>	<b>84</b>
<b>4.1 A expressão da rotatividade na trajetória recente do mercado de trabalho nacional .....</b>	<b>89</b>
<b>4.2 A “ilusão do pleno emprego” e os indícios da mobilidade ocupacional sobre os efeitos da sensação de escassez de mão de obra .....</b>	<b>94</b>
<b>PARTE II: CENÁRIO E PERSONAGENS: CONFIGURAÇÕES DA RELAÇÃO ENTRE A OFERTA E A DEMANDA POR TRABALHO .....</b>	<b>114</b>
<b>5 ENCONTROS E DESENCONTROS NA PROCURA POR TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE PERCURSO DE INVESTIGAÇÃO .....</b>	<b>114</b>
<b>5.1 A construção metodológica .....</b>	<b>115</b>
<b>5.2 O palco da pesquisa: o sistema público de emprego no mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza .....</b>	<b>118</b>
<b>5.3 O percurso de investigação .....</b>	<b>123</b>
<b>6 ENTRE A OFERTA E A DEMANDA DE TRABALHO: O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO COMO PONTO DE (DES)ENCONTRO .....</b>	<b>133</b>

<b>6.1 A procura por trabalho e a institucionalização do sistema público de emprego .....</b>	<b>135</b>
<b>6.2 As estratégias de procura por trabalho .....</b>	<b>138</b>
<b>6.3 Faltam trabalhadores? .....</b>	<b>144</b>
<b>6.4 O desencontro da procura por trabalho.....</b>	<b>155</b>
<b>6.5 O caso da construção civil .....</b>	<b>158</b>
<b>7 VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES NA PROCURA POR TRABALHO .....</b>	<b>161</b>
<b>7.1 As interpretações na procura por trabalho .....</b>	<b>166</b>
7.1.1 <i>“Tenho um amigo que diz que a maioria dos empregos daqui é sem futuro” .....</i>	167
7.1.2 <i>“Disse que estava entrevistando outros candidatos, se (es)tiver dentro do perfil eles ligam” .....</i>	171
7.1.3 <i>“Começou numa regra de três e aí foi ficando mais difícil” .....</i>	174
7.1.4 <i>“Disse-me que mandei um bando de horrorosas” .....</i>	180
7.1.5 <i>“Encaminham trabalhadores de outros bairros e isso é ruim para nós” .....</i>	193
7.1.6 <i>“As empresas não têm encontrado essa mão de obra e acabam sendo flexíveis”..</i>	194
<b>8 A CARREIRA, UMA (RE)CONSTRUÇÃO SOCIAL .....</b>	<b>199</b>
<b>8.1 A reconstrução de trajetórias .....</b>	<b>200</b>
8.1.1 <i>“Esse pessoal (es)tá acostumado a botar gente para fora, eles não estão nem aí” .....</i>	207
8.1.2 <i>“É como sempre eu tivesse partindo do zero” .....</i>	213
8.1.3 <i>“Estou precisando de novas experiências” .....</i>	219
<b>8.2 A representação das trajetórias .....</b>	<b>221</b>
<b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>224</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>229</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Os mercados de trabalho urbanos, notadamente os grandes mercados metropolitanos, destacam-se pela maior oferta de postos de trabalho, perceptível nos últimos anos. Entretanto, uma observação mais minuciosa permite perceber que é em meio à expansão dessa oferta, especialmente naqueles postos com carteira de trabalho assinada, que acontece a mais recente onda de flexibilização das relações laborais no mercado de trabalho nacional.

Esta pesquisa situa-se, assim, no campo dos estudos do trabalho, tendo como objeto de estudo a vivência dos trabalhadores no entrecruze da oferta e da procura por trabalho. Um tema que, conquanto pouco estudado entre nós, ganhou relevo nos últimos anos diante das discussões de que o país vivia um contexto de “pleno emprego” e com “apagão de mão de obra”.

A divulgação dos indicadores do mercado de trabalho reascendia e alimentava este debate ao passo que eram decrescentes os números de trabalhadores desempregados diante da maior oferta de postos de trabalho. No mais das vezes, os estudos que tratavam sobre este tema, geralmente de viés economicista, acabavam revigorando esse tipo de discussão ao mesmo tempo em que as séries estatísticas registravam fortes reduções nos níveis de desemprego.

Entretanto, uma investigação sociológica não poderia deixar de estar atenta para o fato de que o entrecruze da oferta e demanda por trabalho são relações sociais situadas, isto é, socialmente construídas, as quais perpassam não somente mecanismos mercantis – habitualmente tratadas pelas funções preço e produtividade, por exemplo -, como não-mercantis. Afinal, esse ponto de partida é o cerne da nossa abordagem disciplinar, uma vez que a relação entre a oferta e a demanda de trabalho deve ser vista como um processo social e não como um mero resultado, como geralmente esse tema é tratado, quando se usam as ferramentas conceituais correntes da economia do trabalho ou mesmo da sociologia dos mercados de trabalho. (GUIMARÃES, 2009b).

Dessa maneira, o esforço analítico deve buscar conciliar não somente a construção institucional e normativa do fenômeno, uma vez que as relações laborais são socialmente constituídas através de leis, normas, regras e costumes; como também pela significação subjetiva, formada ao longo das trajetórias individuais, nos percursos ocupacionais no mercado de trabalho.

Pode-se falar de descompasso, de contradição ou de paradoxo, mas é possível falar de “pleno emprego” num país que contava - e ainda conta - com milhões de trabalhadores no

desemprego? Será que o mercado de trabalho nacional acolhe a oferta que a ele tem recorrido de modo a propiciar o acesso aos postos de trabalho?

Estes questionamentos marcaram a origem do interesse pelo tema, especialmente porque tal descompasso geralmente era tratado devido à escassez de postos de trabalho em detrimento ao crescimento da população economicamente ativa, dados os avanços tecnológicos, os ganhos de produtividade, entre outros fatores. O desemprego constituiu-se, assim, numa categoria-chave da sociologia do trabalho na qual uma série de adjetivações - estrutural, friccional, recorrente, dentre outros – foi atrelada a ela como forma explicativa da situação dos indivíduos que não possuíam trabalho, mas ao mesmo tempo demandavam por oportunidades. Por isso mesmo, e não sem razão, boa parte da ciência social concentrou-se em estudar os indivíduos que estavam nessa mesma situação, ou seja, excluídos no modo de reprodução capitalista. E mais. O acirramento desse tipo de situação fez com que houvesse uma progressiva institucionalização tanto de uma agenda social quanto de pesquisa social acerca deste fenômeno.

Paralelamente, entretanto, deve-se mencionar que foram também marcantes os estudos que abordaram as condições de organização e uso do trabalho no cotidiano das empresas frente às transformações ocorridas na economia e no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nos anos 1990. Isto porque tais transformações repercutiram não somente nos locais de trabalho, como também na ampliação do contingente de desempregados, notadamente nos grandes centros urbanos, na medida em que as empresas foram reestruturadas em organizações menores, mais flexíveis e com maior capacidade de adaptação às variações do mercado.

E diante desses dois filões, é possível dizer que há muitos anos a sociologia brasileira vivia um jejum nas ilações sobre os nexos entre crescimento e emprego, “tão caras a sociologia do desenvolvimento e aos estudos sobre dependência e marginalidade”. (GUIMARÃES; CARDOSO, 2008, p. 8). Isto porque um dos pontos de tensão dessa discussão era de que o trabalho assalariado representaria uma forma de homogeneização social, especialmente acompanhada de uma extensão de direitos sociais e trabalhistas advindos do exercício da atividade laboral. Por certo, como um efeito da confluência entre, por um lado, de um desenvolvimento capitalista tardio e dependente e, por outro, sedimentado em fortes desigualdades sociais, o mercado de trabalho nacional configurou-se de maneira bastante heterogênea, com as mais diferentes formas de inserção ocupacional.

Não obstante essa realidade, o contexto de dessalariamento das relações laborais, compreendido como a menor participação relativa do trabalho assalariado sob o total de

ocupados, nos anos 1990, acirrou as discussões sobre a questão da flexibilização das leis trabalhistas para geração de empregos, haja vista que o trabalho assalariado protegido por leis sociais era “burocrático” e “oneroso” para as empresas. Para tanto, em meio às pressões para que fosse evitado o desemprego em massa, acordos tripartites entre governos, entidades patronais e de trabalhadores foram firmados para que a legislação fosse mais flexível com relação à distribuição das jornadas de trabalho e às contratações temporárias, embora tais iniciativas não tenham repercutido de fato na recuperação e na expansão do emprego formal, após terem sido pactuadas e regulamentadas por atos normativos. Nesse contexto, embora a formalização e a flexibilização das relações de trabalho aparentemente tenham sido tratadas como tendências contrárias pela literatura, formulo a hipótese de que a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho ocorre em meio à utilização da velha norma, o trabalho formal, o “registrado em carteira”, em contraposição a outras modalidades de contratação, mesmo se levadas em consideração as modalidades especiais criadas no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tal como os “contratos por prazo determinado”. Indo mais longe ainda, suponho que a intensidade desse processo em meio à recente trajetória de crescimento da economia nacional possa ter favorecido maiores assimetrias entre a oferta e a demanda por trabalho.

Ao circunscrever em seu bojo, de modo cada vez mais intenso, a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho parece ocorrer de maneira silenciosa sem os alardes das alcunhas de “ações neoliberais”, especialmente devido às reivindicações da perda de direitos sociais e trabalhistas. Ao mesmo tempo, as condições mais favoráveis da trajetória recente da economia e do mercado de trabalho nacional parecem ter favorecido melhores condições de (re)ingresso do trabalhador ao mercado de trabalho, o que pode ter tornado a relação entre a oferta e a demanda por trabalho menos desigual. Tal deslocamento conduz, no entanto, a implicações teóricas significativas. Isto porque o contingente de desempregados – o chamado “exército de reserva” da literatura marxista – tradicionalmente fora apontado, por parte significativa da literatura, como um dos elementos da exploração das relações de trabalho, devido às condições que os empreendimentos capitalistas dispõem para substituir a mão de obra de acordo com seus ensejos, tal como a oferta de salários mais baixos, possuindo, assim, uma funcionalidade no processo de acumulação capitalista.

Conquanto se trate de um fenômeno em constante transformação, o discurso otimista a respeito da trajetória recente de recuperação e de expansão do emprego formal no país, especialmente quando levado em consideração que há bem pouco tempo o contexto geral

desse mercado era de desemprego em massa e de flexibilização dos direitos trabalhistas, passou a ser colocado como um problema vivido no “antigo modelo”: o “neoliberal”.

A centralidade desse discurso tirou de foco o processo subjacente de reconfiguração das estratégias capitalistas frente ao contexto atual. Com efeito, cabe chamar atenção que algumas questões que marcaram o contencioso do movimento sindical, entre os anos de 1980 e 1990, basicamente saíram de cena das pautas de reivindicações, tal como a questão da terceirização da mão de obra, como algo já “naturalizado”.

Era diante do contraste entre o discurso positivo, que foi inicialmente formulado pelo segmento empresarial e absorvido pela mídia e refletido nos meios de comunicação, na forma que o país vivenciava um “apagão de mão de obra” (DIEESE, 2011a), e a situação dos trabalhadores em suas trajetórias ocupacionais, a grande inquietação para a realização desta investigação.

Para isso, no entanto, era preciso assegurar que essa questão seria o eixo norteador – o chamado “fio condutor” – para compreensão do enredo de uma trama bastante complexa, multifacetada e difusa. A densidade da vida social, em suas múltiplas interações, fez com que esse tipo de discussão fosse basicamente analisado em duas dimensões, tanto numa perspectiva mais macrossocial, através dos efeitos das mudanças do comportamento geral da economia e do mercado de trabalho, como também de natureza microssocial, centrada nas trajetórias individuais e nos processos subjetivos que a eles se associavam. Este é, sem dúvida, um grande desafio na medida em que esse tipo de recurso analítico, por mais que facilite o modo de exposição de um determinado fenômeno, não pode perder de vista que cenários e personagens são elementos constituintes de uma mesma trama.

Para a construção da tese, estudou-se a vivência do trabalhador no entrecruze da oferta e da demanda por trabalho, tendo como *locus* de análise o mercado de trabalho. Para isso, foi necessário tecer um recorte geográfico em que fosse possível perceber mais detalhadamente o enraizamento e as tensões sociais existentes nesse entrecruze, especialmente para que as estruturas sociais subjacentes pudessem ser examinadas.

O caso do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), e especialmente do município de Fortaleza, foi escolhido por ter sido, no alvorecer do século XXI, o que apresentou significativa redução do desemprego e ao mesmo tempo uma das maiores proporções de trabalhadores em vínculos de trabalho fragilizados (entre eles, o assalariamento sem carteira, o trabalho autônomo e o emprego doméstico) na medida em que tais ocupações geralmente não oferecem os direitos trabalhistas e sociais presentes no assalariamento padrão, cujos postos de trabalho estavam em expansão. A guia desse recorte

espacial era interessante porque, diante do histórico processo de valorização do trabalho assalariado com carteira assinada como um “bom emprego”, especialmente presente no imaginário social, de um lado; e do outro, a predominância nesse recorte espacial de postos de trabalho precarizados, tornava-se, em tese, um palco instigante para uma reflexão compreensiva do entrecruze da oferta e da demanda por trabalho, dado que tal situação poderia favorecer um maior número de candidatos às vagas de emprego que eram geradas no esteio do crescimento econômico, favorecendo um contraponto a ideia de que o país enfrentava uma carência generalizada de “mão de obra qualificada”. Não se trata, no entanto, de presumir que as tendências observadas na RMF sejam representativas do mercado de trabalho nacional, nem sequer do mercado de trabalho metropolitano, embora os achados que doravante são apresentados sejam de grande valia. E por uma razão principal: por tentar permear as estruturas subjetivas que mediam a relação entre a oferta e a demanda por trabalho, cuja assimetria tradicionalmente é abordada num contexto geral da dinâmica das empresas em seus movimentos de reestruturação produtiva. Algo bastante desafiador uma vez que, do ponto de vista teórico-substantivo, buscou-se estabelecer os elos entre a reestruturação econômica, mobilidade ocupacional e as desigualdades que se firmam e ganham forma na adequação entre trabalhador e posto de trabalho.

Do ponto de vista metodológico, tencionou-se procurar estes elos através do amparo da literatura especializada sobre o tema, tanto no campo da sociologia como da economia, associada a diversas técnicas de abordagem, entre elas, fontes de dados secundárias (sociodemográficos e registros administrativos), observação das situações de procura por trabalho e entrevistas com recrutadores de mão de obra e demandantes de trabalho, objetivando mediar a correlação existente entre o macro e o micro sociológico.

Para isso, o modo de exposição desse estudo foi dividido em duas partes.

A primeira, denominada “A flexibilidade do trabalho numa perspectiva de contexto”, apresenta o palco em que se alicerça o objeto desta pesquisa, qual seja, a vivência dos trabalhadores no entrecruze entre a oferta e a demanda por trabalho. E como uma relação social situada, isto é, socialmente construída, foi preciso ter em mente o contexto e a trajetória do mercado de trabalho nacional, especialmente frente ao desafio de transpor o debate político-ideológico que ombreava esse tema e que, a primeira vista, ofuscava algumas das mutações e metamorfoses que acontecem no mercado de trabalho contemporâneo. Esta era uma questão importante visto a discussão sobre a flexibilidade das relações do trabalho parecia ter ficado para trás diante do contexto de recuperação e de revigoração do assalariamento padrão, o protegido pelas leis sociais. Isto conduziu a analisar o que aconteceu nos últimos anos no

mundo do trabalho, especialmente as duas últimas décadas. E por quê? Para evidenciar que, para além das demarcações temporais estabelecidas pelos governos, bem como de seus projetos e de suas pretensões políticas, o tempo da vida social é mais dinâmico do que as nossas demarcações, haja vista que o “tempo não para”.

Diante dessa breve contextualização, esta primeira parte é constituída por três capítulos. O primeiro destinou-se a descrever o que se entende por flexibilidade do trabalho, bem como a histórica construção social do trabalho assalariado com carteira assinada como um “bom emprego”. No segundo capítulo, apresenta-se o aparente paradoxo que colocou formalização e flexibilização das relações de trabalho em lados opostos, especialmente como se fossem processos mutuamente antagônicos. Já o terceiro capítulo faz uma abordagem sobre o revés que pode ter sofrido os empreendimentos capitalistas em face ao contexto geral de crescimento econômico e a mobilidade ocupacional dos indivíduos, tão característica do mercado trabalho nacional, embora num contexto econômico diferente do que nos anos 1990. Analisa-se, assim, o contexto dos anos 2000, especialmente os oito anos de governo do presidente Lula (2003-2010), período em que a expansão do emprego apresentou maior vigor e ao qual fora colocado que a economia e o mercado de trabalho viviam uma “nova” realidade, muito próxima do “pleno emprego”, conforme era sentenciado no debate político.

A segunda parte da tese, denominada “Cenários e personagens: configurações da relação entre oferta e demanda por trabalho”, trata da correlação existente entre o macro e o microsociológico, numa tentativa de estabelecer uma reflexão compreensiva sobre as possíveis assimetrias entre oferta e demanda por trabalho. Inicia-se, assim, apresentando a construção do objeto de pesquisa, narrando as principais dificuldades enfrentadas no seu delineamento, especialmente por sua própria natureza ser uma rica relação social. Não se trata, porém, de validar achados anteriormente levantados nos estudos preliminares, mas, sim, de buscar uma interpretação com detalhes, por vezes deixados de lado quando se busca entender apenas a dinâmica de reestruturação e de absorção do mercado, que mais parece uma sanfona, ora em expansão, ora em retração, numa constante movimentação. Pois, como bem salientado por Ginzburg (2007), pistas infinitesimais podem captar uma realidade mais profunda, muitas vezes, intangíveis. E mais. Ao circunscrever nosso olhar apenas para as características mais vistosas, tal como o crescimento econômico e o déficit educacional que ainda vive a sociedade brasileira, não chega a ser difícil acreditar na tese de que o país estava se aproximando do “pleno emprego” e que enfrentava um “apagão de mão de obra”. Afinal, a exploração do trabalho tende a estar oculta e torna-se intransparente para o mundo do trabalho. (ALVES, 2007).

Nessa perspectiva, os capítulos seguintes – do quinto ao sétimo - discorrem sobre os principais achados do trabalho de campo, ombreados nas entrevistas com trabalhadores e recrutadores de mão de obra, cujo desenrolar não se baseou na ida ao campo com um rol de questões previamente definidas, e com um objeto de investigação claramente definido, mas nos assuntos levantados pelos próprios trabalhadores. A distância destes relatos e o discurso otimista propagado nos meios de comunicação e no debate político foram a grande inquietação que moveu o interesse para a realização deste estudo. E dessa forma, foram necessários vários anos, bem como pistas e indícios, para que esse quebra-cabeça fosse montado em forma de tese.

## **PARTE I: A FLEXIBILIDADE DO TRABALHO EM UMA PERSPECTIVA DE CONTEXTO**

### **2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

#### **2.1 Os antecedentes**

“Flexibilização” é um termo utilizado para indicar situações de maleabilidade e de abertura a mudanças em curto prazo, de versatilidade e de capacidade de adaptação (PURCELL, 2008; SENNETT, 2009), o que torna sua discussão relevante tanto do ponto de vista social como sociológico, uma vez que esse tipo de ação se defronta diante de relações sociais situadas, isto é, socialmente construídas. Assim, flexibilização seria um processo de modificação (permanente ou provisório) de um determinado padrão de comportamento em que os indivíduos estavam acostumados a lidar pelas próprias leis, normas e regras que tradicionalmente regem uma determinada sociedade.

A literatura tem tratado o processo de flexibilização das relações de trabalho considerando dois fenômenos importantes: as mudanças ocorridas na organização e no uso do trabalho no cotidiano das empresas e sobre a desregulamentação das relações de trabalho perante o marco legal do Estado. A intensificação desses dois fenômenos, nas últimas décadas do século XX, fez com que alguns autores questionassem a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea ou lançassem uma perspectiva do “fim do emprego”, tal como era conhecido pela sociedade salarial do século XX. (GORZ, 1987; OFFE, 1989; RIFKIN, 1995; MÉDA, 1999). E que tipo de sociedade era esta? Uma sociedade em que os contratos de assalariamento haviam deixado de ser uma mera retribuição pontual de tarefas, tal como ocorria entre os proletários das sociedades industriais do século XIX, e passara a integrar os indivíduos numa vida social mais ampla através do consumo, habitação, instrução e lazer, bem como na conquista de seguridade social, nos casos de doenças, acidentes e aposentadorias. (CASTEL, 1998).

Mas nos anos 1980 e, sobretudo, a partir de 1990, vários países enfrentaram processos de contraposição a esse modelo de integração da sociedade salarial, especialmente desregulamentando direitos que historicamente foram conquistados nas lutas de classe.<sup>1</sup> E que direitos eram estes? O de poder contar com um padrão mínimo de remuneração,

---

<sup>1</sup> Castel (1998) analisa a situação da constituição de direitos e deveres entre trabalhadores e empregadores através do histórico processo de correlação de forças entre estes segmentos.



independentemente de produtividade; de possuir jornada de trabalho (diária e semanal) regulada por lei e não de acordo com as necessidades das empresas; bem como de ter acesso a benefícios sociais e trabalhistas assegurados pela legislação, tais como: férias remuneradas, licenças, aposentadoria, dentre outros.

O direito a essas condições de trabalho foi uma conquista gradual dos trabalhadores assalariados. Com a ascensão dos movimentos operários associado às variações do mercado, difundiu-se a noção de que era necessário contribuir com parcela dos rendimentos advindos da atividade laboral para que Estado pudesse se manter e desenvolver políticas de integração social. O caso do seguro-desemprego talvez seja um dos mais emblemáticos desse tipo de iniciativa, pois este benefício tem assegurado, ao longo de várias décadas, um padrão de remuneração ao trabalhador dispensado, mantendo-o integrado à sociedade do consumo. Debates intensos seguiram-se, ao longo do século XX, sobre os arranjos que garantiriam iniciativas como a do seguro-desemprego para manutenção da ordem social. Isto porque os impactos econômicos, políticos e sociais advindos da crise de 1929 trouxeram para o centro das discussões que a questão do desemprego não era um mero infortúnio pessoal, como apregoava o pensamento liberal, e que atingia coletividades, caracterizando-se como questão social.

Variou de país para país a resposta dada em termos de iniciativas para controlar os efeitos desse problema. De maneira geral, cabe destacar o histórico papel desempenhado pelo Estado, como ator social, ao prover não apenas a integração social mediante políticas públicas compensatórias, mas de exercer também a função de mediador de conflitos entre os interesses de trabalhadores e empregadores.<sup>2</sup>

Entretanto, a sociedade do trabalho assalariado sofreria um grande golpe quando, após décadas de crescimento econômico advindos do contexto do pós-guerra (1945-1973), as crises decorrentes da estagnação da atividade econômica trouxeram mudanças para o modo de reprodução capitalista que até então era dominante, o do fordismo, constituído basicamente por trabalhadores subordinados e especializados, com produção concentrada, em série e massificada. Isto porque numa época de maior volatilidade econômica ganhara relevo o ideário de que as empresas deveriam ter maior capacidade adaptativa às variações do mercado através de unidades organizacionais menores, flexíveis, autônomas, com trabalhadores desenvolvendo as mais variadas funções (polivalente), e não mais apenas uma específica como ocorria no fordismo, favorecendo o próprio remanejamento dos trabalhadores em cargos e/ou

---

<sup>2</sup> Embora seja também possível compreender o papel do Estado como uma arena pública, com a presença dos mais diferentes agentes (sindicatos, partidos, entidades de classe, dentre outros), cabe dar maior relevo neste caso para o seu papel de mediador de conflitos, como um juiz que regulamenta as regras do jogo.

funções dentro das empresas. Este “novo” padrão de reprodução ficou conhecido como toyotismo ou modelo de produção japonês.<sup>3</sup>

Sinteticamente, a passagem de um paradigma de gestão e uso do trabalho para outro trouxe mudanças importantes para o mundo laboral. Isto porque passou a ser difundida a ideia de que as empresas deveriam se tornar “enxutas” para poder acompanhar as variações de alta e de baixa do mercado. Pregava-se, assim, a necessidade de se reduzirem os níveis hierárquicos das organizações e o quadro de pessoal, o que, em grande medida, elevou os níveis de desemprego e favoreceu as iniciativas de desregulamentação das legislações trabalhistas até então vigentes. Mudança esta diretamente ligada aos argumentos do setor produtivo de que as legislações trabalhistas precisariam ser mais flexíveis diante das necessidades das empresas, favorecendo que os atos de contratação e de demissão da força de trabalho fossem, por exemplo, mais facilitados, dada a “nova” realidade de maior movimentação desse tipo de rotina operacional.

Essa mudança é significativa, ao considerar que as empresas deveriam se adaptar às variações do mercado e não da capacidade instalada no empreendimento capitalista, ganhou relevo a visão da “flexibilidade numérica” (ATKINSON, 1985), compreendida como a oscilação do número de funcionários necessários no empreendimento capitalista para atender às variações de alta e de baixa do mercado.

É possível perceber que a análise de todo esse processo está voltada ao trabalho assalariado no capitalismo contemporâneo. Desse modo, a discussão em torno da flexibilidade do emprego foi travada entre aqueles que viam a necessidade de uma “nova” ordem de organização e uso do trabalho no cotidiano das empresas e os que estabeleciam a manutenção da “antiga” ordem, caracterizada pela mediação do Estado nas relações de trabalho com relação à regulamentação e fiscalização do padrão de remuneração da força laboral, da duração das jornadas de trabalho, da prescrição das atividades a serem desempenhadas por cada tipo de ocupação, bem como do reconhecimento dos sindicatos como interlocutores nas negociações salariais coletivas. Em princípio, há flexibilização do emprego quando tais garantias passaram a ser adaptáveis a circunstâncias variáveis. A questão da jornada de trabalho, por exemplo, foi “uma das mais antigas e apaixonadas reivindicações operárias.” (CASTEL, 1998, p. 438).

---

<sup>3</sup> “Taiichi Ohno, o engenheiro que se define como o criador do sistema de produção Toyota insiste repetidas vezes que 1973, ano do primeiro choque do petróleo, deve ser tomado como o marco a partir do qual o seu sistema impôs ao mundo, dado que naquele momento ficou explícito que o sistema de produção em massa não mais se adequava a um mundo com baixo crescimento econômico e com restrições de demanda [...]” (DAL ROSSO, 2008, p. 63).

Historicamente, a discussão sobre essa questão levou em consideração as situações de regulamentação do tempo de duração das jornadas de trabalho mais do que as possíveis contestações ao modelo de reprodução capitalista. A incorporação desse tipo de sentimento já era colocado em evidência por Paul Lafargue, em “O direito à preguiça”, publicado em 1880, Lafargue atribuía que a delimitação da jornada de trabalho - que naquela época girava em torno de quatorze horas por dia - era uma questão aceita pelos próprios movimentos operários, tanto que a redução da jornada para doze horas diárias fora colocada pelo proletariado francês como uma conquista revolucionária da época.<sup>4</sup>

A discussão sobre a jornada de trabalho é emblemática para iniciar a reflexão sobre a flexibilidade do emprego. Isto porque, historicamente, o número de horas trabalhadas é um dos pontos de tensão entre capital e trabalho, principalmente porque a redução ou expansão da carga horária era (e ainda é) colocada como prejuízo para um dos lados. Assim, o que ocorreu no passado é semelhante ao que acontece hoje: quaisquer que sejam os casos considerados, as novas demandas para a alteração da duração das jornadas representam um choque de interesses entre trabalhadores e empregadores.

Importante registrar que esse tipo de tensão está para além da mera determinação quantitativa da duração do tempo total das jornadas laborais, visto que esta é uma batalha travada cotidianamente dentro da própria jornada do trabalhador assalariado, seja ela qual for. E como se expressa essa tensão? Através da administração do ritmo de trabalho que é imposto dentro da jornada laboral, cuja disputa é tanto material como simbólica, pois envolve o sentimento de (des)valorização do trabalho executado. Tal colocação, por sua vez, implica na pergunta: quem determina esse ritmo? O empregador? O trabalhador?

Em geral, essa determinação pode ser expressa tanto de um lado, como de outro. Se, por um lado, os empregadores buscam tirar maior proveito da força de trabalho contratada como forma de intensificar a geração de valor para o empreendimento capitalista, de outro, os trabalhadores procuram amenizar o seu desgaste prolongando, durante as jornadas, os tempos de não-trabalho, através do ócio, num claro conflito de interesses entre a “mais valia” e o “trabalho morto”, dado que, neste último, não há geração de valor para o empreendimento capitalista. Este tipo de tensão fez com que o tempo e a rotina do trabalho fossem historicamente monitorados, chegando-se ao ponto de haver controle sobre o tempo destinado

---

<sup>4</sup> Ver Lafargue (1983).

para atender às necessidades básicas do trabalhador como beber água, ir ao banheiro, o que tem provocado, em muitos casos, o surgimento de doenças.<sup>5</sup>

Foi diante desse tipo de situação que se constituiu o papel do Estado como mediador de conflitos nas relações de trabalho, pois é ele quem regulamenta e fiscaliza as regras do jogo. Tal necessidade se deu já a partir da transição do século XIX para XX, por conta do acirramento da tensão entre trabalhadores e empregadores, o que favoreceu a idealização de que as discussões sobre as relações de trabalho ocorressem de forma tripartite. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, foi um marco institucional nos avanços dos direitos e dos deveres nas relações de trabalho, ao envolver representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores para discutir as relações de trabalho através de convenções e recomendações. Mas é importante colocar que essa tendência se enraizou nas particularidades dos diferentes contextos sociais.

Diante dessa realidade, a seção seguinte descreve como a expansão das relações de trabalho, sobretudo o assalariado, ocorreu no mercado de trabalho brasileiro para que seja possível posteriormente discutir as formas e as diferentes iniciativas de flexibilização das relações de emprego.

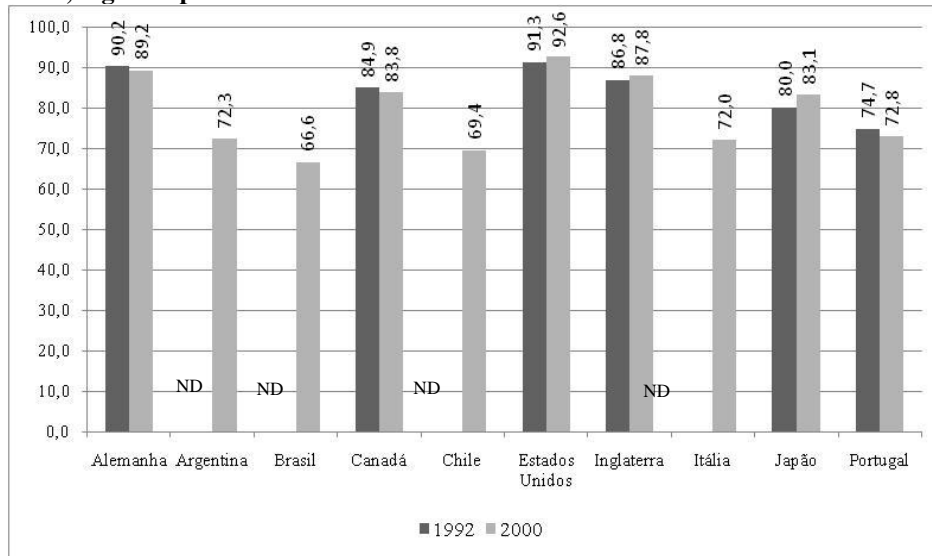
## **2.2 O contexto do trabalho assalariado no heterogêneo mercado de trabalho brasileiro**

Embora os analistas possam discordar do paradigma do trabalho assalariado e regulamentado como mecanismo de integração social, há um relativo consenso de que esta é a forma de inserção ocupacional majoritária nas sociedades capitalistas contemporâneas. (Gráfico 1). No caso do Brasil, as análises sobre o trabalho assalariado também levam em consideração o lento processo de estruturação do mercado de trabalho nacional e das proteções àqueles que dele participam.

---

<sup>5</sup> Há relatos de que, devido ao controle exercido pelas empresas aos trabalhadores, tenham ocorrido doenças relacionadas ao ambiente de trabalho. Uma dessas situações é decorrente da proibição de ida ao banheiro para além, do horário de intervalo estabelecido pela legislação, que é de quinze minutos para uma jornada de seis horas contínuas, causando, entre outras enfermidades, infecções urinárias. (ANTUNES, 2009a).

**Gráfico 1 – Taxa de assalariamento<sup>(1)</sup> entre as pessoas ocupadas de 15 anos ou mais, segundo países selecionados – 1992/2000**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados da Organização Internacional do Trabalho

(1) Participação do trabalho assalariado na ocupação total.

(2) ND - Não disponível.

Observando-se a maneira como o mercado de trabalho nacional acolheu os que a ele acorreram, é preciso chamar atenção que o direito ao trabalho livremente escolhido foi durante muito tempo negado pela lei e pelo costume no Brasil, uma vez que o país foi um dos últimos a abolir a escravidão (1888). Além de tardio, esse processo não veio acompanhado de uma política que integrasse o trabalhador recém-emancipado do regime servil à ordem competitiva da sociedade de classes e de consumo que se estabelecia no território brasileiro. Assim,

[...] a questão de ‘como ganhar a vida’ surgia como um grave dilema para o negro e o mulato. Malgrado o afastamento do regime servil, nada alterara o estado de coisas que produzira o inevitável desajustamento estrutural do antigo agente do trabalho escravo no regime competitivo. As posições mais cobiçadas se mantinham ‘fechadas’ e inacessíveis; as posições ‘abertas’ eram seletivas segundo critérios que só episodicamente podiam favorecer pequeno número de “elementos de cor.” (FERNANDES, 2008, p. 164-165).

A ideia de uma igualdade universal associada a um sistema de emprego e de proteção social só veio se consolidar um século depois, após as conquistas, refluxos e demandas através da Constituição de 1988. É a partir deste processo que se esquadrinha, nesta seção, a constituição de uma sociedade salarial no Brasil, caracterizada pelo exercício do trabalho assalariado acompanhado de um sistema de proteção social e trabalhista.

O período da chamada “Revolução de 1930” é tomado como marco no momento em que esse modelo de reprodução social passou a se constituir no Brasil, dado que, naquele momento, erigiu-se um sistema de regulação do mercado de trabalho através de um marco legal mais definido. No entanto, é importante mencionar que se até 1930 havia predominado o livre movimento operário com suas reivindicações e quase ausência de legislação trabalhista, a partir dos anos 30, ocorreu uma inversão desse processo através do predomínio do campo normativo sobre os movimentos operários. (MORAES FILHO, 2013).

E qual foi o resultado dessa inversão? Um dos mais visíveis foi que a regulação das relações de trabalho no Brasil acabou sendo um processo lento, gradual e seletivo, bem como paternalista e autoritário. (MORAES FILHO, 2013; RIVERO, 2009). Isto porque as conquistas no campo trabalhista, que começaram a ser erigidas pós-1930, ficaram restritas a um pequeno grupo de trabalhadores, não se disseminando para o restante da força de trabalho, o que somente ocorreu na segunda metade do século XX; é o caso dos trabalhadores rurais, por exemplo, cujos direitos trabalhistas e previdenciários ganhou relevo somente três décadas depois dos trabalhadores urbanos através do Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963. Foi por meio desse Estatuto que o trabalho rural assegurou uma regulação legal para essa atividade, mesmo reconhecendo que até aquele período esse tipo de atividade econômica representava mais da metade das ocupações de toda a população economicamente ativa do país.<sup>6</sup>

E, de fato, o trabalho assalariado propriamente dito só representava 1/5 da ocupação total do país até os anos 1930. (POCHMANN, 2004). Além do mais, algumas categoriais desse segmento populacional já haviam conseguido alguns direitos trabalhistas antes mesmo da ascensão de Getúlio Vargas e a criação do Ministério do Trabalho, nesse período. É o caso, por exemplo, dos funcionários públicos que já tinham conseguido o direito de ter a cada ano um período de quinze dias de férias, em 1890. Voltar-se-ia atrás, em seguida, e esse benefício retornaria novamente numa perspectiva mais ampliada somente com a Lei nº 4.982 de 1925, contemplando também os empregados dos estabelecimentos comerciais, bancários e industriais, sem prejuízo de salários, vencimentos e ordenados. (MORAES FILHO, 2013).

Para que as necessidades de outras categoriais ocupacionais se transformassem em demandas políticas, eram cruciais a organização e a estruturação de um sistema de interesses, o que de certo modo se tornara difícil diante do contexto autoritário que se estabeleceu com o golpe de estado e a instauração do chamado “Estado Novo” (1937-45). Nessas circunstâncias, o movimento sindical foi reunido e sistematizado em torno das orientações governamentais

---

<sup>6</sup> IBGE. *Censo demográfico*. [S.l.], 2010.

favorecendo o atrelamento dos interesses políticos ao mesmo tempo em que se evitava o acirramento da questão social, por conta da exploração do trabalho, através de um marco regulatório mais definido, que acabou ocorrendo através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943. Na prática, o acesso às conquistas trabalhistas estava relacionado às categoriais profissionais sindicalizadas e atreladas ao Estado.

Esse contexto de aproximação entre a autoridade política e os sindicatos foi tão significativa que ganhou relevo na cultura política nacional a figura do “pelego”, caracterizada pela liderança política que colocava os “interesses de classe” subordinados aos interesses da classe política e/ou patronal. A compreensão desse tipo de comportamento está associada ao próprio fenômeno de verticalização da sociabilidade política nacional, que fora decorrente de um processo de colonização que constituiu uma esfera pública fraca e uma esfera privada baseada nas desigualdades sociais. O autoritarismo do Estado reforçaria essa estrutura, com decisivo impacto sobre a inclusão ou exclusão de categorias de trabalhadores no segmento mais institucionalizado do mercado de trabalho brasileiro.

Não foi isso que ocorreu nos países de democracia madura, de menor desigualdade, de maior tradição cívica, como alguns países europeus e os Estados Unidos, que constituíram, diante do contexto da crise de 1929, um sistema de proteção social como mecanismo de integração social. A grande diferença entre esses países e o caso brasileiro foi que, embora o campo normativo tivesse se estendido “universalmente” em vários países, nos anos 1930, os direitos plenos a essas conquistas eram privilégio de uma minoria, no Brasil. O trabalho assalariado só veio a se constituir como forma de inserção ocupacional majoritária no mercado de trabalho brasileiro no fim dos anos 1980, após o ciclo de desenvolvimentismo advindo da industrialização, tal como vivenciado em outros países.

O debate sobre as teorias de modernização dividiu por muito tempo as opiniões dos estudiosos. Algumas, favoráveis, em virtude do discurso de que a expansão do trabalho assalariado, típico das sociedades industriais capitalistas, favoreceria a inclusão no mercado de trabalho mais regulamentado e o acesso aos benefícios inerentes a esse tipo de modalidade contratual. Nessa mesma linha e de forma pragmática, sustentava-se que os países passariam por diversas fases até chegar ao nível de desenvolvimento verificado nos países centrais.<sup>7</sup> Contra esse tipo de visão, colocava-se que o tempo vivido pelas sociedades era único e que esse tipo de modelo explicativo não dava conta da realidade, pois um mesmo país poderia ter características consideradas “atrasadas” ao mesmo tempo em que coexistiam com outras

---

<sup>7</sup> Um dos grandes expoentes das teorias faseológicas do crescimento econômico foi Walt Rostow, com sua obra “O estágio do crescimento econômico”, publicada em 1959.

“avançadas”. Este é o próprio caso do campo normativo em que a legislação brasileira seguiu basicamente as orientações e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), embora o acesso aos plenos direitos desse marco legal tenha se constituído bem tardiamente. Um exemplo claro dessa realidade foi com relação à implementação do seguro-desemprego, uma vez que o Brasil seguiu vários países que acataram a Convenção e Recomendação nº 44, da OIT, que tratava sobre a criação desse benefício (ou auxílio equivalente) diante do contexto de desemprego que assolava várias nações, após a crise de 1929. No Brasil, embora o seguro-desemprego tenha sido previsto pela Constituição de 1946, a sua efetivação ocorreu somente quatro décadas depois através do Decreto nº 92.608 de 1986.<sup>8</sup> Ademais, foi somente com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em 1990, que este benefício passou a contar com fonte de financiamento que assegurasse sua execução.

O caso do seguro-desemprego é bem emblemático para demonstrar o lento processo de democratização da sociedade brasileira no acesso aos direitos que tradicionalmente deveriam ter sido assegurados ao trabalhador assalariado. Assim, se, por um lado, avançou-se com relação ao delineamento do marco legal, com crescimento do número de assalariados ao longo do ciclo da industrialização nacional (1933-1980), de outro, parte considerável dessas relações de trabalho, apesar de ser nitidamente de feição capitalista no contexto de venda da força laboral, escapou do histórico processo de regulamentação das relações de trabalho e de constituição de um sistema de proteção social e trabalhista. Em síntese, o modelo de reprodução de sociedade salarial, no Brasil, tornou-se incompleto pela ausência de mecanismos que assegurassem maior integração social mediante o próprio exercício da atividade laboral.

Não se deve desprezar o fato de que tal situação, devido a essa forma de operar, acabou favorecendo que as desigualdades da sociedade brasileira fossem reproduzidas dentro do mercado de trabalho, uma vez que algumas ocupações acabaram sendo exercidas por certas classes sociais. Assim.

[...] as ocupações dos membros da elite foram difundidas pelo avanço da grande empresa, especialmente apoiadas por engenheiros, arquitetos, médicos, dentistas, acadêmicos de hospital, economistas, magistrados, advogados, defensores públicos, professores/pesquisadores, professores de ensino superior, empresários de extração vegetal, empresários da indústria de transformação, ministros, governadores, prefeitos, membros do poder legislativo, diretores, assessores a chefes no serviço público, administradores a gerentes na indústria da construção civil, administradores a gerentes no comércio de mercadorias, administradores a gerentes nos transportes,

---

<sup>8</sup> Embora tenha sido a Constituição de 1946 que primeiramente colocou de maneira explícita a assistência ao trabalhador desempregado, a de 1934, no art. 121, § 1º, alínea g, previa indenização ao trabalhador que fosse demitido sem justa causa. (MORETTO, 2009a).



administradores a gerentes de empresas financeiras imobiliárias e oficiais das forças armadas. (POCHMANN et al, 2007, p. 12).

O “como ganhar a vida” era realmente um dilema para parcela expressiva da força de trabalho brasileira. As restrições eram de tal monta que segmentos do setor produtivo terminaram criando centros de qualificação profissional para ensinar o “saber fazer” dos ofícios, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), criados nos anos 1940, para atender às necessidades de profissionais nesses segmentos econômicos. Outro aspecto importante nessa discussão é a educação básica, pois foi somente com a Constituição de 1934 que se retornou ao dispositivo legal que obrigava o Estado a fornecer instrução primária aos indivíduos além de ser extensiva aos adultos a frequência obrigatória. O quadro de analfabetismo era expressivo em meados do século XX, e atingia praticamente a metade da população nacional de 15 a 69 anos (50,3%), segundo o Censo Demográfico de 1950.<sup>9</sup> Apesar disso, formou-se uma massa de trabalhadores que deteve alguma qualificação profissional do “saber fazer”, sem contar com uma escolarização formal, e foi justamente esse segmento populacional um dos mais atingidos pelo desemprego quando começaram a ocorrer os ajustes estruturais no mercado de trabalho, nas duas últimas décadas do século XX. A combinação entre idade mais avançada com baixa escolarização, acompanhada pela maior pressão por oportunidades de trabalho, com remodelação dos ofícios e aceitação de níveis salariais mais baixos para ocupação das vagas, tornou estes trabalhadores pouco competitivos na disputa por uma oportunidade de trabalho, sobretudo, nos postos de trabalho mais regulamentados.

Destaque-se que a experiência de desenvolvimento tardio verificada no Brasil foi acompanhada de um lento processo de democratização da sociedade brasileira (caracterizada pela incorporação de grupos desprivilegiados nos benefícios que igualam os indivíduos), o que favoreceu a fragmentação do mercado de trabalho nas mais diversas formas de inserção ocupacional onde muitas delas passaram ao largo de qualquer processo de regulação legal. A mobilidade geográfica que tornou o país eminentemente rural em urbano, em apenas três ou quatro décadas, acirrou o quadro de não-estruturação do mercado de trabalho nacional.

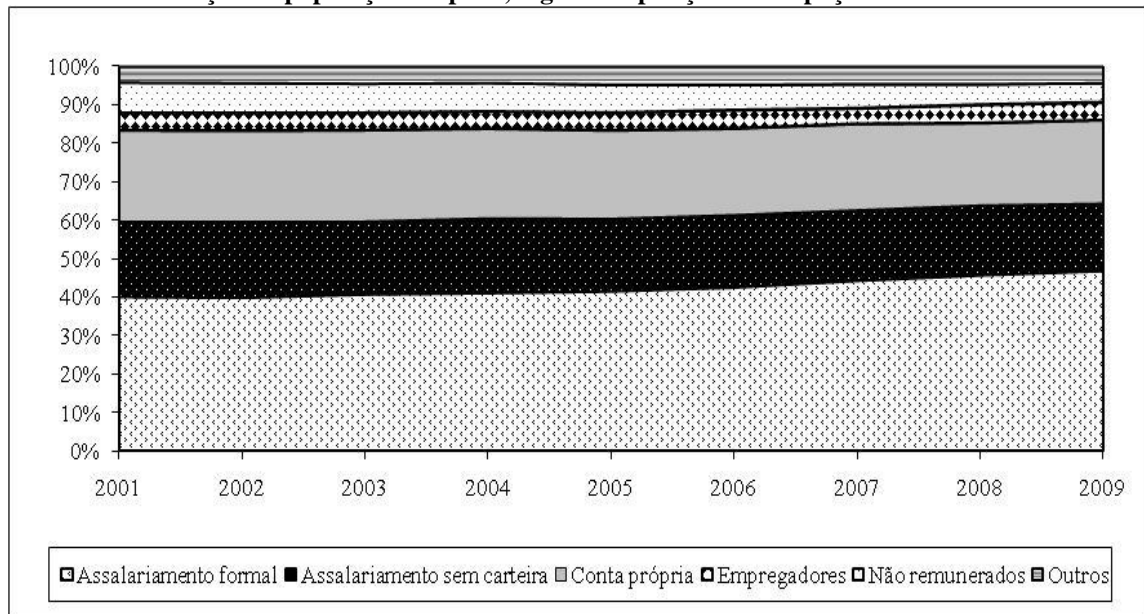
Passadas várias décadas, o contexto de fragmentação do mercado de trabalho brasileiro é bastante claro. Conforme estatísticas publicadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mesmo diante da recente recuperação e expansão do assalariamento formal nos últimos anos, a proporção desses trabalhadores não atinge sequer a

---

<sup>9</sup> IBGE. *Censo demográfico*. [S.l.], 2010.

metade de toda a população ocupada do país, predominando as mais diferentes formas de inserção ocupacional. (Gráfico 2).

**Gráfico 2 – Evolução da população ocupada, segundo a posição na ocupação – Brasil – 2001 - 2009**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)/ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

**Nota:** No assalariamento sem carteira estão inclusos os empregados domésticos sem registro.

Algumas formas de inserção ocupacional são bastante representativas e merecem ser discutidas mais detalhadamente. Em primeiro lugar, destaca-se o caso dos assalariados sem carteira de trabalho assinada, embora representem uma modalidade contratual típica da relação capitalista, que é a venda da força de trabalho, este tipo de vínculo laboral ocorre fora do marco legal com relação à proteção social e trabalhista. Nesse caso, é importante mencionar que os assalariados sem carteira não possuem cobertura de assistência social – acidentes de trabalho, licença maternidade ou paternidade, aposentadoria, dentre outros – e cotidianamente estão expostos aos azares do mercado, necessitando estar continuamente ativos para obtenção de rendimentos. As relações de trabalho desse tipo de vínculo laboral seriam, portanto, de tipo distinto daquele institucionalizado no mercado de trabalho nacional. Estariam marcadas pelas relações interpessoais de natureza informal. Alguns autores expressam que esse tipo de vínculo laboral é mais ilegal do que informal, uma vez que contradiz toda uma legislação com relação à contribuição previdenciária, recolhimento de encargos sociais, dentre outros.

Vale a pena, nesse contexto, destacar o caso dos empregados domésticos, que é um dos segmentos de trabalhadores assalariados em que a formalização do vínculo de trabalho é pouco representativo: 31% dos empregados domésticos, no Brasil, possuem carteira de trabalho

assinada e contribuem com o sistema previdenciário. Esta proporção praticamente se inverte quando se levam em consideração os assalariados com um todo (71,8%).<sup>10</sup> Com efeito, cabe mencionar que, diferentemente de outros grupos de assalariados, o próprio marco regulatório tem tratado esse tipo de ocupação com distinção ao não exigir do empregador do trabalhador doméstico o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS) – é obrigatório entre os demais assalariados e não opcional, como ocorre entre os domésticos - numa clara relação de “déficit de reconhecimento” (nos termos de Alessandro Pizzorno) com relação aos demais assalariados. Isto porque os trabalhadores domésticos enfrentam basicamente o mesmo desafio de negociar o seu trabalho em troca de remuneração, mas não as mesmas prerrogativas legais.<sup>11</sup>

Esse tipo de discriminação entre trabalhadores domésticos e demais categorias laborais ainda acontece em vários países do mundo, o que motivou a realização da Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (a 189ª da OIT), de 2011, que denunciou que estes trabalhadores sofrem sistematicamente com o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalho e, até mesmo, aos direitos humanos, quando submetidos ao trabalho infantil ou ao trabalho forçado. Com relação a este último, cabe registrar que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no Brasil, identificou que 2,6 mil trabalhadores se encontravam, no ano de 2010, submetidos a formas análogas ao trabalho escravo, caracterizado pelo trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante. Embora estes casos sejam apenas “residuais” nas relações de trabalho do Brasil contemporâneo, elas possuem um apelo, no mínimo, simbólico ao contrastar padrões de sociabilidades bastante divergentes, dado o anacronismo entre o modo de reprodução servil do século XIX e o contexto da tríade das economias capitalistas ocidentais dos séculos XX e XXI, embasadas no capitalismo, democracia e direitos humanos.

Em face a esse tipo de peculiaridade do mercado de trabalho brasileiro, cabe chamar atenção para outra forma de inserção ocupacional bastante representativa na estrutura do mercado de trabalho nacional, o trabalho por conta própria ou autônomo. Esta forma de inserção é caracterizada por aqueles trabalhadores que não vendem diretamente sua força de trabalho e sim algum tipo de produto e serviço derivado de seu trabalho, diferenciando-se do

---

<sup>10</sup> Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)/ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

<sup>11</sup> Uma das dificuldades do trabalhador doméstico é o próprio exercício individualizado da atividade, o que dificulta o associativismo e a mobilização política enquanto “interesse de classe”. Isto se torna um empecilho na medida em que inviabiliza a formação de redes de interesse recíproco, que formem “áreas de igualdade”, que legitimem a identidade individual e coletiva de seus membros. (PIZZORNO, 2000). Outro entrave no exercício dessa atividade é que ela ocorre nos domicílios que, segundo o preceito constitucional, é uma unidade “inviolável”, impedindo fiscalização dessa relação de trabalho “*in loco*” pelas instituições competentes.

empregador por não contar sistematicamente com uso alheio de força de trabalho e, de maneira geral, estar relacionada apenas com a condição de subsistência pessoal e/ou familiar. (COMIN, 2008). Conforme estatísticas do IBGE, o trabalho por conta própria era responsável por 1/5 do total de ocupações no país, em 2009, representando uma parcela bastante representativa na estrutura ocupacional brasileira.<sup>12</sup>

São, enfim, situações que foram delineadas como formas de inserção ocupacionais bem representativas no mercado de trabalho nacional e que caminharam ao largo do marco legal. Algumas dessas iniciativas são bem anteriores ao próprio desenvolvimento do paradigma do trabalho assalariado no país e secularmente estão presentes na economia e no mercado de trabalho nacional. É o caso, por exemplo, da atividade do “bico<sup>13</sup>”, caracterizada pela prestação de pequenos serviços e que, de modo geral, não é desempenhada regularmente ou o é de maneira descontínua. E a herança desse tipo de iniciativa vem desde os primórdios do desenvolvimento capitalista no Brasil, quando o afastamento do trabalho servil impôs como necessidade a realização de uma alguma atividade laboral para a própria subsistência. Este tipo de iniciativa serviu como estratégia de sobrevivência tanto para o trabalhador emancipado do trabalho escravo, no século XIX, como para os migrantes (ou retirantes), do século XX, que buscavam nos fluxos migratórios uma oportunidade de trabalho em outras regiões, submetendo-se, muitas vezes, ao subemprego.

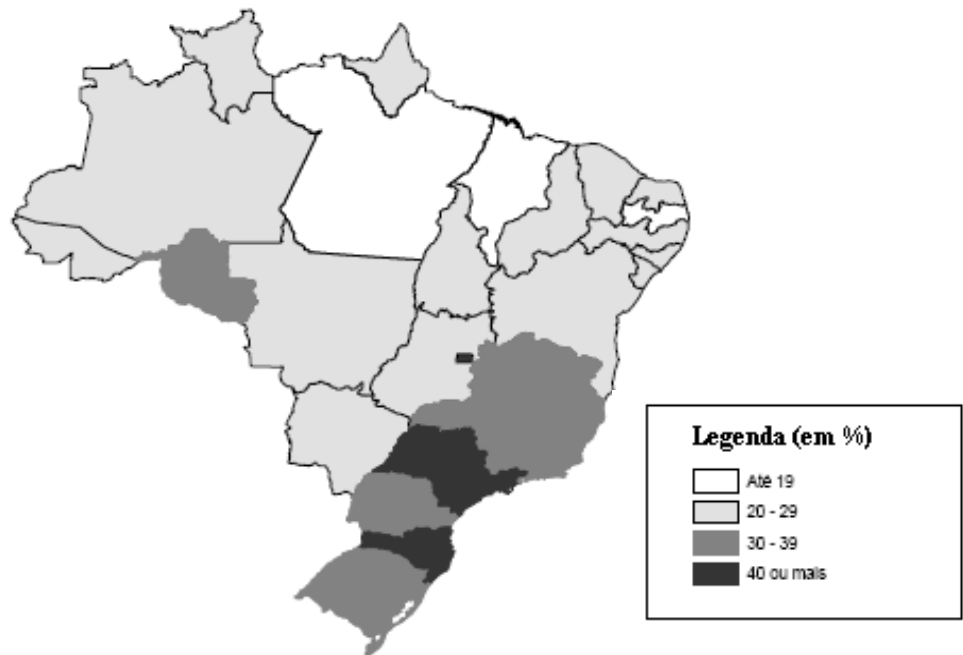
Isto porque os dados mostram que a presença do trabalho assalariado varia entre os estados brasileiros. É diversa a situação em cada estado, no que tange à distribuição das oportunidades de trabalho, especialmente aquelas mais regulamentadas, o que pode ser visto com maior detalhamento na Figura 1. A distribuição das manchas mais claras e mais escuras no mapa aponta o quão inciso é o trabalho assalariado registrado em carteira, ou o seu equivalente no serviço público, em cada um dos estados da federação.

---

<sup>12</sup> Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), publicada pelo IBGE.

<sup>13</sup> É atribuído que essa expressão tenha sido derivada da palavra portuguesa “biscato”, que significava o alimento que era carregado pelas aves para alimentar os seus filhotes, o que tornou célere a palavra biscateiro como alguém que realizava um pequeno serviço para sua subsistência.

**Figura 1 – Taxa de assalariamento formal <sup>(1)</sup> – Brasil - 2009**



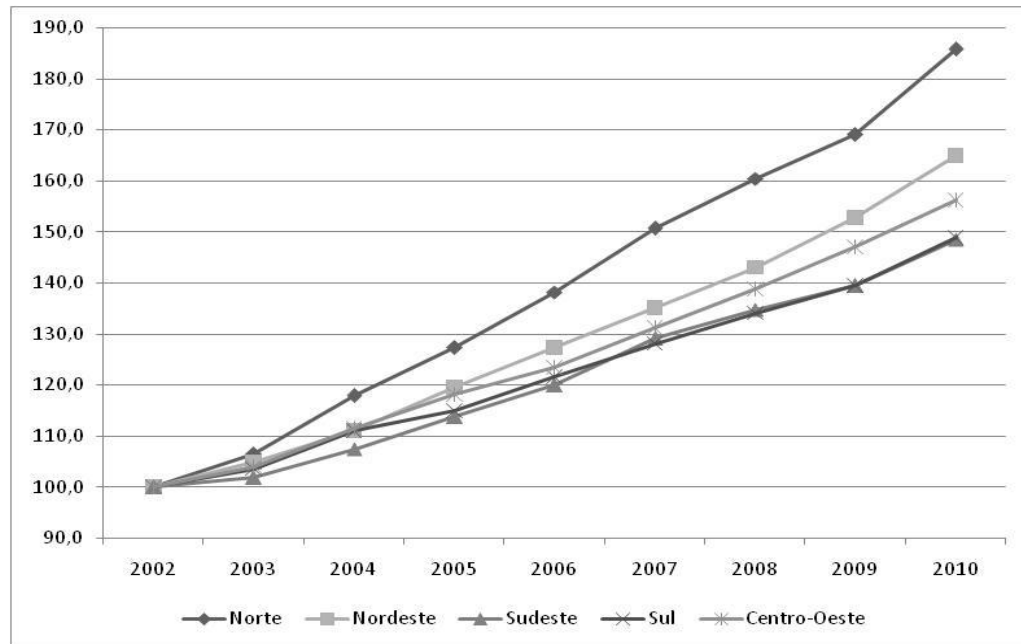
**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)/ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).

(1) Proporção de assalariados com carteira assinada e estatutários, inclusive militares, no assalariamento total.

De modo geral, é possível perceber que o nível de formalização das relações de trabalho é mais representativo nas regiões Sul e Sudeste, dada a maior proporção de trabalhadores com vínculos formais de trabalho entre o total de ocupados nessas localidades. Essa informação, no entanto, deve ser vista com cautela. De um lado, porque o histórico processo de desigualdade regional tem favorecido que estados como São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, que tinham algum nível de atividade econômica até a chamada “Revolução de 1930”, sobretudo industrial (FAUSTO, 1972), continuem concentrando, ao longo dos anos 2000, quase 60% dos empregos gerados com carteira assinada no país, o que retrata claramente uma desigualdade regional na distribuição das oportunidades de trabalho.<sup>14</sup> De outro, tem-se o fato de que, quando olhado em termos comparativos, o desempenho individual de cada região tem sido mais significativo naquelas que historicamente apresentaram um menor nível de formalização das relações de trabalho que o emprego com carteira tem crescido mais rapidamente nos últimos anos (Gráfico 3), favorecendo, entre outros fatores, o do fluxo migratório, que anteriormente era destinado basicamente para a Região Sudeste, a outras regiões do país.

<sup>14</sup> Dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)/Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

**Gráfico 3 – Evolução do nível de estoque de empregos formais, segundo grandes regiões – 2002 - 2010**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do MTE/ Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Mas o que motivara essa busca por parte dos indivíduos, com fluxos migratórios do campo para cidade, bem como entre regiões, por um posto de trabalho, especialmente aqueles mais regulamentados? Na seção seguinte, procura-se elucidar essa questão ao tratar da construção social da valorização do assalariamento formal como um “bom emprego”.

### 2.3 O assalariamento formal e a construção social do “bom emprego”

No mercado de trabalho brasileiro, a crença de que o emprego formalizado, o “registrado em carteira”, é um “bom emprego” deriva do próprio processo de valorização das relações de trabalho iniciado com a regulamentação social e trabalhista, nas décadas de 1930 e 1940. E o que seria um “bom emprego”? Uma série de indagações provocativas daí se depreende. Poder-se-ia dizer que seriam aqueles postos de trabalho com maior padrão de remuneração no mercado? Ou seriam aqueles que assegurariam um reconhecimento por parte da sociedade? E entre a remuneração e o reconhecimento?

Para tais questionamentos, cabe inicialmente ressaltar que o cerne da investigação sociológica não consiste na mera definição por parte do pesquisador, como julgamento do que seria “bom” ou “mau” trabalho nem muito menos delimitar o limiar da fronteira de um *status*

para outro, “mas em descrever o processo através do qual os indivíduos são socialmente designados como tais.” (LENOIR, 1998, p. 71).

Assim, conforme se indicou, apenas um pequeno grupo da força de trabalho nacional foi inicialmente contemplado com os avanços da legislação trabalhista e das conquistas dos direitos relacionados ao exercício da atividade laboral. O acesso a essas conquistas diante das ocupações precárias, atípicas e desprotegidas, na qual estava inserida a maior parcela da população economicamente ativa, conferia a este grupo um *status*.

O conceito de *status* é amplo, de modo que não se delimita facilmente seu significado e o seu conteúdo, mas, de forma geral, ele indica a posição de um indivíduo numa hierarquia social. (ELIAS, 2000; SENNETT, 2004; BOURDIEU, 2008). E isto numa sociedade fortemente marcada por desigualdades sociais, a disputa pelas oportunidades de trabalho, especialmente aquelas mais regulamentadas, acabou revigorando a posição diferenciada desses postos de trabalho na estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro, dada a própria presença do capital social, cultural ou do próprio “saber-fazer” nos processos de seleção.

Frente a essa realidade não se pode negar, por exemplo, que ainda persistam reproduções de desigualdades sociais na sociedade contemporânea para alguns segmentos da força de trabalho, tais como jovens, mulheres e população negra. E o que torna essa questão ainda mais desafiante é admitir que embora esses mesmos segmentos populacionais enfrentem maiores dificuldades de inserção ocupacional, nos mais diferentes países (em que se têm informações disponíveis compiladas pela OIT), deve-se ser reconhecer que a significação desta distinção varia nesses espaços.<sup>15</sup> E ainda mais, é preciso aceitar também que mesmo tomando em conta uma única sociedade, em diferentes períodos de tempo, tal comportamento também apresenta variação. (GUIMARÃES, 2009a).

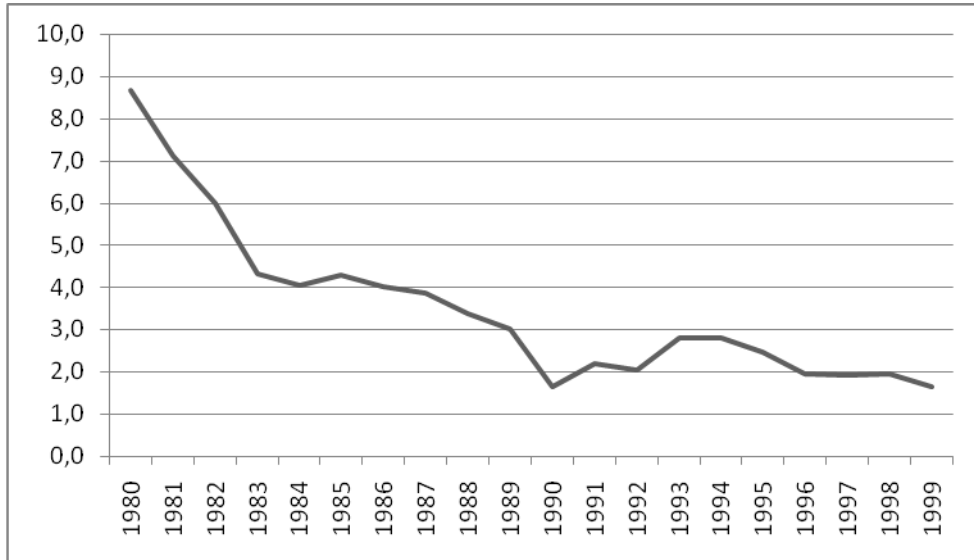
Desse modo, cabe chamar atenção que ao longo do século XX registraram dois movimentos importantes para compreensão do processo de valorização do trabalho assalariado, no Brasil. Até a década de 1980, essa forma de inserção ocupacional era não somente crescente como passava a contar com uma série de mecanismos de proteção social como o benefício do seguro-desemprego, regulamentado em 1986. Este é um aspecto relevante na medida em que a economia nacional começara a desacelerar após o chamado “Milagre Brasileiro”, em que o país

---

<sup>15</sup> Um exemplo claro dessa situação ocorre com relação aos trabalhadores mais jovens que possuem taxas de desemprego de duas a três vezes mais elevadas do que entre os trabalhadores adultos, nos mais diversos países, segundo informações da OIT. Na verdade, basicamente metade da população desempregada (subnacionais e mundial) é composta por trabalhadores com até 24 anos de idade. (INTERNATIONAL 1972, 2002, 2007a, 2007b).

crecia a uma taxa média anual de quase 9% (Gráfico 4), o que elevou o número de trabalhadores desempregados a partir dos anos 1980.

**Gráfico 4 – Taxas médias anuais de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB)<sup>1</sup>  
Brasil - 1980 - 1999**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos Dados do IBGE.

(1) Períodos móveis de 10 anos (%a.a) para cada ano de referência.

A adoção de um sistema de proteção social relacionada ao trabalho incrementou a valoração do trabalho assalariado, uma vez que passou a ser assegurada uma salvaguarda com relação ao bem-estar econômico e à segurança mínima dos trabalhadores de pertencimento ao regime capitalista. Não é isso que ocorre com a maior parcela da força de trabalho nacional que está submetida às relações informais de trabalho e que está continuamente desprotegida com relação a direitos sociais e trabalhistas. Ademais, cabe ressaltar que, mesmo naqueles segmentos que foram contemplados com os avanços da legislação trabalhista, a efetivação de fato desses direitos ocorreu de forma paulatina.

Para ilustrar esse descompasso, recorre-se a uma carta escrita por um trabalhador ferroviário, Nicanor Antônio Oliveira, ao então ex-presidente Getúlio Vargas, em 1946, narrando a não efetivação de algumas conquistas trabalhistas:

Sr. Getúlio Vargas, nos ferroviário da “Estrada de Ferro Sorocabana”, agradecemos a tudo que fizestes pelos operários; férias, folgas, 8 horas de trabalho, mais com muitas tristezas;

Peço-lhes permissão para falar do assunto das 8 horas de trabalho.

Desde 1.932, até agora, nós empregados das “estações intermediárias” no ramal Itararé, estamos sendo sujeito a 12 horas de serviços, sem direito aos feriados, e ganhamos somente 8 horas.

Trabalhando no serviço diurno e noturno.

Vossa Excia já fez muito.



Reconhecemos isto, mas para Vossa Excia, é mais possível do que para nos.  
 Pedimos fineza entender-se como o Exmo Sr. General, Enrico Gaspar Dutra à este respeito.  
 Pois em 1.943 fizemos um abaixo assinado, e mandamos para o Ministro do Trabalho, até agora ele nada resolveu.  
 Isto para nos é muito triste, pois as 12 horas diurnas ainda passam mais as noturnas são rigorosas, quase não dá para agüentar e ainda, ganhar somente 8 horas.  
 Peça-lhes perdão por minhas faltas, por não saber escrever muito bem.  
 Nicanor Antônio Oliveira caderneta nº 28.153  
 Trabalhador Estação Santa Adelaide E.FS.<sup>16</sup>

Expressando o que então se apresentava de fato e não de direito chama atenção alguns aspectos colocados neste documento. Em primeiro lugar, destaca-se que esse trabalhador fazia parte de uma categoria laboral que já possuía um significativo grau de organização (o Sindicato dos Ferroviários já possuía 15 mil membros, em 1920)<sup>17</sup>, tanto que é apontada como uma das categorias pioneiras na criação de um fundo de aposentadoria e pensão no Brasil, na década de 1920.<sup>18</sup> A questão da organização dessa categoria pode também ser expressa pela reivindicação do interesse de classe, manifestado através de um abaixo assinado, denunciando o descompasso entre o marco legal e a realidade social para o Ministério do Trabalho, órgão encarregado de fiscalizar esta seara. Ao não se sentir contemplado com essa estratégia, após ter transcorrido três anos entre o abaixo assinado e a escrita da carta, o trabalhador recorre a uma liderança política, Getúlio Vargas, como forma de intermediar esta situação, evidenciando claramente o veio personalista e clientelista da cultura política nacional para resolução de questões particulares ou sectárias por vias não-institucionais.<sup>19</sup>

Em segundo lugar, é possível perceber, por meio deste breve fragmento da realidade, que há não somente um indicativo de “consciência de classe”, mas de uma identidade autônoma enquanto trabalhador nacional. Isto pode ser percebido através do sentimento de pertencimento desse indivíduo ao contexto de valorização do trabalho, que emergia nas décadas de 1930-40, ao expressar a sua identificação da carteira profissional (nº 28.153). A consciência trabalhista assume, assim, a noção de uma posição diferenciada na medida em que o porte da

<sup>16</sup> Carta do trabalhador Nicanor Antônio Oliveira trabalhador da Estação Santa Adelaide no Estado de São Paulo e escrita em 20 de agosto de 1946, de acordo com os dados da Fundação Getúlio Vargas (FGV/CPDOC).

em: [docvirt.com/docreader.net/docreader.aspx?bib=CorrespGV3&pasta=GV%20c%201946.08.20/1](http://docvirt.com/docreader.net/docreader.aspx?bib=CorrespGV3&pasta=GV%20c%201946.08.20/1)

<sup>17</sup> O Sindicato dos Ferroviários ocupava a quinta colocação, em número de participantes, juntamente com os sindicatos dos trabalhadores em curtumes e os portuários, com 15 mil membros. Os sindicatos mais representativos eram o dos trabalhadores de depósitos (20 mil), da construção civil (25 mil), dos tecelões (30 mil) e as marítimas, com 60 mil. Ver Pochmann et al. (2007).

<sup>18</sup> A Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) dos trabalhadores das companhias ferroviárias é apontada como um marco do processo de criação da previdência social no Brasil.

<sup>19</sup> Sobre essa questão, chama atenção nos acervos pessoais de Getúlio Vargas dezenas ou centenas de cartas demandando pedidos de empregos, conforme pode ser visualizado no Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC), da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Esta questão dos laços pessoais como estratégia de procura por trabalho é tão arraigada que é uma das formas mais utilizada pelos trabalhadores na busca de emprego, conforme se vê mais adiante.

carteira de trabalho representava o sentimento de pertencimento à sociedade salarial, que emergia nesse período, ao associar trabalho e cidadania. Isto porque a ausência do porte desse documento caracterizava os conhecidos estereótipos do “vagabundo” ou do “malandro”, uma vez que o cidadão era o indivíduo trabalhador.<sup>20</sup>

Pode-se mesmo falar que esse tipo de associação mudou o próprio significado do trabalho no Brasil, que, até então, carregava um estigma de algo pertencente aos indivíduos marginalizados e não aos “homens de bens”. E esta herança vem desde os primórdios do Brasil colonial, quando o monopólio do trabalho escravo desempenhou quase todas as ocupações. Assim, o trabalho, especialmente o braçal, representava algo pertencente aos indivíduos marginalizados e/ou em situação de vulnerabilidade social, como a pobreza. Este tipo de representação ainda permeia o imaginário social na medida em que o afastamento do regime servil não veio acompanhado de iniciativas que integrassem os indivíduos recém-emancipados ao regime competitivo da sociedade de massas e de consumo que se estabelecera no território nacional.<sup>21</sup> Tal realidade, na verdade, favoreceu a formação de um “hiato social”, caracterizado “pela enorme distância subjetiva entre as classes e o sólido substrato de suas desigualdades objetivas.” (O’DONNEL, 1988, p. 75).

Com isso, chegamos a outro traço de nosso mercado que vem a ser a reprodução das desigualdades sociais para dentro do mercado de trabalho. O problema é demasiadamente conhecido e está associado ao “círculo vicioso” que os trabalhadores mais pobres e com menor escolarização tradicionalmente ocupavam postos de trabalho mais precários, principalmente nos setores de serviços básicos (limpeza, segurança, recepção, entre outras tantas), enquanto os mais escolarizados asseguravam aqueles empregos mais regulamentados e com maior padrão de remuneração.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Um aspecto interessante dessa discussão era que a carteira de trabalho, criada em 1930, trazia espaços para possíveis anotações policiais, dado o contexto de movimentação social que ocorria no país nos anos 1920, o que tornou célebre a frase do ex-presidente Washington Luís, que a “questão social é caso de polícia”. Assim, a carteira de trabalho servira como uma forma de fichar os “anarquistas” diante das greves que ocorreram ao longo desse período.

<sup>21</sup> Uma frase que exemplifica bem essa situação de preconceito e de hierarquização das posições sociais na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro é a expressão: “isso é trabalho de peão”.

<sup>22</sup> Há estudos que buscam identificar a chamada desigualdade de oportunidades educacionais (DOE), isto é, os efeitos, as condições e recursos dos pais sobre os resultados educacionais individuais. Ribeiro (2009) apresenta três vertentes teóricas para discutir as desigualdades educacionais: a teoria da industrialização, a da reprodução e a hipótese da “desigualdade sustentada ao ponto máximo” (DSM). Sinteticamente, a primeira estaria relacionada à diminuição das desigualdades com o avanço da industrialização, cuja vertente foi questionada porque vários estudos apontaram que as desigualdades intergerações permanecem elevadas em muitos países industrializados. Já a teoria da reprodução coloca que as instituições educacionais funcionam como reprodutoras de desigualdades entre as classes sociais, enquanto a DSM foi proposta para demonstrar por que as desigualdades não diminuem, a despeito da expansão dos níveis educacionais.

Passadas várias décadas, a ascensão social e ocupacional de segmentos “mais vulneráveis” da sociedade brasileira não deixou de ser um filão a ser explorado pelos noticiários e programas de televisão, bem como pelas reportagens de jornais e revistas da atualidade. Estas matérias geralmente apresentam como enredo a história dos trabalhadores que arregaçaram as mangas e superaram todas as adversidades. O que se pode deduzir, então, é que a inflexão da histórica desvantagem dos segmentos “mais vulneráveis” da sociedade no acesso a cargos ou funções representa algo ainda associado à novidade, superação e determinação desses indivíduos. Isto porque, mesmo diante de um contexto de debilidade de políticas de “igualação” - isto é, de iniciativas que favoreçam que todo e qualquer indivíduo, independentemente de suas características pessoais (sexo, raça, idade, dentre outras) e de sua situação social, fosse beneficiário dos direitos emanados da cidadania (AVELAR, 2001) -, estes indivíduos superaram não somente as dificuldades da própria condição social, mas também o próprio veio autoritário e hierarquizado da sociedade brasileira que tradicionalmente tem assegurado o seu *status quo*.

Este é um aspecto relevante na medida em que não são desprezíveis os estereótipos e as condutas discriminatórias com relação a gênero, classe e geração nos processos seletivos para emprego. (GUIMARÃES, 2009b). E, nesse caso, não se pode desprezar o peso que as desigualdades sociais acabam tendo no revigoramento desse tipo de comportamento. Isto porque, apesar dos avanços da ordem democrática e de seu campo normativo, as desigualdades da sociedade e do mercado de trabalho brasileiro ainda são bastante evidentes.

A Tabela 1, a seguir, apresenta a forma de inserção ocupacional da população brasileira no mercado de trabalho, segundo o sexo e a raça/cor dos indivíduos, para evidenciar as disparidades de acesso no mercado de trabalho nacional de acordo com as características pessoais dos trabalhadores.

É possível perceber claramente diferenças significativas na forma de inserção da população branca e negra no mercado de trabalho nacional. A diferença mais relevante é que os acessos aos postos de trabalhos, que, em tese, são mais formalizados, estão proporcionalmente mais presentes para a população branca do que para a negra. É o caso do serviço público (inclusive o militar), do assalariamento com carteira assinada e da condição de empregador. Já para a população negra, há maior representação no assalariamento sem carteira, no emprego doméstico, no trabalho por conta própria e no não-remunerado, cujas formas de inserção ocupacional foram responsáveis, em 2007, por 61,4% das ocupações para a população negra. Entre os brancos, esta proporção atinge 48,9% dos trabalhadores, o que permite perceber que a

população negra ainda está mais sujeita aos postos de trabalho que tradicionalmente têm assegurado menor proteção social e trabalhista.

**Tabela 1 - Distribuição percentual da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por cor/raça, segundo sexo e posição na ocupação - Brasil - 1996 - 2007**

Sexo e Posição na Ocupação	Total											Branca														
	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	1996	1997	1998	1999
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Funcionário público e militar Com carteira	7,1	6,9	6,9	6,9	6,7	6,6	6,8	6,8	6,5	6,8	7,0	7,7	7,7	7,7	7,8	7,5	7,4	7,6	7,5	7,3	7,7	8,0	6,3	5,8	5,8	5,8
Sem carteira	30,3	30,0	29,7	28,7	30,5	30,3	30,9	31,3	32,0	32,6	34,1	33,7	33,7	33,5	32,4	34,2	34,1	34,8	35,4	36,2	36,3	37,8	25,9	25,4	25,0	24,1
Conta própria	17,1	16,7	17,4	17,2	18,2	18,4	17,7	18,1	17,6	17,6	17,1	14,6	14,2	14,9	14,8	15,6	16,0	15,3	15,7	15,3	15,0	14,9	20,4	20,0	20,6	20,2
Empregador	23,3	23,7	23,9	24,1	22,9	22,8	22,8	22,4	22,1	21,6	21,5	23,0	23,0	23,0	23,0	22,1	21,9	21,8	21,4	21,0	20,8	20,7	23,7	24,5	25,0	25,4
Emprego doméstico	3,9	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,3	4,2	4,4	4,6	3,9	5,3	5,8	5,9	5,9	5,9	5,9	6,0	5,8	6,0	6,4	5,4	1,8	2,2	2,1	2,1
Outros <sup>2</sup>	7,3	7,5	7,2	7,5	7,8	7,7	7,7	7,7	7,7	7,6	7,4	5,8	6,0	5,7	6,1	6,3	6,2	6,1	6,2	6,1	6,0	5,7	9,3	9,5	9,2	9,3
	11,1	11,0	10,7	11,3	9,5	9,7	9,7	9,5	9,7	9,2	9,0	10,0	9,7	9,3	10,0	8,4	8,6	8,4	8,0	8,2	7,8	7,6	12,5	12,6	12,3	13,0
<b>Masculino</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Funcionário público e militar Com carteira	5,4	5,2	5,2	5,3	5,2	5,0	5,2	5,2	4,9	5,3	5,3	5,7	5,7	5,6	5,9	5,6	5,5	5,7	5,6	5,4	5,9	5,8	5,0	4,6	4,6	4,6
Sem carteira	33,8	33,5	32,8	31,8	33,7	33,6	34,1	34,9	35,7	36,2	38,1	36,9	36,8	36,2	35,0	37,0	36,9	37,7	38,4	39,2	39,2	41,2	29,8	29,5	28,8	28,1
Conta própria	20,7	20,5	21,0	20,9	21,7	22,0	21,1	21,1	21,0	20,6	19,8	16,8	16,7	17,3	17,3	17,8	18,4	17,2	17,3	17,3	16,5	16,3	25,8	25,3	25,6	25,3
Empregador	27,8	28,4	28,7	29,2	27,3	27,3	27,3	26,7	26,2	25,5	25,3	27,5	27,5	27,7	28,0	26,5	26,3	26,4	25,9	25,1	24,8	24,5	28,2	29,4	29,9	30,6
Emprego doméstico	5,0	5,6	5,5	5,7	5,7	5,6	5,6	5,4	5,6	5,9	4,9	7,0	7,7	7,5	7,7	7,8	7,4	7,8	7,5	7,7	8,3	7,1	2,4	2,9	2,9	2,9
Outros <sup>2</sup>	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,9	1,1	1,0	1,0
	6,5	5,9	6,0	6,3	5,6	5,6	5,7	5,8	5,7	5,6	5,7	5,4	4,9	5,0	5,3	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5	4,6	7,8	7,2	7,2	7,5
<b>Feminino</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Funcionário público e	9,7	9,4	9,4	9,3	8,9	8,9	9,1	9,0	8,7	8,8	9,4	10,6	10,6	10,7	10,5	10,0	9,9	10,0	10,0	9,7	9,9	10,7	8,4	7,8	7,7	7,7



Essa desigualdade no acesso ao mercado de trabalho é também percebida na questão de gênero. A participação feminina no assalariamento formal é bem menor quando comparada aos homens, além de estarem mais presentes no emprego doméstico e no trabalho não-remunerado, que é aquele caracterizado como o de suporte a uma atividade que sustenta o núcleo familiar. Ademais, a participação das mulheres negras nessas categorias é ainda mais evidente do que entre as mulheres brancas, evidenciando claramente uma dimensão de gênero e de raça/cor no acesso aos postos de trabalho.

Ao mesmo tempo, conforme revelam dados do IBGE, as dificuldades para esses segmentos populacionais eram ainda mais significativas, nos anos 1990. Em 1996, por exemplo, o primeiro ano disponibilizado na série da Tabela 1, o assalariamento sem carteira, o emprego doméstico, o trabalho autônomo e o não-remunerado eram responsáveis por 65,5% das ocupações da população negra e de 63,2%, da feminina.

É possível entrever que a recente expansão do assalariamento formal, ao longo dos anos 2000, permitiu diminuir as disparidades entre os segmentos populacionais no acesso a postos de trabalho mais regulamentados, embora ainda exista uma significativa discrepância, tanto entre homens e mulheres, como entre brancos e negros. Não é à toa que a formalização do vínculo de trabalho tem sido uma das históricas bandeiras de luta do movimento sindical brasileiro, uma vez que estes vínculos asseguravam uma condição de trabalho menos desigual entre os indivíduos, dado o próprio delineamento do marco regulatório sobre a condição da igualdade de tratamento, pelo menos, no âmbito normativo.

Com efeito, é possível elencar pelo menos três características que corroboraram para o processo de valorização do emprego formal como um “bom emprego”: o marco legal, o tempo de vínculo da relação laboral e o padrão de rendimento. O primeiro aspecto está relacionado às próprias prerrogativas legais que regulamentam os vínculos de trabalho com relação às atividades a serem desempenhadas em cada ocupação, o tempo de duração das jornadas de trabalho (e de não-trabalho), o padrão de remuneração, dentre outros aspectos. O segundo está relacionado ao estabelecimento que o vínculo formal de trabalho assegurava, até então, uma “estabilidade” no emprego, realidade muito diferente da dos indivíduos que atuavam no setor informal da economia que a qualquer momento poderiam ser desligados do posto de trabalho, dada a própria instabilidade do vínculo ao estar assentado num contexto de irregularidade com relação ao marco regulatório.

Não era isto o que ocorria entre os indivíduos que ingressavam no segmento mais formalizado do mercado de trabalho, uma vez que, num passado não muito longínquo, eram valorizados os indivíduos que trilhavam suas trajetórias profissionais dentro das empresas, o

que se chamava “fazer carreira”. Este era um valor tão arraigado no contexto de outrora que o tempo de empresa (“o tempo de casa”) representava um *status* de trabalhador dedicado, o que, muitas vezes, diferenciava os indivíduos nas disputas pelas ascensões profissionais a cargos e/ou funções nas empresas.

Contrariamente e complementarmente a essa tendência, os trabalhadores que acumulavam várias passagens profissionais na carteira de trabalho, especialmente com registros de curta duração no(s) emprego(s), eram estigmatizados como “trabalhadores problema”, dado que era atribuído que o “pouco” tempo de vínculo poderia estar relacionado ao não-cumprimento das regras existentes nas empresas com relação a horários, rotinas e hierarquias, uma vez que estes trabalhadores não conseguiam se firmar nesses estabelecimentos.

Era o que se chamava de “sujar a carteira”. Este era um valor tão enraizado na cultura nacional que tanto trabalhadores como empregadores preferiam não registrar os vínculos de trabalho se não houvesse o prenúncio de longevidade da relação de trabalho, o que revigorava o sentimento de que o estabelecimento do vínculo formal de trabalho entre as partes estava associado a postos de trabalho mais duradouros.

Em grande medida, esta realidade ainda pode ser percebida quando avaliado o tempo de emprego dos trabalhadores assalariados com registro em carteira e os sem carteira. Do total de 54,3 milhões de assalariados estimados pelo IBGE para o ano de 2009, 12,8 milhões tinham menos de um ano de emprego. A proporção de assalariados com registro em carteira, que se enquadravam até esse limite, era praticamente a metade dos trabalhadores sem registro (20,4% contra 38,1%), fato que sinaliza um tempo de emprego mais prolongado entre aqueles que detêm vínculos formais de trabalho.

Para que fosse atingido tal fim, foram desenvolvidos atos normativos que desestimulassem ou, até mesmo, coibissem as demissões imotivadas de trabalhadores. Este tipo de iniciativa surgiu no Brasil por meio do artigo nº 492 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que estabelecia a estabilidade no posto de trabalho a todo aquele trabalhador que adquirisse dez anos ou mais de vínculo laboral com o mesmo empregador, cujo período foi denominado de “decênio estabilizador”.

Contudo, como havíamos sinalizado antes, os conteúdos das leis não garantem por si a sua efetividade. Isto porque a estabilidade no posto de trabalho já era apresentada, em meados do século XX, como um problema para o empreendimento capitalista nacional, pois,



[...] Os empregadores suportam por força da lei, criando sem-número de expedientes para burlá-la, com dispensa do empregado, mediante indenização, quando está próximo de atingir o decênio estabilizador. Por sua vez, o empregado muda de conduta profissional após aquisição da garantia estabilitária. Mas atualmente é curioso registrar uns e outros estão dispostos a pleitear a revogação da lei da estabilidade, instituindo em seu lugar uma garantia econômica mais compensadora pelo tempo de serviço. (MORAES FILHO, 2013).

O que se pode entrever nesse contexto é que, historicamente, o empreendimento capitalista tem promovido para os trabalhadores a insegurança e a imprevisibilidade da manutenção de seus postos de trabalho. A partir dessa ótica, é possível perceber, no próprio relato de Moraes Filho (2013), que havia movimentação para revogação da garantia estabilitária, já nos anos 1950, evidenciando que a questão da estabilidade no posto de trabalho não é nem um fenômeno historicamente novo nem associado diretamente ao contexto de crises econômicas, como geralmente este tema é tratado. Tal assertiva se deve ao fato de que este fora um período de crescimento econômico e de expansão das oportunidades de trabalho no Brasil, devido, entre outros fatores, aos investimentos estrangeiros, às obras de infraestrutura e ao ciclo de industrialização da economia e do mercado de trabalho nacional, na segunda metade do século XX.

Além disso, não se pode deixar de reconhecer que esse tipo de construção social não ocorre de forma unilateral, mesmo quando as correlações de forças são desiguais, tal como evidenciado por Moraes Filho (2013) sobre a mudança de postura do trabalhador quando alcançava a garantia estabilitária. Este é um aspecto importante na medida em que boa parte dos estudos acaba transmitindo a ideia de que as transformações ocorridas no mundo do trabalho sejam praticamente uma mera imposição do capital. E diante de tal impasse surgiu no Brasil, em 1966, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS), que buscou assegurar tanto a indenização financeira, que era atribuída ao trabalhador dispensado pela CLT, quanto contemplou o fim da “estabilidade” no posto de trabalho. Embora seja atribuída que a criação do FGTS tenha sido o marco constituinte da tão característica rotatividade da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro, nada assegurava que o empresariado permitisse aos trabalhadores alcançarem o decênio estabilizador, conforme já mencionado.

Visto por outro ângulo, o advento do FGTS poderia ser até compreendido como uma forma de prolongar os vínculos de trabalho na medida em que os empregadores não precisariam demitir os trabalhadores por conta da aproximação da garantia estabilitária. Outro aspecto a ser destacado é que a criação desse fundo não trouxe grandes alterações financeiras e normativas do ponto de vista do que já estava previsto na CLT, a título indenizatório, aos trabalhadores demitidos. Isto porque basicamente foi mantida a proporcionalidade de um

salário para cada ano trabalhado, embora tal iniciativa tenha favorecido uma sistematização da arrecadação desse fundo, o que tornou possível para os trabalhadores o recebimento indenizatório de todo o período trabalhado, inclusive os fracionados (os meses), que, até então, não eram levados em consideração nos contratos de rescisão contratual.<sup>23</sup> Ademais, cabe chamar atenção que muitas empresas, antes do advento do FGTS, não se preparavam na retenção de valores que pudessem pagar as indenizações, quando fossem necessárias, fazendo com que muitos trabalhadores sequer recebessem qualquer indenização.

A razão principal do advento do FGTS foi então garantir certa regularidade e provisionamento dos recursos a serem destinados às indenizações, nos casos de dispensas. Além disso, a lógica desse fundo, com o passar do tempo, foi o de encarecer as dispensas imotivadas através da aplicação de uma multa rescisória, incidente sobre todo o valor obtido pelo trabalhador a título de FGTS. A Constituição de 1988 estabeleceu o percentual de 40% de multa rescisória nos casos das demissões sem justa causa, valor este que foi majorado para 50%, através da Lei Complementar nº 110, de 2001.<sup>24</sup>

Embora esse tipo de iniciativa tenha procurado tornar mais oneroso as dispensas imotivadas e tornar os vínculos de trabalho mais longevos, é possível antecipar que essa é uma realidade bem diferente dos dias atuais, em que esse tipo de ônus não se apresenta como empecilho para a flexibilização do emprego. Ocorre, contudo, que, no contexto de outrora, as demissões sem justa causa não eram tão frequentes quanto na atualidade na medida em que havia a perspectiva de se “fazer carreira” nas empresas. Esta era uma realidade tão latente que o contencioso do movimento sindical brasileiro lutava para que os vínculos de trabalho fossem regulamentados perante o marco legal do Estado, uma vez que asseguraria não somente o acesso dos trabalhadores aos benefícios sociais e trabalhistas (13º salário, férias remuneradas e acrescidas de 1/3, seguridade social, dentre outros), como também por proporcionarem vínculos de trabalho de maior duração para a classe trabalhadora.

Este ponto parecia ter sido atingido no limiar da fase de industrialização do país, quando o padrão de trabalho assalariado parecia estar se estruturando através da extensão dos direitos trabalhistas e sociais. O trabalho regular, o “registrado em carteira”, sofreria um duro golpe quando os direitos, historicamente e paulatinamente conquistados, passaram a ser questionados e, até mesmo, desregulamentados, ao longo dos anos 1990. A redução de postos de trabalho, ao longo desse período, favoreceu a pressão para que a legislação fosse alterada, uma vez que pelo menos 3,3 milhões de pessoas ingressaram no desemprego e 5,5 milhões,

---

<sup>23</sup> Era o caso quando a fração dos meses trabalhados era menor do que seis meses.

<sup>24</sup> Deste percentual, 40% continuam sendo destinados aos trabalhadores e 10%, à União.

no setor informal do mercado, caracterizado pelo assalariamento sem registro em carteira, o trabalho por conta-própria e o não-remunerado.<sup>25</sup> Assim, a cada dez vagas que foram abertas no mercado de trabalho nacional, ao longo dos anos 1990, oito eram não-assalariadas e duas assalariadas, ambas sem registro em carteira. (POCHMANN, 2000).

Esse contexto de dessalariamento (perda da participação relativa do trabalho assalariado perante a ocupação total), sem dúvida, incrementou o processo de valorização do trabalho assalariado como um “bom emprego”. A justificativa deve-se ao próprio enfrentamento da realidade dos fatos, da situação de propagação do número de pessoas que ficaram à margem do mercado de trabalho e do sistema de proteção social e trabalhista, que se erigiam nas seis décadas anteriores.

A destruição de postos de trabalho com carteira assinada e a destituição dos indivíduos dessas vagas acabaram sendo essenciais para o revigoramento da valoração do assalariamento com carteira como “bom emprego” na medida em que tal situação revigorava o “déficit de reconhecimento” que as demais formas de inserção ocupacional detinham perante o assalariamento formal, isto é, de ter acesso à seguridade social, aos direitos trabalhistas e aos benefícios que geralmente são previstos nos acordos e convenções coletivas, tais como vale alimentação, auxílio-creche, dentre outros.

Em resposta, o Poder Público, as entidades sindicais e patronais mobilizaram-se para tentar amenizar os efeitos das demissões que estavam em curso no mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da reestruturação das empresas. Em face da importância e da contemporização do que representaria o processo de flexibilização das relações de trabalho, trata-se a seguir dessa questão.

## **2.4 A flexibilização do marco legal**

No Brasil, o aparecimento do desemprego em massa coincidiu com a reestruturação das empresas e a estabilização da economia nacional, nos anos 1990. Em menos de uma década, o índice de desemprego subiu mais de três pontos percentuais, ao passar de 7,2% (1992) para 10,4% (1999) da população economicamente ativa (PEA), o que elevou a estimativa para mais de oito milhões de pessoas reconhecidamente sem emprego.<sup>26</sup> O temor do desemprego em massa fez com que governos, entidades sindicais e patronais

---

<sup>25</sup> Dados da PNADs publicada pelo IBGE.

<sup>26</sup> Dados da PNADs publicada pelo IBGE.

buscassem alternativas que minimizassem os efeitos das demissões que estavam em curso no mercado de trabalho nacional.

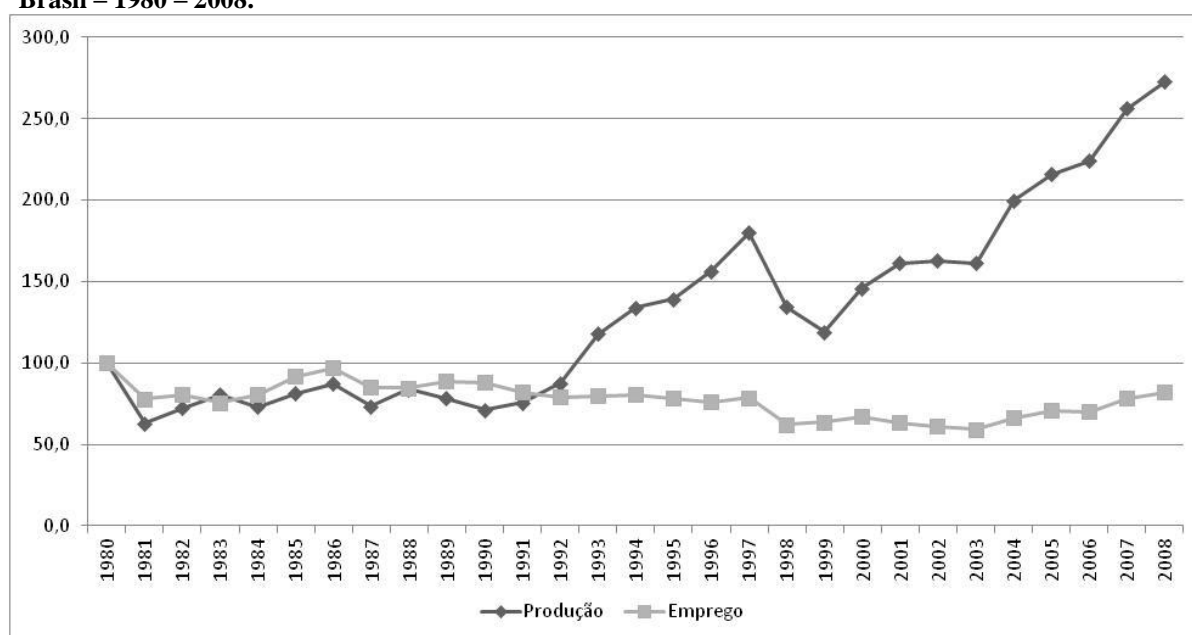
A estratégia de primeira hora e que continua sendo símbolo de acomodação na tensão entre capital e trabalho no Brasil foi a redução da carga tributária. Nas últimas décadas, esse tipo de iniciativa foi utilizado de maneira mais incisiva em pelo menos três momentos: em 1992, com a abertura da economia brasileira foi delineado o acordo da Câmara Setorial Automotiva que buscou manter os empregos dos trabalhadores desse ramo de atividade através de um pacto tripartite (governo, capital e trabalho), no qual foram asseguradas pelo setor produtivo a manutenção dos postos de trabalho, mediante o adiantamento da “data base” dos trabalhadores, e a redução carga tributária incidente nesse segmento através das alíquotas do Imposto de Produtos Industrializados (IPI) e do Imposto de Circulação de Mercadoria e Serviços (ICMS); entre 1995-1999, com as crises econômicas de vários países emergentes, foi criado no Brasil o Novo Regime Automotivo que representava uma série de benefícios (isenções, reduções, dentre outros) para que as empresas ligadas a este ramo de atividade ganhassem maior competitividade no cenário internacional e não migrassem para outros países, como a Argentina; em 2008, o governo brasileiro adotou a redução do IPI como estratégia de minimizar os efeitos da crise financeira internacional que assolou as economias de vários países, cuja concessão desse benefício começou no segmento automotivo e expandiu-se para outros ramos de atividade, como o de eletrodomésticos. Estas iniciativas, no entanto, têm um efeito bastante limitado e de curto prazo, na medida em que servem apenas como paliativo nos atos de demissão dos trabalhadores, pois,

Mesmo com a desoneração do IPI e a recuperação das vendas de automóveis, o emprego na cadeia automobilística manteve tendência de redução ao longo do primeiro semestre de 2009. Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego (Caged/MTE) revelam, entretanto, que houve desaceleração desse processo. Em janeiro e fevereiro, ocorreu redução de 22.688 empregos formais na cadeia automobilística; em maio e junho, a perda foi de 3.838 empregos. Contudo, é possível inferir que sem a redução das alíquotas do IPI, o desempenho do emprego na cadeia automobilística teria sido pior. (INSTITUTO DE PESQUISA..., 2009, p. 6-7).

Tal situação se deve ao histórico progresso técnico que elevou os níveis de produtividade com a utilização menos frequente de força de trabalho, chegando a corresponder às necessidades que até então não eram satisfeitas. (MAJNONI, 1999). Um clássico exemplo dessa situação é a própria indústria automotiva, tanto de elevação dos níveis de produtividade, como de transformações na organização e no uso do trabalho nas empresas. O número de empregos existentes na indústria automotiva nacional permanece, nos dias de

hoje inferior aos dos anos 1980 - mesmo com a abertura da economia brasileira e a instalação de várias empresas no país (Renault, Peugeot, Honda, Hyundai, entre outras) - e com níveis de produtividade quase três vezes maior ao desse período, ao atingir mais de 2,5 milhões de veículos fabricados por ano, segundo a Associação Nacional de Fabricantes de Veículos (ANFAVEA).<sup>27</sup> O Gráfico 5 ilustra esse contexto de elevação do nível de produtividade com menor utilização de força de trabalho, tomando como exemplo o próprio caso da indústria de automóveis, no Brasil.

**Gráfico 5 – Evolução do nível de emprego e de produtividade no segmento de fabricação de veículos – Brasil – 1980 – 2008.**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados da ANFAVEA (2010).

O Gráfico 5 mostra claramente, por um lado, a elevação do nível de produção de veículos automotores pela indústria brasileira, a partir do contexto de reestruturação das empresas com abertura da economia em 1992, de outro, o declínio do nível de empregos neste ramo de atividade econômica, ao longo dos anos 1990. Este é um aspecto importante porque é exatamente este segmento econômico que detém um legado histórico de organização sindical, onde foram gestadas as primeiras iniciativas de flexibilização das relações de trabalho e da legislação trabalhista brasileira, sofrendo claro refluxo.

Tal movimento se deve ao fato de que a regulamentação da legislação trabalhista pode ser compreendida como uma sanfona que se expande e se contrai. Esta sanfona pode ser descrita pela tensão entre a expansão e a contração de direitos e deveres firmados entre

<sup>27</sup> Ver ANFAVEA (2010).

trabalhadores e empregadores pela mediação do Estado, que regulamenta e fiscaliza as regras do jogo.

Importantes estudos sobre mercado de trabalho ressaltam o papel que as crises econômicas detêm na configuração e nas relações laborais desse mercado. Isto porque, no contexto de desequilíbrio entre as correlações de forças, são tomadas, muitas vezes, medidas inadequadas, ou mesmo perversas, para a classe trabalhadora: Programas de Demissão Voluntária (PDV), suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), banco de horas, dentre outras.

As ameaças de destruição dos empregos, historicamente, favoreceram que iniciativas como estas fossem propagadas. No contexto dos anos 1990, em que se ganhava relevo nos ambientes corporativos a máxima de que era preciso “fazer mais com menos”, tornava essa questão não somente uma ameaça, mas um risco real. A redução dos níveis hierárquicos nas organizações e, conseqüentemente, diminuição de postos de trabalho foram as iniciativas mais utilizadas para o “enxugamento” das empresas. Um dos segmentos que foi mais suscetível aos cortes das empresas foram os cargos das chefias intermediárias (supervisor de seção, de produção, dentre outros), cujos postos de trabalho remanescentes acabaram absorvendo um maior número de subordinados. Somente entre as “chefias intermediárias administrativas”, houve redução de quase 1/3 dos empregos - ao passar de 245,8 mil (1989) para 173,8 mil (1999) -, no Brasil dos anos 1990.<sup>28</sup>

Chegando a esse ponto, cabe chamar atenção que, embora boa parte das transformações contemporâneas do mercado de trabalho tenha ocorrido no idô dos anos 1990, especialmente por conta da maior abertura da economia brasileira associada aos processos de reestruturação das empresas, não se pode cair na tentação de que essas transformações aconteceram meramente pela pressão externa advinda da onda de transformações ocorridas no paradigma da organização e uso do trabalho, no final do século XX, reforçando somente uma perspectiva de comportamento “isomórfico” das empresas nacionais.<sup>29</sup>

Do ponto de visto analítico, isto seria o mesmo que tomar como pressuposto a criação do toyotismo como o “novo” paradigma do trabalho e somente perguntar como os demais países aderiram ao modelo de produção japonês.<sup>30</sup> No caso brasileiro, por exemplo, embora possa ser atribuída que boa parte das transformações ocorridas no mercado de

---

<sup>28</sup> Dados do MTE/RAIS.

<sup>29</sup> Isomorfismo “é o processo de constrangimento que força uma unidade em uma população a se assemelhar às outras unidades que enfrentam o mesmo jogo de condições do ambiente.” (POWELL; DIMAGGIO, 1991, p. 66).

<sup>30</sup> A literatura administrativa este processo é chamado de *benchmarking*, isto é, o de tomar como padrão de referência o produto e/ou empresa mais destacada do mercado.

trabalho nacional tenha sido gestada ao longo dos anos 1990, algumas dessas iniciativas, que ganharam maior expressão nesse período já aconteciam em solo nacional, bem antes das próprias mudanças ocorridas no centro do capitalismo mundial. Este é, por exemplo, o caso da terceirização da mão de obra que começou a existir no país num contexto em que ainda não havia nem previsão legal para essa atividade, o que dificultou o seu próprio desenvolvimento nos anos 1960.<sup>31</sup>

No entanto, a intensificação do fenômeno da terceirização da mão de obra, ocorrida no contexto dos anos 1990, especialmente atingindo setores que até então eram geridos pelo Estado (as privatizações), acabou transmitindo erroneamente a ideia de que este era um movimento novo e meramente orquestrado e de cunho liberal, não reconhecendo o próprio processo histórico ao qual essa prática estava inserida.

E o mais interessante desse processo foi que, diferentemente do ocorrido nos Estados Unidos e na Europa, a necessidade de terceirização da mão de obra partiu pela precisão do próprio governo brasileiro, que, no período do governo militar, necessitava de mão de obra, mas não queria que os “terceirizados” acionassem judicialmente o Estado para equiparação de direitos com os funcionários públicos estáveis. Este tipo de problema foi contornado com a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos anos 1970, que regulamentou a chamada “locação de mão de obra.” (PEDRO, 2007). Assim, perante o marco legal, foi possível a contratação de mão de obra sem geração de vínculos empregatícios por períodos superiores há três meses.

Dessa forma de operar (em especial das empresas de menor porte), muitas das empresas prestadoras de serviço se valeram dos mais diversos expedientes para burlar as obrigações trabalhistas e previdenciárias, dispensando antecipadamente os trabalhadores e/ou não reconhecendo vínculos trabalhistas, bem como dos direitos assegurados a estas relações de trabalho, tais como: do 13º salário, férias remuneradas e acrescidas de 33%, descanso semanal, dentre outros.

Esse tipo de prática teve, entretanto, que se confrontar com movimentos de oposição à inobservância das obrigações trabalhistas que vinham, até então, sendo delegadas a terceiros, como a declaração do TST, entre 1999 e 2000, que tornou as empresas tomadoras e prestadores de serviços corresponsáveis nos casos de descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Esta regulação acabou favorecendo, entre outros fatores, a

---

<sup>31</sup> Atribui-se que a primeira iniciativa dessa natureza no país ocorreu com um tipo de franquias da Manpower (empresa norte-americana que foi criada para recolocação dos trabalhadores da indústria bélica para outros setores no pós-guerra), em 1963. Em 1973, foi criada a Associação Brasileira de Empresas de Serviços Terceirizados e Trabalho Temporário - ASSERTTEM. (PEDRO, 2007).

formalização de postos de trabalho já existentes, uma vez que as empresas passaram a ter maior atenção ao cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, nos casos dos serviços terceirizados.

Outro aspecto relevante que evidencia o processo de correlação de forças entre os segmentos sociais é que várias iniciativas que foram propostas no contexto das transformações do mercado de trabalho nacional acabaram também não vingando. Foi o caso da iniciativa da prevalência do negociado sobre o legislado, que, sinteticamente, colocava em evidência que os acordos e convenções coletivas teriam maior relevância do que o marco regulatório propriamente dito. Esta iniciativa acabou sendo vetada pela pressão exercida pelos movimentos sociais, especialmente o sindical, dado que possivelmente encontrariam maiores riscos nas mesas de negociações com os empregadores, haja vista as possibilidades de supressão de direitos historicamente assegurados pela legislação.

Nesse tipo de discussão é importante chamar atenção sobre a ingerência da esfera pública que parece indicar contraproduzibilidade ao regime de produção flexível. Tanto é assim que, conforme se vê visto mais adiante, há indícios de que as empresas estão preferindo cumprir a legislação trabalhista, especialmente seguindo a contratação padrão da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - isto é, o dos contratos por prazo indeterminado -, do que a ter que prestar satisfação aos sindicatos ou as autoridades públicas nas ações de dispensas de trabalhadores.

O fato é que, seguindo minimamente a legislação, principalmente com relação aos direitos inerentes às rescisões contratuais (13º salário, férias, aviso-prévio, dentre outros), as empresas acabam não sendo obrigadas a prestar maiores esclarecimentos com relação a suas ações, uma vez que o Brasil não é signatário da Convenção nº 158 da OIT, que versa sobre as demissões imotivadas.<sup>32</sup>

Este é, sem dúvida, outro veio do processo de flexibilização do emprego: a menor interferência da esfera pública nos negócios privados. Na prática, a literatura tem tratado essa questão sob a ótica das iniciativas que (des)regulamentaram o marco legal. Independentemente da retórica e das diferentes situações que cada país viveu, entre a regulamentação e a desregulamentação das relações de trabalho, torna-se relevante analisar as

---

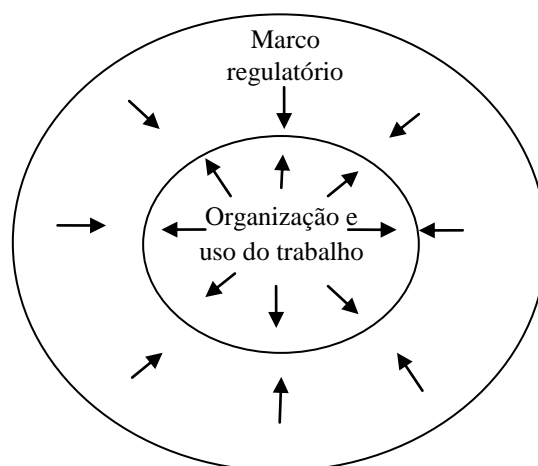
<sup>32</sup> Um dos eixos centrais dessa Convenção é o estabelecimento da condição de que as demissões ocorram quando o empregado não é capaz de exercer suas funções ou que exista comprovadamente crise financeira da empresa ou expressivas mudanças tecnológicas que alterem o modo de produção do empreendimento capitalista. A Convenção nº 158 foi aprovada pela OIT, em 1982, sendo ratificada pelo Brasil, em 1992, e somente incorporada à legislação brasileira, em 1996. Nesse momento, entidades patronais ingressaram com ação direta de inconstitucionalidade (ADIN) contra a incorporação dessa Convenção à legislação, ao qual o governo denunciou esta Convenção no mesmo ano.



principais alterações empreendidas na legislação trabalhista brasileira, ao longo das duas últimas décadas. Primeiro, porque a década dos anos 1990 foi marcada pelo contexto de dessalariamento e da prerrogativa de que era necessário mudar a legislação para se gerar empregos no Brasil; segundo, porque cabe avaliar se a recente trajetória do crescimento do emprego formal, nos anos 2000, está associada a estas mudanças.

No entanto, para melhor entender a configuração desse fenômeno, é preciso levar em consideração que as modificações nas relações de trabalho podem ocorrer tanto por influências endógenas ao empreendimento capitalista, especialmente com relação às condições de organização e uso do trabalho no cotidiano das empresas, através de acordos e convenções coletivas – o que é previsto, por exemplo, pela Constituição brasileira; quanto exógenas, por meio de uma regulamentação mais ampla entre o empreendimento capitalista, o mercado de trabalho e o próprio marco regulatório, com a institucionalização e difusão de novas práticas impostas na legislação. (Figura 2).

**Figura 2 - Flexibilidade das relações de trabalho no âmbito das empresas e na organização do uso do trabalho**



**Fonte:** Elaboração própria do autor.

Nessa discussão, é importante mencionar que algumas das alterações ocorridas na legislação trabalhista brasileira se deram a partir da consolidação de algumas práticas que já vinham sendo adotadas no ambiente das empresas, através dos acordos e das convenções coletivas. Para tal, recorre-se novamente ao caso da indústria automotiva, cujo segmento econômico adotou algumas modificações nas relações de trabalho, antes mesmo da incorporação dessas práticas pela legislação trabalhista. Este caminho esteve, em primeira instância, associado aos acordos tripartites entre representantes do capital, do trabalho e do poder público para que fosse evitado o desemprego em massa nesse segmento econômico.

Embora a desoneração tributária tenha sido o expediente de primeira hora utilizado para amenizar as tensões entre o capital e o trabalho, conforme já havíamos indicado, esse tipo de ação se tornara pouco eficaz na medida em que a lógica de outrora pregava que as empresas deveriam ser “enxutas” para ganhar maior eficiência do que a ter que se contentar com soluções paliativas, como a desoneração da carga tributária. Além disso, a economia mundial, ao longo dos anos 1990, enfrentou sucessivas crises econômicas nacionais que repercutiam não somente no mercado globalizado de capitais como também no consumo, na produção e na alocação dos investimentos nos países, o que, sobremaneira, não deixava de ser uma pressão maior para que o processo de mudança institucional ocorresse com maior celeridade no âmbito das empresas.<sup>33</sup>

Dessa maneira, surgiram algumas estratégias para que o modo de produção e as relações de trabalho fossem mais flexibilizadas, especialmente com o aproveitamento das chamadas “brechas da legislação” para inserção de novas práticas. Uma dessas iniciativas ficou conhecida como “banco de horas”, que, sinteticamente, significa o uso das jornadas laborais de acordo com as necessidades das empresas e não com os horários permanentes fixados como tradicionalmente ocorria. A saber, as jornadas sofrem diminuição nos períodos de menor demanda por trabalho para que, posteriormente, sejam compensadas nos momentos em que há maior exigência de mão de obra, e vice-versa.<sup>34</sup>

O banco de horas, na verdade, fora apontado como uma “saída” na negociação tripartite (capital, trabalho e governo) para que não houvesse maiores demissões na indústria automotiva diante das transformações econômicas que ocorriam nesse segmento, no contexto dos anos 1990. Assim,

Em 1995, começou no Brasil um processo de redução da jornada de 44 para 42 horas com compensação – pagavam-se e contabilizavam-se horas não trabalhadas, para serem trabalhadas em momentos de reativação produtiva (Acordo da Ford com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista), qualificando como banco de horas e que foi retomado por numerosos acordos (em especial no setor automobilístico). Esse acordo pioneiro deu lugar também, em julho de 1996, a um novo acordo entre as mesmas partes, no qual se pactuou por seis meses, uma semana de trabalho de quatro dias (38 horas semanais), acordando-se que a diminuição poderia ser compensada em 1997, quando se recuperaria o nível produtivo. Esse acordo

---

<sup>33</sup> Tornaram-se emblemáticas nos noticiários econômicos expressões como “efeito cascata”, “bola de neve”, “efeito dominó”, entre outras, para ilustrar a interatividade entre a economia global e as economias nacionais (e também subnacionais). A título de exemplo, a mais recente crise financeira de âmbito global começou por problemas no sistema de financiamento habitacional norte-americano e que se alastrou em escala mundial, a partir de 2007. Segundo relatório da OIT, essa crise gerou, em 51 países em que se tinham informações disponíveis, a extinção de 20 milhões de empregos. Ver International Labour Organization (2009).

<sup>34</sup> Conforme havíamos indicado na parte inicial deste capítulo sobre a tensão entre a “mais valia” e o “trabalho morto” na disputa material e simbólica travada cotidianamente entre empregadores e trabalhadores.

fundava-se na necessidade dos sindicatos frearem dispensas iminentes e de a gerência de reduzir custos permanentes. (DAL MOLIN, 2011, p. 85-86).

Este acordo, na verdade, teve como base a previsão legal da Constituição de 1988 que antevê a possibilidade de compensação de horários e/ou redução de jornadas mediante acordo ou convenção coletiva. (DAL MOLIN, 2011). Buscava-se com essa proposta evitar as demissões de trabalhadores, já que este era um risco eminente nas mesas de negociação. Nesse contexto, o banco de horas acabou sendo posteriormente regulamentado pela Lei nº 9.601, de 1998, que também criou os chamados contratos por prazo determinado.

No Quadro 1, a seguir, sintetizam-se as principais alterações ocorridas na legislação trabalhista brasileira nos últimos anos, especialmente englobando os oito anos de governo Fernando Henrique (1995 -2002) e os oito anos de Governo Lula (2003-2010). O debate sobre a necessidade de alterações na legislação trabalhista, que vez por outra ganha relevo na agenda política, favoreceu esse recorte temporal. Isto porque as principais alterações ocorridas na legislação trabalhista aconteceram nesse interstício, especialmente na segunda metade dos anos 1990, período em que a crise do emprego se agravou, tanto pelo aprofundamento do processo de reestruturação das empresas, quanto pelas sucessivas crises econômicas que abalaram as economias mundiais, o que, sobremaneira, favoreceu as mudanças na legislação trabalhista, conforme apresentado a seguir.

**Quadro 1 – Modificações na legislação trabalhista quanto à flexibilidade das relações de trabalho no âmbito das empresas e na organização do uso do trabalho – quadro síntese (1994 – 2010)**

TIPOS	INSTRUMENTO LEGAL	DENOMINAÇÃO	MODIFICAÇÕES	INSTRUMENTO LEGAL
Organização do uso do trabalho	Lei nº 9.601/1998	Banco de horas	---	---
	Lei nº 10.101/2000	Trabalho aos domingos	Altera e acresce dispositivos à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000. (Trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral.)	Lei nº 11.603/2007
Modalidades especiais de contratação	Lei nº 8.949/1994	Cooperativas profissionais	---	---
	Medida Provisória nº 2.164/2001	Trabalho estágio	Estipula a carga horária de, no máximo, seis horas de trabalho, bem como define o percentual máximo de estagiários de acordo com o porte das empresas.	Lei nº 11.778/2008
	Portaria do Ministério do Trabalho de 29/6/1996	Trabalho temporário	Estabelece que as alterações no registro da empresa e as alterações contratuais sejam feitas no Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário - SIRETT.	Instrução Normativa nº 10/2009
	Lei nº 9.601/1998	Contratos por prazo determinado	Regulamentação	Decreto nº 2.490, de 4/2/98
	Resolução 200/1998 do CODEFAT	Trabalho em tempo parcial	Estabelece remuneração e tempo de férias proporcionais, bem como trata da suspensão dos contratos por um período entre dois e cinco meses.	Medida Provisória nº 2.164-41/2001
	Medida Provisória nº 1.709/1999	Suspensão temporária do contrato de trabalho		
	Medida Provisória nº 1.779/1999	Suspensão do contrato de trabalho	---	---
	Lei nº 10.097/2000	Contrato aprendizagem	Altera os art. 428 e 433 da CLT ao estabelecer que o contrato de aprendizagem é um contrato especial para pessoas entre 14 e 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional.	Lei nº 11.180/2005

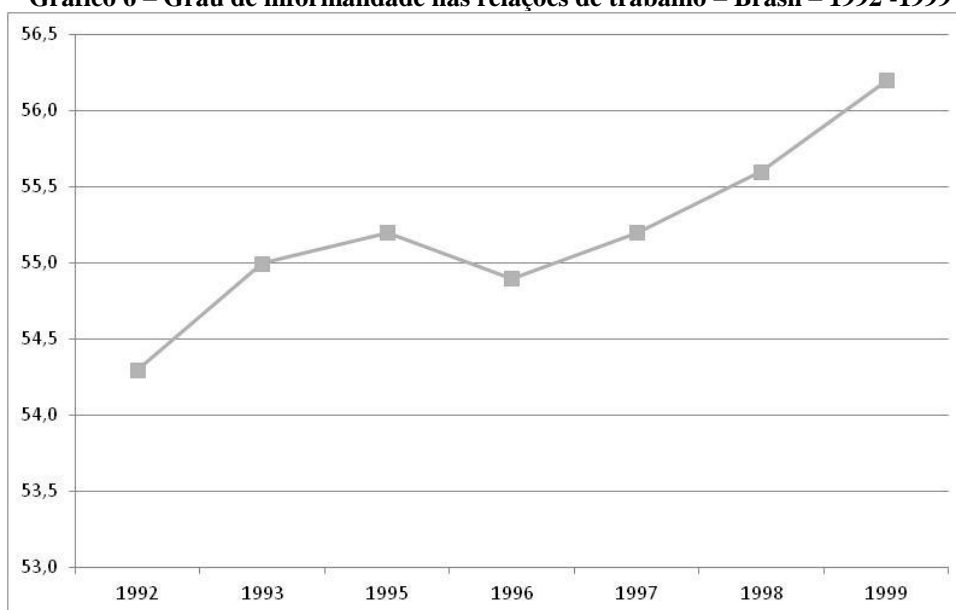
**Fonte:** Elaboração própria da partir da legislação e das seguintes obras: Cardoso Jr (2002) e Dal Molin (2011).

Pode-se perceber, no Quadro apresentado, duas linhas de ações empreendidas pela legislação. Por um lado, há iniciativas que possibilitaram a organização do uso do trabalho nas empresas, como a questão da modulação das jornadas de trabalho, de acordo com o advento do banco de horas, bem como da possibilidade do desempenho das atividades laborais aos domingos. Este é um aspecto relevante na medida em que a modulação da jornada de trabalho, isto é, de configurá-la de acordo com as oscilações de alta e de baixa do mercado, fez com que o empreendimento capitalista encontrasse maior flexibilidade de maximizar a utilização da mão de obra em detrimento de possíveis “porosidades”, que poderiam ocorrer em períodos de menor demanda através do ócio dos trabalhadores. As jornadas de trabalho seriam, portanto, de tipo distinto daquele historicamente institucionalizado de horário fixo e permanente. Estariam marcadas pelas necessidades de os empreendimentos capitalistas de alterarem os horários, mesmo que tal iniciativa devesse ser legitimada nos acordos e convenções coletivas. Daí surgiram variações ao modelo de contratação da força de trabalho ao seguir essa lógica do estabelecimento de um determinado número de horas e que pudessem ser executadas das mais diversas maneiras, como o caso dos trabalhadores “horistas”, que realizam suas atividades, muitas vezes, nos mais diferentes horários (manhã, tarde e/ou noite) e em dias sequenciais ou escalonados. Esta é uma modalidade muito frequente, por exemplo, entre os profissionais de ensino em que as jornadas de trabalho são bastante fragmentadas.

De outro, as modificações colocadas na legislação favoreceram a criação de modalidades especiais de contratação para além da “velha norma” da CLT, os chamados contratos por prazo indeterminado. Na medida em que a flexibilidade dos horários dos trabalhadores não dava conta nos períodos de elevação do mercado, as empresas poderiam contratar mão de obra por essas modalidades especiais, que, em tese, não apresentariam maior dispêndio para os empregadores se comparado com o modelo de contratação padrão, que estabelece a necessidade do pagamento do aviso prévio (trabalhado ou indenizado) e da multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS). Esse seria o caso dos contratos dos trabalhadores temporários e daqueles contratados por prazo determinado.<sup>35</sup> Não se pode tirar o peso que tais iniciativas eram também apresentadas na agenda política como alternativa para a formalização dos vínculos de trabalho na medida em que crescia, na década de 1990, o nível de informalidade nas relações laborais, no país. (Gráfico 6).

---

<sup>35</sup> Os contratos por prazo determinado, criados pela Lei nº 9.601/1998 e regulamentados pelo Decreto nº 2.490, de 4/2/98, estabelecem o prazo máximo de dois anos o limite do vínculo de trabalho.

**Gráfico 6 – Grau de informalidade nas relações de trabalho – Brasil – 1992 -1999**

**Fonte:** Elaboração do IPEA e IBGE/PNAD.

**Nota:** Grau de informalidade medido sobre a proporção do somatório dos empregados sem carteira e trabalhadores por conta própria sob o somatório dos trabalhadores protegidos, os dos sem carteira e daqueles por conta própria.

Seu crescimento mais acelerado é um indicador quão inciso foi o processo de informalização das relações de trabalho. E, a crer pelo Gráfico 6, esta elevação parece ter se feito mais evidente no final da década de 1990, que foi um período de destruição de postos de trabalho formais, o que, sobremaneira, pode ter favorecido que parcela desses trabalhadores, que foram destituídos desses postos de trabalho mais regulamentados, tenha migrado para o setor informal da economia. Somente no primeiro governo Fernando Henrique (1995-1998), o país contabilizou o fechamento de mais de um milhão de empregos com carteira assinada, o que pode ter favorecido esse tipo de estratégia.<sup>36</sup>

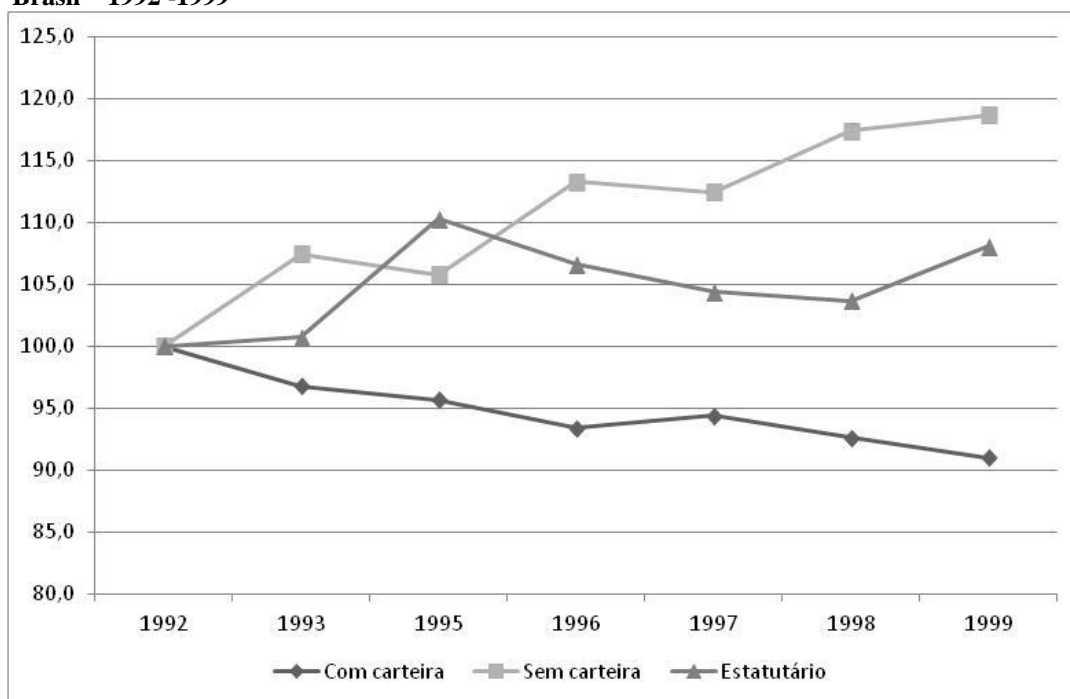
Não sem razão que boa parte das alterações providas na legislação trabalhista tenha ocorrido exatamente nesse período, dada a combinação de redução de postos de trabalho, especialmente os registrados em carteira, associado a elevação dos níveis de desemprego e da informalidade nas relações de trabalho, conforme apresentado nesta seção. Este é um aspecto relevante na medida em que, diante desse contexto, houve uma articulação bem original, coerção capitalista e consentimento operário (ALVES, 2000), pois, se, por um lado, as empresas intensificavam os seus processos de reestruturação produtiva, através da redução dos níveis hierárquicos e do número de trabalhadores (dispensas, programas de demissão voluntária, terceirização, dentre outros), bem como das formas de organização e uso

<sup>36</sup> Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego, entre 1995 e 1998, houve redução de 1.018.121 postos de trabalho.

do trabalho no interior das empresas (banco de horas e turnos de trabalho, por exemplo); de outro, houve consentimento das principais centrais sindicais com boa parte das modificações que foram implementadas na legislação trabalhista, na tentativa de “salvar” os empregos existentes.

No entanto, viu-se que houve uma continuada diminuição da presença dos empregos mais formalizados no mercado de trabalho nacional. E essa redução se acelera novamente no período em que a maior parcela das alterações ocorridas na legislação trabalhista são regulamentadas. Como está expresso no Gráfico 7, o nível de assalariamento com carteira assinada teve uma queda de cinco por cento na primeira metade da década de 1990 e, a partir de 1998 (ano de regulação da Lei nº 9.601), declina novamente até registrar uma queda de 9%, em 1999. As informações do Gráfico 6 deixam evidente que enquanto diminuía os vínculos formais de trabalho, crescia a participação do assalariamento sem registro, sinalizando uma deterioração da sociedade salarial, na medida em que estes postos de trabalho não asseguravam uma proteção social e trabalhista como apregoava esse modelo de sociedade, num claro retrocesso para uma mera remuneração pontual de tarefas, tal como ocorria até o século XIX.

**Gráfico 7 – Evolução da composição do trabalho assalariado, segundo o tipo de vínculo – Brasil – 1992 -1999**



**Fonte:** Elaboração própria do autor do IBGE/PNAD.

**Nota:** Entre os estatutários, incluso os militares.

Embora devam ser reconhecidas as peculiaridades dos mais diversos países, cabe destacar que a crescente expansão e a visibilidade desse tipo de fenômeno fizeram com que muitos autores atribuíssem o fim do emprego diante do contexto de flexibilização das relações de trabalho de âmbito internacional, que começou por volta dos anos 1980. Os efeitos desse processo aconteceram com maior intensidade no Brasil, na década seguinte, em que se fragilizaram os vínculos de trabalho ao mesmo tempo em que houve alterações no marco legal diante de um cenário de diminuição das oportunidades de trabalho e de elevação dos níveis de desemprego. Conquanto a literatura tenha tratado a flexibilização do trabalho como esse processo de fragilização dos vínculos e dos direitos historicamente conquistados, o capítulo seguinte mostra o comportamento aparentemente contrário a esta tendência, haja vista os vínculos formais de trabalho serem (re)constituídos, possibilitando o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, ao mesmo tempo em que se flexibilizam as relações de trabalho. É esse aparente paradoxo que se analisa a seguir.



### **3 FORMALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM APARENTE PARADOXO**

Um dos principais desafios levantados neste capítulo é tratar sobre os efeitos da conjunção do crescimento econômico e da geração de postos de trabalho, especialmente aqueles com carteira assinada, por um lado, com a flexibilização das relações de trabalho, de outro. Estas questões aparentemente têm sido tratadas como tendências contrárias pela literatura. Se a formalização das relações de trabalho estava relacionada à regulamentação das conquistas obtidas pelos assalariados em décadas de luta (remuneração, jornada, seguridade social, dentre outros), do outro, flexibilização referia-se à desconstituição ou despadronização dessas garantias, conforme tratado no capítulo anterior.

No entanto, um dos argumentos levantados neste capítulo é o de que a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho no Brasil ocorrerá em meio a maior geração de empregos com carteira assinada. Poder-se-ia até fazer um contraponto a esta assertiva ao colocar que a legislação trabalhista brasileira já fora anteriormente flexibilizada e que atualmente atende ao modo de reprodução capitalista contemporâneo, embora existam indícios de que a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho de âmbito nacional aconteceu massivamente com a utilização da “velha norma” – “o emprego com carteira”, “registrado” ou “formal” – e não com as “modalidades especiais” de contratação que foram inseridas na legislação.

Com base nesse enfoque, foi necessário investigar as fontes de dados secundárias que tratam da movimentação das oportunidades de trabalho, especialmente aquelas formalmente registradas e que geralmente costumam respeitar a legislação. Uma dessas fontes, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é bastante significativa para documentar o que se descreve, por ser um registro administrativo de caráter censitário sobre a movimentação dos trabalhadores no segmento mais formalizado do mercado de trabalho brasileiro. Esta fonte permite explorar, por exemplo, as seguintes questões:

- Qual é o tipo de vínculo estabelecido entre as empresas e os trabalhadores na trajetória recente do mercado de trabalho brasileiro?
- É possível detectar o grau de movimentação dos trabalhadores nesses empregos? Sendo assim, qual o tempo de emprego?

- Em que medida o nível de remuneração influencia essa movimentação? Há algum indício de que os trabalhadores que estão entrando no segmento mais formalizado do mercado de trabalho estejam ganhando menos do que aqueles que estão saindo?

O levantamento dessas questões se torna relevante na medida em que o emprego formal voltou a crescer depois de um contexto em que este tipo de vínculo laboral era dado como em extinção, no final do século XX. Isto porque predominava um quadro de dessalariamento das relações de trabalho, através do crescimento das ocupações autônomas, que geralmente são precárias, atípicas e desprotegidas, como também de expansão das relações de trabalho assalariado sem registro em carteira profissional, que não asseguram o acesso aos benefícios sociais e trabalhistas vinculados ao labor. Esta situação se inverteu completamente nos anos 2000, haja vista que dos 20,7 milhões de postos de trabalho gerados nesse período, 17,5 milhões eram de trabalhos assalariados (84,4%), notadamente, com vínculo formal de trabalho, segundo informações dos censos demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), cuja fonte de informação investiga o total de ocupados nas suas diversas formas de inserção ocupacional. (Tabela 2).

**Tabela 2 – População ocupada, segundo a posição na ocupação – Brasil 2000/2010**

Posição na ocupação	População		Variações	
	2000	2010	Absoluta	Relativa (%)
<b>Total</b>	<b>65.629.892</b>	<b>86.353.839</b>	<b>20.723.947</b>	<b>31,6</b>
<b>Assalariadas</b>	<b>43.694.129</b>	<b>61.176.567</b>	<b>17.482.438</b>	<b>40,0</b>
Com carteira	23.929.433	39.107.321	15.177.888	63,4
Militares e funcionários públicos estatutários	3.693.162	4.651.127	957.965	25,9
Sem carteira	16.071.534	17.418.119	1.346.585	8,4
<b>Não-assalariadas</b>	<b>21.935.763</b>	<b>25.177.271</b>	<b>3.241.508</b>	<b>14,8</b>
Conta própria	15.396.247	18.529.011	3.132.764	20,3
Empregadores	1.897.842	1.703.130	-194.712	-10,3
Não remunerados	2.608.533	1.485.492	-1.123.041	-43,1
Produção para o próprio consumo	2.033.141	3.459.638	1.426.497	70,2

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do Censos demográficos do IBGE.

E qual o resultado desse desempenho na estrutura ocupacional brasileira? Nitidamente uma maior estruturação e formalização das relações trabalhistas (Tabela 3) ao invés das formas não-assalariadas e também ilegais, como o assalariamento sem carteira, que marcaram os anos 1990.

**Tabela 3 – Distribuição dos ocupados, segundo a posição na ocupação – Brasil 2000/2010**

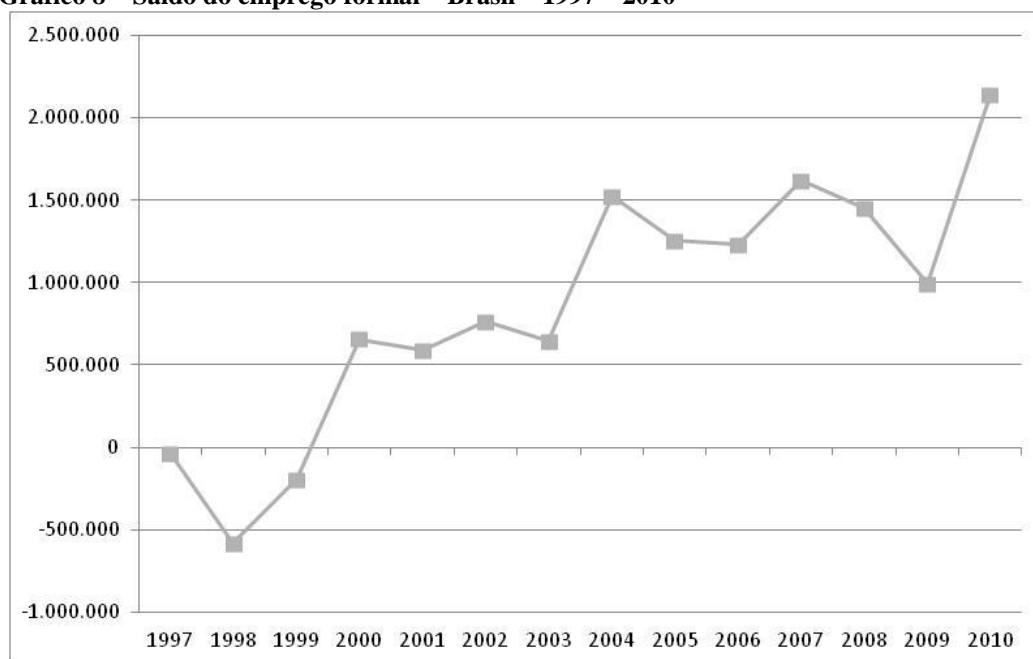
Posição na ocupação	Ano	
	2000	2010
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Assalariadas</b>	<b>66,6</b>	<b>70,8</b>
Com carteira	36,5	45,3
Militares e funcionários públicos estatutários	5,6	5,4
Sem carteira	24,5	20,2
<b>Não-assalariadas</b>	<b>33,4</b>	<b>29,2</b>
Conta própria	23,5	21,5
Empregadores	2,9	2,0
Não remunerados	4,0	1,7
Produção para o próprio consumo	3,1	4,0

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos Censos demográficos do IBGE.

Algumas questões se colocam diante dessa inflexão do mercado de trabalho nacional. A principal diz respeito ao papel que as alterações promovidas na legislação trabalhista tiveram nesse processo na medida em que era apontado pelas entidades patronais que este era um entrave para a geração de empregos no país. Outra indagação provocativa daí se depreende. Poder-se-ia dizer que se estava a testemunhar o revigoramento da segurança do emprego no Brasil em benefício dos trabalhadores e em detrimento do capital, especialmente com relação aos direitos conquistados em décadas de luta?

### **3.1 Anos 2000: expansão do emprego formal, reemprego e dispensa**

A trajetória recente do mercado de trabalho brasileiro tem sido marcada pela expansão do volume de empregos com carteira assinada, especialmente a partir de 2004. (Gráfico 8). Estes empregos, como se sabe, agregam a relação de trabalho a uma série de benefícios sociais e trabalhistas típicos (férias remuneradas, 13º salário, seguridade social, dentre outros), bem como remunerações indiretas, que, muitas vezes, estão presentes nos acordos e convenções coletivas para subsidiar, por exemplo, a alimentação e a saúde do trabalhador.

**Gráfico 8 – Saldo do emprego formal – Brasil – 1997 – 2010**

Fonte: MTE/CAGED.

O revigoramento desses empregos não deixava de representar uma inflexão ao “estilo brasileiro”, caracterizado por meio de trabalhos ocasionais e de curto prazo, informais e sem garantias contratuais de pensão ou direitos compensatórios, podendo ser interrompido de uma hora para outra segundo a própria vontade do empregador. (BAUMAN, 2008). Entender essa mudança poderia pôr em xeque o dilema estabelecido outrora que colocou o emprego, por um lado, e a proteção social aos trabalhadores, de outro. Tal dilema se colocava porque era atribuído que a legislação brasileira era “atrasada” e que era necessário acabar com seus excessos. Que excessos? O de poder contar com um padrão de remuneração mínimo, independentemente da produtividade, de ter uma jornada de trabalho regular e não de acordo com as necessidades da empresa, dentre outras situações. (DAL ROSSO, 2008).

A ênfase nesse processo de desregulamentação das relações de trabalho ganhou evidência na medida em que se agravaram, na última década do século XX, as crises econômicas e a questão do emprego. Embora o descumprimento da legislação trabalhista tenha acompanhado a história do desenvolvimento capitalista no país, seus efeitos, em maior ou menor grau, ganharam dimensão no contexto das crises econômicas e dos processos de reestruturação das empresas ao longo dos anos 1990, especialmente com o aumento das práticas de terceirização e/ou subcontratação da mão de obra. Estas iniciativas, em grande medida, foram utilizadas como estratégia para burlar o cumprimento da legislação (trabalhista e previdenciária), principalmente porque tais responsabilidades foram delegadas a terceiros.

De forma mais geral, podemos destacar duas estratégias que foram bem representativas nesse contexto. A primeira estava relacionada à formação de “cooperativas de trabalho”, ou “pseudocooperativas”, em que os indivíduos, embora estivessem submetidos a relações tipicamente assalariadas – subordinação mediante o cumprimento de uma jornada laboral e recebimento de “salário”, a chamada “produção” –, não percebiam os direitos trabalhistas inerentes a esse tipo de vínculo laboral sob o pretexto de que eram “cooperados”. No entanto, a expansão desse tipo de artifício favoreceu as iniciativas de fiscalização e de coibição a essa prática, ainda nos anos 1990, dado que fugia nitidamente aos princípios do cooperativismo, caracterizados, de maneira geral, pela autonomia, independência e participação econômica dos cooperados.

Outra estratégia que foi bastante significativa foi a formação de empresas terceirizadas para prestação de serviços de locação de mão de obra. No entanto, o acúmulo de processos advindos dessas empresas na Justiça do Trabalho, principalmente quando as demissões e os custos rescisórios vinham à tona, fez com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) declarasse, ainda no final dos anos 1990, que as empresas tomadoras e prestadoras de serviços eram solidárias e subsidiárias com relação ao cumprimento da legislação trabalhista, bem como do recolhimento dos encargos sociais. Atribuiu-se que tal iniciativa teve impacto na formalização das relações de trabalho uma vez que as empresas passaram a ter maior atenção ao cumprimento da legislação, independentemente da contratação ser direta ou indireta, visto estarem sendo cada vez mais acionadas a responder os processos trabalhistas.

Com efeito, a literatura aponta que outros fatores também contribuíram para a expansão do emprego formal no país, na primeira década do século XXI. Os principais são: abandono do regime cambial (POCHMANN et al., 2006), crescimento da economia mundial e maior demanda por *commodities*<sup>37</sup>, políticas de transferência de renda e garantia de renda mínima (INTERNATIONAL..., 2009), maior consumo de bens duráveis pelas famílias e de investimento das empresas (BALTAR, 2010), expansão do emprego formal e política de valorização do salário mínimo, com destaque para o crescimento da massa salarial devido à expansão do emprego e dos salários.

Diante disso, será que o mercado de trabalho nacional, tradicionalmente heterogêneo, irregular e intermitente, estava a propiciar maior segurança no emprego na medida em que o país registrava expansão de postos de trabalhos mais formalizados, isto é, de acordo com o marco o legal do Estado?

---

<sup>37</sup>*Commodities* são mercadorias de origem primária e que são comercializadas nas bolsas de mercadorias, tais como ouro, café, soja, minério, dentre outros.

Para responder a esse tipo de indagação, tornou-se necessário avaliar as características dos empregos que vinham sendo gerados nesse início de século XXI. Para isso, recorreram-se às informações prestadas pelas empresas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre as admissões realizadas em cada ano, especialmente identificando se este era o primeiro registro na carteira profissional dos trabalhadores, ou não (reemprego), conforme ilustra a Tabela 4.

**Tabela 4 – Admissões no Emprego Formal por Tipo<sup>(1)</sup> – Brasil – 2001 - 2010**

Ano	Admissões (em mil)			Proporção de reemprego (%)
	Total	Primeiro Emprego	Reemprego	
2001	10.351	1.818	7.692	74,3
2002	9.812	1.851	7.962	81,1
2003	9.809	1.797	8.012	81,7
2004	11.296	2.084	9.212	81,6
2005	12.179	2.256	9.923	81,5
2006	12.831	2.284	10.547	82,2
2007	14.341	2.463	11.878	82,8
2008	16.659	2.776	13.883	83,3
2009	16.188	2.456	13.732	84,8
2010	19.205	2.958	16.247	84,6

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/CAGED.

(1) Incluso as admissões por transferências, sendo que esta informação fora captada somente até 2001.

O primeiro contato com os resultados permitiu identificar que, ao longo dos últimos anos, mais de oitenta por cento das admissões formais se deram na situação de reemprego, proporção esta que se elevou com a expansão da economia e do ritmo das contratações. Neste caso, é possível entrever que houve nesse processo uma contínua movimentação de entrada e saída de trabalhadores do mercado de trabalho, dada a elevação do número de trabalhadores reempregados a cada ano. É fato que este resultado demandaria uma confirmação, visto que leva em consideração apenas a evidência, ou não, de um vínculo anterior de trabalho nos atos de contratação. No entanto, cabe mencionar outro dado que deixa essa situação bem aparente: é que 38% das admissões que ocorreram nos últimos anos se deram entre as pessoas com até 24 anos de idade, fato que sinaliza que trabalhadores tão jovens já podiam possuir, pelo menos, duas experiências na carteira de trabalho, isto sem contar com as oportunidades que podem ter acontecido no setor informal da economia.<sup>38</sup> E

<sup>38</sup> As informações relativas aos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego só registram a movimentação dos trabalhadores quando eles ocupam postos de trabalho formais, cuja informação pode ser obtida através da consulta de documentos pessoais, como o número do Programa de Integração Social (PIS) do

não apenas isso. Esta é uma realidade que, muitas vezes, traduz-se em trajetórias ocupacionais imprevisíveis, alternando tempos ociosos de desemprego (ou até inatividade) e trabalhos com menor duração, significando, portanto, aumento nos processos de procura por trabalho. E, no caso, trata-se de se reconhecer que a procura por trabalho deixa de estar associada somente ao início das carreiras profissionais ou relacionada aos casos de flutuações cíclicas, crises econômicas ou setoriais, passando a ser algo mais rotineiro nas trajetórias pessoal e ocupacional dos indivíduos.

Mas em que medida esse tipo de situação quer dizer mesmo que há uma continua movimentação de entrada e saída de trabalhadores no mercado de trabalho, especialmente nesses empregos, que, tradicionalmente, asseguram direitos mínimos, relacionados à atividade laboral, e que exigem certo trâmite nos atos de demissão dos trabalhadores (aviso prévio, multa rescisória e representação sindical)?

Para responder a esta pergunta era preciso investigar o tempo de duração desses empregos. Diante dessa necessidade, a disponibilidade de estatísticas de caráter censitário sobre a movimentação do emprego se tornara essencial para compreensão do fenômeno que se descreve. As informações compiladas pelos registros administrativos do MTE apontam que ocorre a cada ano uma média de doze milhões de dispensas do emprego formal no país, sendo que pouco mais de sete milhões desses casos atingem os trabalhadores com, no máximo, doze meses de emprego, o que evidencia um ciclo de vida muito curto de boa parte das oportunidades de trabalho que foram geradas nesse início de século XXI. (Tabela 5).

**Tabela 5 – Número de desligamentos no emprego formal, segundo tempo de trabalho (em mil pessoas) – Brasil – 2001 – 2010**

Tempo de trabalho (em meses)	Ano									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1,0 a 2,9	1.780	1.741	1.729	1.987	2.184	2.280	2.552	3.204	3.028	3.655
3,0 a 5,9	1.668	1.566	1.585	1.687	1.908	2.046	2.240	2.742	2.632	3.188
6,0 a 11,9	1.973	1.894	1.908	2.017	2.317	2.426	2.629	3.184	3.292	3.601
12,0 a 23,9	1.551	1.517	1.509	1.549	1.713	1.907	2.076	2.395	2.584	2.707
> 24	2.367	1.958	2.078	2.128	2.356	2.484	2.707	3.038	3.056	3.217
Ignorado	422	375	354	406	448	459	519	644	600	699
<b>Total</b>	<b>9.761</b>	<b>9.050</b>	<b>9.164</b>	<b>9.773</b>	<b>10.925</b>	<b>11.602</b>	<b>12.724</b>	<b>15.207</b>	<b>15.193</b>	<b>17.068</b>

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/CAGED.

Este resultado está de acordo com aquele a que havia sido sinalizado anteriormente sobre a intensa movimentação de entrada e saída dos trabalhadores do segmento mais formalizado do mercado de trabalho brasileiro. Isto porque, ao se considerar

---

trabalhador. No entanto, cabe mencionar que há sigilo sobre as informações pessoais, embora seja possível obter algumas estatísticas dos bancos de dados governamentais, como esta situação de reemprego.

que a maior parcela dos empregos é de curta duração e que a proporção de trabalhadores se reempregando é cada vez maior, torna-se factível colocar que há em curso uma intensa troca de posições no mercado de trabalho, especialmente com relação à situação ocupacional dos indivíduos. Este é, na verdade, um desafio cada vez mais presente nas sociedades contemporâneas, uma vez que:

[...] O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro. A palavra “*job*” (serviço, emprego), em inglês do século quatorze, queria dizer um bloco ou uma parte de alguma coisa que se podia transportar numa carroça de um lado para o outro. A flexibilidade hoje traz de volta esse sentido arcano de *job*, na medida em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no curso da vida. (SENNETT, 2009, p. 9).

E um dado interessante do Brasil contemporâneo é que, embora o aquecimento da economia e do mercado de trabalho tenha favorecido os trabalhadores a se (re)colocarem com “menos” dificuldades no mercado, o tempo de vínculo laboral ainda é massivamente estabelecido pelas empresas, refletindo a decisão do empregador e não do empregado. Tal realidade pode ser identificada nas próprias informações declaradas pelas empresas ao MTE que apontam que três em cada quatro demissões, que ocorrem a cada ano no país, sejam sem justa causa, o que significa dizer que o ato da dispensa é, em tese, um fenômeno exógeno ao nível de competência e ao domínio do trabalhador sobre o ofício. (Tabela 6).<sup>39</sup>

**Tabela 6 – Número de desligamentos no emprego formal, segundo a motivação (em mil pessoas) – Brasil – 2001 – 2010**

Tipo de desligamento	Ano									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Demissão sem justa causa	7.196	7.256	7.447	7.728	8.617	9.155	9.815	11.347	11.621	12.325
Demissão com justa causa	115	115	113	114	125	133	149	185	206	236
À pedido	1.603	1.617	1.541	1.866	2.114	2.249	2.700	3.612	3.304	4.444
Outros <sup>1</sup>	846	62	63	66	69	65	60	63	62	62
<b>Total</b>	<b>9.761</b>	<b>9.050</b>	<b>9.164</b>	<b>9.773</b>	<b>10.925</b>	<b>11.602</b>	<b>12.724</b>	<b>15.207</b>	<b>15.193</b>	<b>17.068</b>
<b>(%) sem justa causa</b>	<b>73,7</b>	<b>80,2</b>	<b>81,3</b>	<b>79,1</b>	<b>78,9</b>	<b>78,9</b>	<b>77,1</b>	<b>74,6</b>	<b>76,5</b>	<b>72,2</b>

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/CAGED.

**Nota (1):** Relacionados a processos de aposentadoria, morte ou transferência. A partir de 2001, não foi mais captada a informação por transferência, o que diminuiu a proporção de outras motivações nos anos seguintes dessa série.

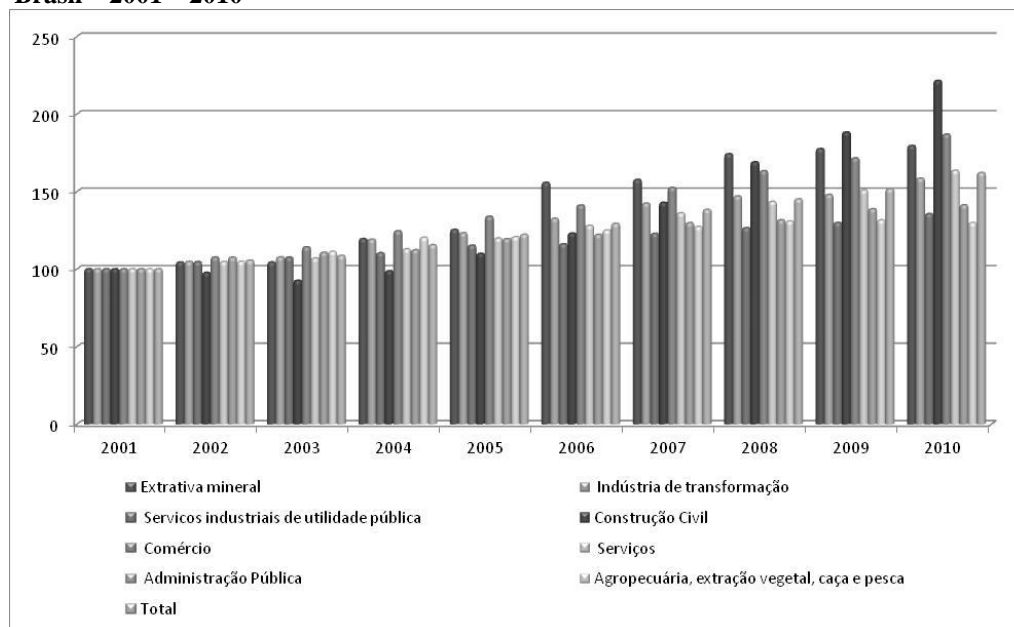
<sup>39</sup> A dispensa estaria relacionada ao “término involuntário de um contrato de trabalho em decorrência de restrições econômicas ou jurídicas às atividades de uma organização [...]” (ELIAS, 2008, p. 24).



No entanto, não se pode deixar de reconhecer que a mobilidade do emprego como relação social ocorre tanto de um lado como de outro, uma vez que a proporção de trabalhadores que pediram desligamentos das empresas cresceu nos últimos anos. Este comportamento aumentou rapidamente nesse início de século XXI, passando de 16,4% de todas as demissões, em 2001, para 26,0%, em 2010. Este é, isoladamente, um resultado interessante, já que a trajetória recente de crescimento da economia brasileira parece ter diminuído a hegemonia exercida pelos empregadores com relação à oferta de vagas, uma vez que parcela dos trabalhadores passou a ter, diante do aquecimento da economia, maiores possibilidades de (re)colocação profissional, especialmente concorrendo a melhores salários e condições de trabalho.

E qual a consequência disso? A de ter, por um lado, possibilitado uma correlação de forças menos desiguais entre a oferta e a demanda por trabalho e, por outro, ter dificultado a prática da rotatividade da mão de obra tradicionalmente empreendida pelos empregadores, no Brasil. É evidente que esse “(re)equilíbrio” de forças não seria possível se não houvesse em jogo uma disputa maior por posições no mercado de trabalho. O caso da construção civil é emblemático nessa discussão. Este setor, que tradicionalmente era caracterizado pela predominância da informalidade nas relações de trabalho e pelos baixos salários, é um dos setores de atividade econômica que apresentou no mercado de trabalho brasileiro maior expansão de oportunidades de trabalho, principalmente com carteira assinada, e com maiores ganhos salariais, quando comparado relativamente aos demais, devido ao próprio contexto da economia brasileira e as iniciativas governamentais que foram adotadas para o fomento deste setor, tais como disponibilização de linhas de crédito, desoneração tributária, dentre outros. Não é à toa que o estoque de emprego neste setor de atividade econômica mais que dobrou em uma década. (Gráfico 9).

**Gráfico 9 – Evolução do nível de emprego formal, segundo o subsetor de atividade econômica – Brasil – 2001 – 2010**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/CAGED.

A confluência desses fatores possibilitou a expansão da economia e do nível de emprego, que, por conseguinte, estimulou a demanda por produtos e serviços, favorecendo o desenvolvimento de um “círculo virtuoso” para a geração de empregos. A magnitude deste processo gerou para o setor produtivo uma sensação de relativa escassez de trabalhadores qualificados no mercado de trabalho, cuja percepção “foi rapidamente absorvida pela mídia e refletida nos meios de comunicação na forma de um ‘apagão de mão de obra’” (DIEESE, 2011a, p. 7). Mas, em que medida a trajetória recente do mercado de trabalho poderia ser caracterizada como um contexto de “pleno emprego”, conforme sentenciavam segmentos da classe política?

A crítica sobre a natureza desse tipo de discurso é apresentada no capítulo seguinte. Mas, antecipando tal visão, é preciso chamar atenção que a elevação dos fluxos de admissões e demissões ocorridos nos últimos anos parece ter abalado a hegemonia dos empregadores sobre o domínio das oportunidades de trabalho, e um reflexo desse fenômeno pode ser atribuído ao próprio crescimento dos pedidos de dispensas das empresas. E mais: será possível dizer que a vacância de boa parte das vagas, que foram abertas no mercado de trabalho nos últimos anos, ficou ociosa por falta de mão de obra qualificada?

Este é um questionamento provocador na medida em que o entusiasmo do discurso político contrasta com a opacidade das relações entre a oferta e a demanda por trabalho. Em face de tal situação, é preciso retomar o estudo sobre a movimentação do emprego formal para ter maiores elementos antes de enfrentar tal desafio.

### 3.2 O aparente paradoxo

O que os resultados estatísticos disseram até aqui sobre a recente trajetória do mercado de trabalho brasileiro? O de que houve uma importante recuperação e expansão do trabalho assalariado no país, especialmente o regulamentado. No entanto, estes resultados ofereceram também indícios de que a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho ocorreu em meio a essa expansão do emprego formal nos últimos anos. E que indícios são estes?

Em primeiro lugar, embora os números sejam claros em demonstrar a maior geração de geração de empregos formais ao longo desse início de século XXI, não se pode desconsiderar a histórica rotatividade existente nos postos de trabalho nacionais, dado ao próprio volume de demissões que acontecem a cada ano no país. E como se expressa essa rotatividade? Seria o processo de substituição de um trabalhador por outro, para ocupar um mesmo posto de trabalho. (DIEESE, 2011a).

A esse respeito é importante mencionar que essa substituição é geralmente compreendida como uma decisão do empregador e não do empregado, na medida em que os termos dos contratos (ou vínculos) de trabalho são massivamente “exógenos” à vontade do trabalhador. Como se pôde observar nos dados do MTE, três em cada quatro demissões ocorridas nos últimos anos, no emprego formal, ocorreram sem justa causa, isto é, de acordo predominantemente com a vontade do empregador.

Será que todas essas demissões ocorreram mesmo alheias à vontade do trabalhador? Ainda que não se deva descartar que em muitas dessas dispensas possam ter ocorrido os chamados “acordos” - compreendidos como a situação pactuada entre empregadores e trabalhadores para que estes possam ter acesso ao seguro-desemprego e aos recursos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), uma vez que somente os trabalhadores que foram dispensados sem justa causa possuem acesso a estes benefícios -, esses casos devem representar a menor parcela das dispensas, haja vista a natureza ilícita de tal ato e o próprio volume de dispensas que ocorrem a cada ano no país.

E por que há um volume tão elevado de demissões no mercado de trabalho brasileiro? Um dos filões apontados pela literatura é a histórica luta pela redução do custo do trabalho. E como se define este custo? Basicamente, em dois componentes. O primeiro diz respeito ao valor monetário que é pago diretamente ao trabalhador, em termos de remuneração, para que ele exerça, num determinado período de tempo, um pacote de tarefas, enquanto o segundo está relacionado aos encargos sociais que incidem sobre os vínculos

laborais como mecanismo de financiamento e de integração da própria sociedade salarial ao passo que tais recursos servem para prover, entre outras ações, a assistência financeira aos indivíduos que se afastaram, temporariamente ou permanentemente, do exercício da atividade laboral, tais como nos casos de gestação, doenças, acidentes de trabalho, invalidez, desemprego ou aposentadoria.

Tendo em vista essa composição do custo do trabalho, em quais destes componentes é possível haver redução? Ao ser considerado que é vedado por lei diminuir salários, esta redução deveria ocorrer de alguma outra maneira, tal como na diminuição da carga tributária. No entanto, embora este seja o expediente de primeira hora quando ocorre o aprofundamento das crises econômicas, não se pode deixar de reconhecer que tal alternativa é outra grande barreira, visto que historicamente não há consenso entre os segmentos patronal, laboral e o poder público no sentido de repactuarem direitos e deveres inerentes em cada um destes segmentos. Pode-se dizer, em retrospecto, que o aumento do desemprego e subemprego e a inserção em áreas de trabalho subremuneradas tiveram forte apelo para a construção desse tipo de debate tripartite, já nas primeiras décadas do século XX. Isto porque, até o século XIX, o desemprego era visto como um mero infortúnio pessoal, situação esta que se inverteu com as reivindicações dos movimentos sociais e o agravamento das crises sociais acontecidas pela falta de postos de trabalho, tal como ocorrido na Crise de 1929.

Diante desse dilema de não se conseguir reduzir diretamente os salários, bem como das dificuldades encontradas para a redução da carga tributária, parece razoável supor que a estratégia capitalista buscou alternativas para reduzir o custo do trabalho, no Brasil. E que estratégia seria esta? A de estar demitindo parcela da força de trabalho e contratando outra com níveis salariais mais baixos para ocupar esses postos de trabalho. (SABÓIA, 2006).

A Tabela 7 permite apreciar esse tipo de estratégia através do paralelo entre os salários dos trabalhadores, que estão ingressando no mercado de trabalho nacional, com o daqueles que estão sendo dispensados do emprego formal, ao longo dos últimos anos.

**Tabela 7 – Remuneração média de admitidos e desligados do emprego formal – Brasil – 2001 - 2010**

Ano	Movimentação		
	Admitidos	Desligados	D/A (%)
2001	454,03	516,50	87,9
2002	410,50	491,46	83,5
2003	451,90	534,55	84,5
2004	496,40	576,04	86,2
2005	545,77	616,14	88,6
2006	593,47	667,31	88,9
2007	642,67	707,39	90,8
2008	704,88	767,75	91,8
2009	752,10	848,23	88,7
2010	829,17	896,02	92,5

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/CAGED.

**Nota:** Remuneração média em salários nominais (em R\$).

Os resultados obtidos mostram, portanto, que a remuneração média percebida pelos trabalhadores admitidos chega a ser quase vinte por cento menor do que daqueles que estão sendo desligados. Isto não seria nenhum absurdo, uma vez que os trabalhadores que saem estão nas empresas há algum tempo, ou já estavam o bastante para ter obtido ascensão profissional ou o direito de aposentadoria. Porém, o que há mesmo são indícios de promoção da rotação das oportunidades de trabalho entre os trabalhadores, especialmente quando observada a redução do tempo médio de emprego ao longo do tempo. Isto porque como a redução de salários é vedada por lei, muitas vezes, os empregadores demitem seus funcionários e contratam outros com menor nível de renda, dado que esse tipo de iniciativa não possui nenhuma vedação legal, desde que cumpridas as obrigações trabalhistas nas rescisões contratuais (pagamento de 13º salário e férias vencidas ou proporcionais, por exemplo), haja vista o país não ser signatário da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que veda as demissões imotivadas.

Este é um aspecto interessante na medida em que essa relação entre remuneração e rotatividade já teve, em tempos passados, uma tônica bem diferente, ao ser buscada a imobilização da força laboral por meio de incentivos, tal como observou Zygmunt Bauman sobre o aumento de salários promovido por Henry Ford:

[...]. A verdadeira razão para essa medida pouco ortodoxa foi o desejo de eliminar a irritantemente alta mobilidade da força de trabalho. Ele queria atar seus empregados às empresas Ford de uma vez por todas e fazer render o dinheiro investido no treinamento – e fazê-lo render outra vez, com a duração da vida de trabalho de seus trabalhadores. E para atingir tal feito, Ford precisava imobilizar sua equipe. Precisava fazê-los tão dependentes do emprego em sua fábrica como ele mesmo dependia, para sua riqueza e poder, empregá-los. (BAUMAN, 2008, p. 32).

Esse tipo de prática na linguagem corporativa contemporânea é denominada de “retenção de talentos”. No entanto, o que verdadeiramente chama atenção no caso brasileiro é que a rotação das oportunidades de trabalho parece ser mesmo um importante artifício utilizado pelas empresas para reduzir o custo da mão de obra. O menor padrão de rendimento dos trabalhadores que estão ingressando nas empresas em detrimento daqueles que estão saindo é um claro indicador dessa realidade. Sob este aspecto, convém ainda destacar que as disparidades de rendimento entre os trabalhadores que estão saindo com o daqueles que estão entrando no mercado de trabalho não são ainda maiores devido à concentração dessas movimentações ter ocorrido nas faixas salariais mais baixas, especialmente em torno do salário mínimo, que é o menor padrão de remuneração estabelecido pela legislação brasileira.<sup>40</sup>

Não é ao acaso que há um volume tão grandioso de dispensas a cada ano no país (uma média de doze milhões de demissões), mesmo no segmento mais formalizado do mercado de trabalho nacional. E, nesse terreno, cabe chamar atenção que quando a ideia da chamada “reestruturação produtiva” tomou forma, as empresas passaram a operar cada vez mais com um número relativamente menor de trabalhadores e estes passaram a assumir maiores responsabilidades devido às transformações impostas pelo “enxugamento” das empresas.<sup>41</sup> E foi diante desse contexto que um dos sentidos da flexibilização das relações de trabalho tomou forma, como sendo a situação em que os trabalhadores devem estar cada vez mais abertos às mudanças, em curtos espaços de tempo, com versatilidade, polivalência e agilidade nos processos de adaptação. (DAL ROSSO, 2008; SENNETT, 2009).

Obedecendo à preocupação de envolver os trabalhadores nas mais diversas etapas do processo produtivo e contrariando a lógica que prevaleceu na maior parte do século XX, a do regime fordista de produção - caracterizado pelo trabalho fragmentado, especializado e repetitivo -, o capitalismo flexível abriu fronteira através do remanejamento das tarefas a ser executadas pela força de trabalho disponível, o que possibilitou maiores capacidades adaptativas dos empreendimentos capitalistas às variações de alta e de baixa do mercado. Em vez de atividades fixas, que não mudam de mês para mês, o dia do trabalho pode ser uma verdadeira incógnita com relação às atividades a serem desempenhadas no transcorrer do expediente.

---

<sup>40</sup> A maior parcela das movimentações de admissão e de desligamento ocorreu nas faixas salariais de até 1,5 salário.

<sup>41</sup> A redução dos níveis hierárquicos nas empresas foi uma dessas iniciativas ao que se chamou de *downsizing*.

No entanto, esse tipo de transformação veio acompanhado por mudanças no marco legal para que possibilitasse uma segurança jurídica a este contexto de atribuir maiores responsabilidades e funções para os trabalhadores. Este foi um aspecto importante para que fosse evitado o chamado “desvio de função”, caracterizado como o exercício, por parte do trabalhador, de outra tarefa diferentemente a qual foi contratado. É uma forma bem simples de evitar esse tipo de situação é através da constituição de novas ocupações. Este foi o caso, por exemplo, dos “operadores de supermercado”, cuja ocupação reúne atualmente em torno de si uma série de atividades que anteriormente eram realizadas por diversos profissionais, no âmbito dos supermercados ou hipermercados, tal como caixa, repositor, estoquista, vendedor, dentre outros, e que agora podem estar reunidas em um único profissional. Assim, dependendo da necessidade do empregador, as funções ou tarefas são designadas e remanejadas de acordo com as necessidades do estabelecimento comercial.

Esse tipo de transformação, aos poucos, foi sendo naturalizado pelos indivíduos no cotidiano. E qual foi a consequência disso? Sem estarem vinculados a uma única tarefa, o manejo de atividades e funções nas empresas garantiu a estas empresas operarem com um número relativamente menor de pessoas, especialmente de acordo com as flutuações de alta e de baixa do mercado.

Dessa maneira, as empresas passariam a contratar, ou até mesmo dispensar, funcionários dependendo do contexto em que as variações do mercado fossem maiores do que a capacidade de adaptação das empresas. O caso do banco de horas ajuda a entender esse processo na medida em que as empresas prolongam ou diminuem o número de horas trabalhadas pelos seus funcionários, realocando-as de acordo com os períodos de maior ou menor demanda. Assim, a criação de novas oportunidades de trabalho geralmente surge quando esse tipo de artifício não dá mais conta do aumento da demanda do mercado, como é o caso das datas comemorativas – “Dia das Mães”, “dos Namorados”, dentre outras – para o comércio, em que a simples elevação das jornadas de trabalho muitas vezes não é suficiente para atender ao fluxo de pessoas que ingressam nas lojas, tornando necessária a contratação de trabalhadores temporários para atender à clientela.

No entanto, tão logo esses artifícios – banco de horas, trabalhadores temporários, dentre outros - sejam desnecessários, eles logo serão dispensados. Os trabalhadores, assim, deixam de ter longas experiências de trabalho e segurança no emprego para se submeter cada vez mais às incertezas com relação aos rumos das trajetórias pessoais e ocupacionais, uma vez que o tempo médio de emprego diminui a cada ano, mesmo entre aqueles que, em tese, detêm a modalidade de vínculo mais protegida e duradoura.

Essa redução pôde ser mais bem compreendida quando se dividiu o grupo de trabalhadores em dois. O primeiro caracterizado como sendo aqueles que foram dispensados no transcorrer do tempo de um determinado ano, enquanto o segundo seria a representação dos indivíduos que permaneceram em atividade nas empresas até o final de cada exercício, como se pode verificar na Tabela 8.

**Tabela 8 – Tempo médio de emprego (em anos), segundo condição de atividade – Brasil – 2001 – 2010**

Vínculos	Ano									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Total</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>
Desligados no ano	1,9	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	1,4	1,3
Ativos em 31 de dezembro	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,2	5,1	5,1	4,8	4,8

**Fonte:** MTE/RAIS e DIEESE (2011b), com atualização do ano de 2010 pelo autor.

Como se percebe, o tempo médio de emprego dos trabalhadores dispensados representa basicamente 1/3 daqueles que permanecem em atividade nas empresas. E é justamente nessa parcela de trabalhadores que o tempo (médio) de emprego tem caído mais significativamente, o que tem favorecido que os indivíduos estejam cada vez mais propensos a enfrentar maiores transições ocupacionais ao longo de suas carreiras profissionais, dada a contínua mobilidade (entrada, saída e/ou permanência) no mercado de trabalho.<sup>42</sup>

Esse tipo de situação seguiu por muito tempo sendo um filão estudado pelos economistas e sociólogos mais pelos resultados dessas movimentações do que pelos processos que nele se relacionavam. O viés economicista registrou, há muito tempo, o fato de que essa mobilidade poderia estar relacionada, por exemplo, aos próprios níveis de oferta e de demanda por mercado, bem como pelos níveis salariais ofertados. Assim, o desemprego seria, talvez, mais uma “falha de mercado” do que uma questão sociológica, para não ter que dizer, até mesmo, um problema social.

E, de fato, o próprio pensamento crítico reconhece que os mercados e as informações não são perfeitas, bem como não há também cooperação e coordenação entre os atores, o que torna as relações de troca nos mercados “pouco eficientes”. Sinteticamente, é o

<sup>42</sup> No entanto, deve ser considerado que, por conta da presença dos trabalhadores estatutários na RAIS, não é possível averiguar com maior precisão a queda do tempo de emprego entre os trabalhadores que permanecem em atividade. Isto porque, na maioria dos casos, os estatutários possuem estabilidade no emprego, algo que é completamente diferente dos trabalhadores submetidos à CLT.



que resume a própria máxima da teoria dos jogos de que “ações racionais tendem a produzir resultados irracionais”.

Ou seja, aprendemos com esses autores que a articulação entre ofertantes e demandantes de trabalho não se realiza apenas mecanismos mercantis de difusão da informação, mas é também um subproduto de outras relações sociais, que não tem uma dimensão mercantil. O funcionamento do mercado de trabalho, como, de resto, de outros mercados, demanda, assim, que estruturas sociais subjacentes sejam examinadas de maneira a compreender as formas de transmissão de oportunidades. (GUIMARÃES, 2009b, p. 179).

Este é um aspecto importante porque, dependendo do tipo de vaga e de quem demande por ela, é possível haver maiores encontros ou desencontros entre o posto de trabalho e o trabalhador, dado que não são raros os flagrantes de estereótipos ou de condutas discriminatórias ligadas a representações de classe, gênero e geração nos processos seletivos para emprego. (GUIMARÃES, 2009b). As críticas sobre a natureza dessas práticas são apresentadas em capítulo especial. Mas, antecipando tal visão, é preciso chamar atenção que boa parte dessas práticas ocorre de maneira subjacente ao crescimento da economia brasileira e ao discurso da “escassez de mão de obra qualificada”, devido às “maiores dificuldades” das empresas de praticarem a rotatividade da mão de obra.

É claro, no entanto, que num país que conta com boa parcela de sua população economicamente ativa na situação de “analfabetismo funcional” - caracterizada como sendo aquela situação de dificuldade para interpretação de pequenos textos e/ou operações matemáticas -, existam carências de mão de obra qualificada para alguns segmentos econômicos, que chegue até mesmo a não apresentar uma escolarização básica, para não ter que dizer, sobre a formação profissional.

Mas, a maior lacuna de informação e reflexão reside mesmo na aparente contradição de que a maior flexibilidade nas relações de trabalho veio acompanhada da retomada do crescimento do emprego formal. Isto fica patente quando se observa que a expansão do emprego se deu na modalidade de contratação padrão da CLT, nos chamados contratos por prazos indeterminados, que tradicionalmente eram vistos como a modalidade de contratação mais “rígida” e “dispendiosa” para o setor produtivo, uma vez que necessitam atender a uma série de requisitos estabelecidos pela legislação, tal como o pagamento de encargos sociais, 13º salário, férias remuneradas e acrescidas de 33%, aviso prévio e multa rescisória sob o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nos casos de dispensas imotivadas, dentre outros. E em que pesa a flexibilidade das relações laborais diante desse contexto de formalização de postos de trabalho?

Paradoxalmente, cabe chamar atenção que é curiosamente na modalidade de contratação padrão da CLT que o empreendimento capitalista no Brasil tem encontrado maior guarida para flexibilizar a organização e o uso do trabalho de acordo com suas necessidades. Isto porque as empresas seguindo minimamente a legislação, podem contratar ou dispensar trabalhadores na hora que bem entenderem, uma vez que o país não é signatário da convenção internacional que trata das demissões imotivadas. Assim, as empresas podem praticar livremente a chamada “flexibilidade numérica”, compreendida como sendo a oscilação do número de trabalhadores necessários nas empresas de acordo com suas necessidades.

Esse tipo de situação remete para compreensão de outro veio da flexibilização das relações de trabalho, que é o distanciamento da esfera pública por parte do empreendimento capitalista, visto que as empresas, no Brasil, não são obrigadas a prestar maiores esclarecimentos ao poder público e/ou as entidades de classe se tiverem cumprido minimamente a legislação, especialmente quando relacionada aos custos inerentes às rescisões contratuais.

Dessa maneira, as empresas ao reduzirem o espaço de regulação pública fortalecem que as regras sejam determinadas no âmbito das empresas numa perspectiva de regulação privada. (BALTAR; KREIN; MORETTO, 2006).

E os dados relativos à movimentação dos empregos formais permitem entrever esse tipo de situação na medida em que as empresas parecem optar pela contratação padrão da CLT a terem que prestar esclarecimentos ao poder público e/ou às entidades de classe. E por três razões principais. Em primeiro lugar, é preciso ter compreensão que, apesar das características sazonais da economia e do mercado de trabalho, a natureza da exploração capitalista é algo contínua, o que pode suscitar dúvidas sobre a necessidade prévia de determinação dos contratos de trabalho geralmente previstos nas modalidades especiais de contratação. Em segundo lugar, a legislação estabelece também que esse tipo de contratação deve ocorrer mediante celebração de acordos e convenções coletivas, especialmente para que sejam definidas as regras de regulamentação entre as entidades laborais e patronais, especialmente nas de rescisão antecipada de contratos.<sup>43</sup>

Este talvez seja um dos pontos nevrálgicos dessa relação entre flexibilização das relações de trabalho e expansão do emprego formal, dado que tal situação diminui a exposição do empreendimento capitalista às externalidades ao se evitarem maiores enfrentamentos com as entidades laborais e, até mesmo, o próprio poder público. E mais, ao se observarem os

---

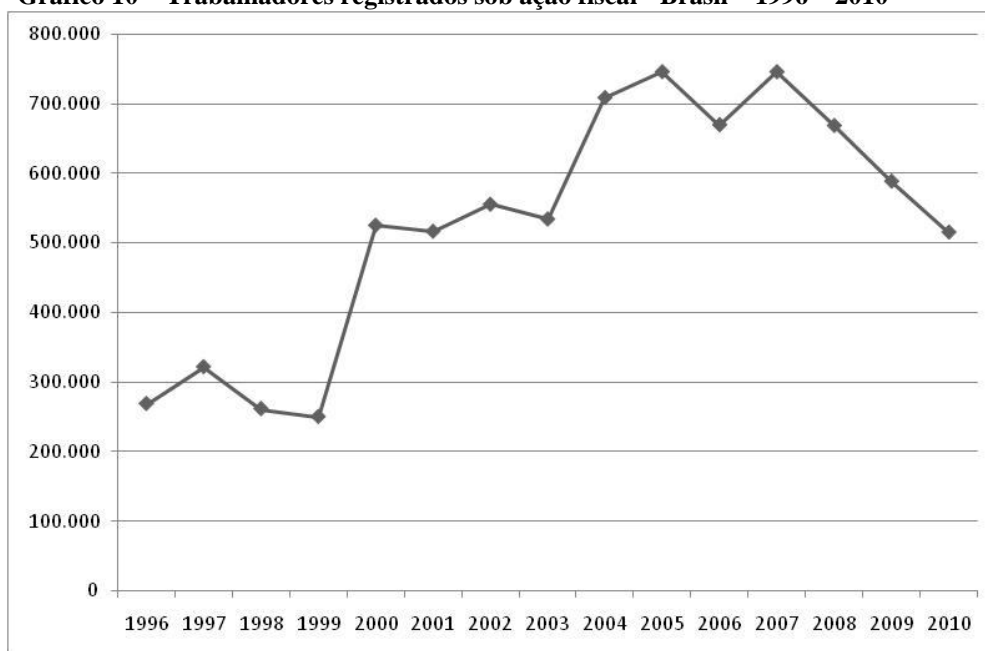
<sup>43</sup> No Brasil, os acordos e convenções coletivas são instâncias deliberativas que dão respaldo legal até mesmo a tendências que podem ser contrárias à legislação como alternativa de preservação dos postos de trabalho.

acordos e convenções coletivas que tratam desse tipo de negociação no país, por meio do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (SACC - DIEESE), a rescisão antecipada dos contratos determinados, por parte do empregador, geralmente rende ao trabalhador uma indenização proporcional aos salários a que teria direito até o término previsto do contrato. Nessas condições, toma forma um tipo de risco para o empreendimento capitalista, que é o de perder o controle sobre o trabalhador no posto de trabalho, cuja constituição é sedimentada na própria instabilidade que é colocada para o indivíduo de que a qualquer momento ele pode ser dispensável.

Esse tipo de situação, na verdade, parece inviabilizar uma possível racionalidade estratégica que o trabalhador pudesse adotar do *homo economicus*, ao se colocar que, num determinado período de tempo, seria mais vantajoso forçar uma demissão e receber indenização do que continuar trabalhando para a empresa. Desse modo, a insegurança no posto de trabalho parece conseguir dobrar as pessoas para que permaneçam subordinadas ao empregador.

Em terceiro lugar, não se pode deixar de levar em consideração que o aumento da fiscalização nas relações de trabalho posta em prática, nos últimos anos, tenha dado sua contribuição para a formalização dos vínculos trabalhistas, uma vez que as atuações por irregularidades têm um custo mais elevado para o empregador.

Assim, como se pode observar no Gráfico 10, cresceu significativamente o número de vínculos trabalhistas formalizados sob a ação fiscal ao longo dos últimos anos em que se tem informações disponíveis, mesmo com o menor número de atuações registradas entre os anos de 2008 e 2010.

**Gráfico 10 – Trabalhadores registrados sob ação fiscal - Brasil – 1996 – 2010**

Fonte: MTE/Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

Não sem razão, entre ficar na ilegalidade e ser surpreendido pela autuação fiscal ou ficar à margem de possíveis dubiedades do arcabouço jurídico e da necessidade de negociar com as entidades de classe e o próprio poder público, nos acordos e convenções coletivas, o empreendimento capitalista parece preferir a modalidade de contratação padrão da CLT do que se submeter a estas forças, especialmente num contexto que era de crescimento econômico no país.

Assim, não obstante a velha grita de que um dos entraves – se não o principal – para geração de empregos formais seria o custo financeiro, que estava associado a esse tipo de contratação (COMIN, 2008), percebe-se que é por meio da rotatividade da mão de obra que as empresas vêm equacionando esse aparente paradoxo entre formalização e flexibilização das relações de trabalho. Isto porque a configurar-se o movimento de desvalorização dos salários dos trabalhadores que estão ingressando no mercado – e justamente naqueles postos de trabalho que a população passou a ter acesso com o revigoração da economia e do mercado de trabalho nacional –, é possível entrever o que tal iniciativa pode representar numa economia que será revertida posteriormente para amortizar as custas das rescisões contratuais, uma vez que o ciclo de vida dos empregos é cada vez mais curto, chegando a não ultrapassar os doze meses.

E qual a consequência disso para os indivíduos? É possível detectar a mobilidade ocupacional existente no mercado de trabalho brasileiro, visto que há indícios de uma intensa

movimentação de entrada e saída nesse mercado, mesmo no seu segmento mais formalizado?  
Estas são importantes questões que são tratadas no capítulo seguinte.

#### **4 ROTATIVIDADE, MOBILIDADE OCUPACIONAL E A “ILUSÃO DO PLENO EMPREGO”: O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO GOVERNO LULA**

O mercado de trabalho brasileiro, nestes últimos 10 anos, cumpriu uma trajetória de profundas mudanças, tendo como cenário a recuperação e a expansão do assalariamento formal. A divulgação das estatísticas de emprego e desemprego abastecia o discurso político, que chegou a ventilar que o País vivia num contexto de “pleno emprego”, caracterizado pela literatura como uma situação mais equilibrada entre os níveis de oferta e de demanda por trabalho.

No entanto, viu-se, nos capítulos precedentes, que em meio ao revigoramento do trabalho assalariado a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho de âmbito nacional se desenvolveu. Esta combinação, embora a primeira vista pudesse sinalizar um comportamento bastante ambíguo, até mesmo contraditório, mostrou-se bastante factível ao passo que a formalização do vínculo de trabalho ao mesmo tempo em que dava guarida as investidas do poder público de aplicar sanções aos empreendimentos capitalistas, que desrespeitavam a legislação, favorecia estes para que pudessem desenvolver um tipo de regulação privada que assegurasse o seu modo de reprodução de acordo com suas necessidades.

Tal processo de flexibilização, se, por um lado, foi uma estratégia adaptativa do empreendimento capitalista à capacidade coercitiva do Estado, por outro, atingiu profundamente o mundo do trabalho, com efeitos na maior geração de empregos com carteira assinada. Dois importantes sinais dessa nova realidade se evidenciaram. O primeiro deles foi a própria geração de empregos com carteira, que, a cada ano, atingia um novo recorde, com exceção do ano de 2009 em que os efeitos da crise internacional se fizeram mais presentes no território brasileiro. Outro sinal importante da recente trajetória do mercado de trabalho nacional foi a redução do nível de desemprego. Em menos de uma década, o índice de desemprego no País caiu pela metade, ao passar de 15,3% (2000) para 7,6% (2010) da População Economicamente Ativa (PEA), o que reduziu a estimativa de desempregados para 7,2 milhões de pessoas.

Ora, quando a redução do desemprego atinge essa magnitude, especialmente quando está associada à expansão da oferta de postos de trabalho e não ao desestímulo da procura, é possível (re)produzir um sentimento de relativa escassez de mão de obra. Sobre isto, aliás, é preciso descrever os impactos que a mobilidade nos postos de trabalho pode

proporcionar na construção desse tipo de sentimento, dado que a literatura tradicionalmente tem colocado que o contingente de pessoas disponíveis para o trabalho (o chamado “exército de reserva” da literatura marxista) é um dos fatores que contribui para exploração da mão de obra. Isto é atribuído ao maior número de pessoas disponíveis ao trabalho que às oportunidades existentes, o que contribui para a deterioração do padrão salarial e das condições de trabalho, de maneira geral, devido ao próprio acirramento da concorrência pela vaga. Essa assimetria chega a ser mais crítica nos períodos de crise ou de desaceleração da atividade econômica na medida em que as oportunidades de trabalho chegam a ser ainda mais escassas. Este tipo de situação concorre, por exemplo, para o aceite de algumas modificações que flexibilizaram a legislação trabalhista, dada a necessidade de se evitar o desemprego em massa e a possibilidade de manutenção dos postos de trabalho existentes.

Sinteticamente, é possível dizer que parte significativa da literatura aponta que este excedente de mão de obra exerce, assim, papel funcional para a acumulação capitalista na medida em que promove maior grau de subordinação do trabalhador para com o empreendimento capitalista, especialmente amortizando o custo do trabalho, uma vez que há um “exército de reserva” disponível para se submeter à condição ofertada. Assim, o descontentamento no emprego pode ser um passo para o desemprego, especialmente naqueles postos de trabalho em que a oferta de mão de obra é mais expressiva.

Será, então, que a redução do contingente de desempregados, associada ao crescimento da economia brasileira, estaria a proporcionar postos de trabalho mais regulamentados, com proteção social e trabalhista? Ainda que não se deva descartar tal possibilidade, os achados até aqui apresentados parecem não apontar exatamente nessa direção. Em primeiro lugar, é preciso mencionar - por mais uma vez - que há em curso uma redução do tempo (médio) de emprego, o que provoca, em grande medida, instabilidade e insegurança no posto de trabalho. Assim, diferentemente de um passado não muito distante, o simples estabelecimento do vínculo formal de trabalho não significa dizer necessariamente vínculos mais protegidos e duradouros, mesmo que esta representação ainda esteja muito enraizada no imaginário dos indivíduos, conforme se apresenta mais adiante.

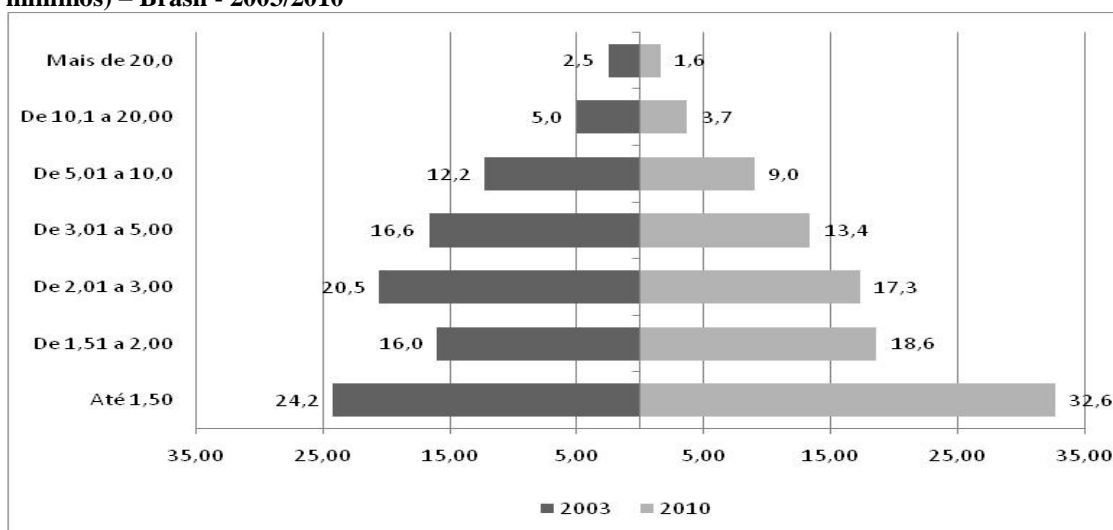
Este é um achado interessante, posto que os benefícios inerentes à formalização do vínculo de trabalho acabam sendo cada vez mais incertos e apenas parcialmente providos, dada a descontinuidade da relação laboral. O caso do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS) é bem emblemático nessa discussão, pois este benefício termina sendo utilizado em cada período de dispensa como um “salário indireto”, devido à própria necessidade de recursos financeiros que o indivíduo possui numa situação de ausência de um

trabalho regular, o que desvirtua a natureza para o qual este benefício foi originalmente criado, isto é, de um fundo de reserva financeira a ser utilizado pelo trabalhador quando ele migrasse para a inatividade, depois de ter trilhado uma longa trajetória profissional.

Entretanto, se esta carreira passou a ser descontínua, isto é, oscilando diversas vezes entre momentos de atividade e de inatividade no mercado de trabalho, é possível entrever que boa parte dos trabalhadores encontre maiores dificuldades de alcançar, no futuro, uma aposentadoria, haja vista as maiores dificuldades de acumular as contribuições, que são determinadas pela legislação. Com efeito, a legislação brasileira exige 35 anos de contribuição para os homens e 30, para as mulheres, algo que chega a ser cada vez mais difícil, mesmo num contexto de crescimento econômico, visto o tempo de emprego ser cada vez mais curto, tornando o padrão de transição entre as situações ocupacionais cada vez mais instável e descontínuo.

Além da instabilidade no emprego, mesmo naqueles postos de trabalho que até então eram considerados “porto seguro” no mercado de trabalho brasileiro - haja vista que a formalização da relação de trabalho era, num passado não muito longínquo, o prenúncio de uma relação laboral “duradoura” -, é preciso chamar atenção que o padrão de rendimento dos indivíduos está cada vez mais concentrado nas faixas salariais mais baixas. Isto porque a proporção de trabalhadores que percebia remuneração de até dois salários mínimos passou de 40,2%, em 2003, para 51,2%, em 2010. E mais, a parcela de trabalhadores nas faixas salariais acima desse limite é continuamente decrescente, sinalizando um claro “achatamento” da pirâmide salarial brasileira. (Gráfico 11).

**Gráfico 11 – Distribuição do estoque de emprego formal, segundo as faixas salariais (em salários mínimos) – Brasil - 2003/2010**

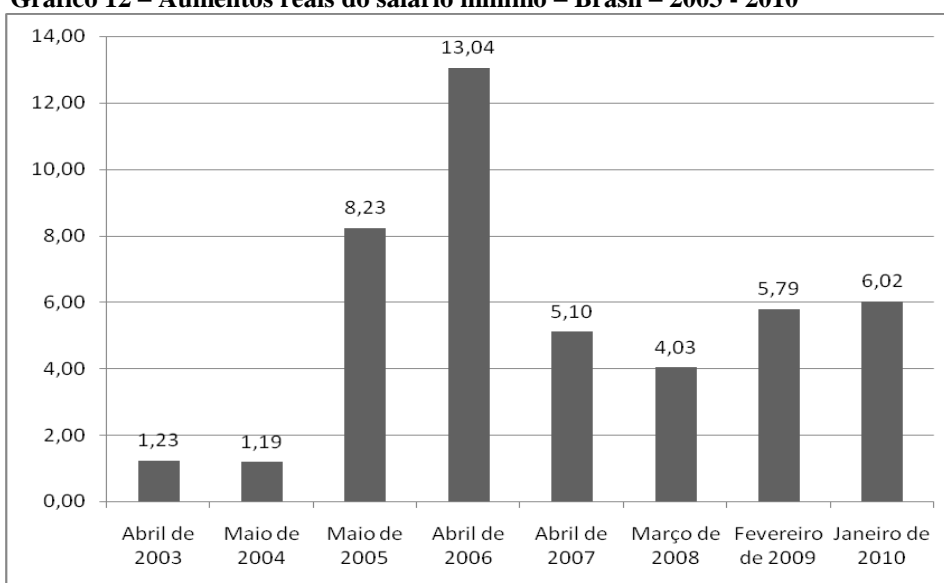


Fonte: MTE/RAIS.



Com efeito, este é um período particularmente significativo na história brasileira porque compreende os oito anos do governo Lula (2003-2010), período em que a política de valorização do salário mínimo foi posta em prática. Nesse interstício, o salário mínimo no país acumulou ganho real de 44,6%, isto é, descontada a inflação do período. (Gráfico 12). Dessa maneira, se havia elevação do ganho real dos salários ao mesmo tempo em que se presenciava um “achatamento” da pirâmide salarial, é possível dizer que a geração de postos de trabalho, nos últimos anos, concentrou-se basicamente no padrão de remuneração mínimo estabelecido pela legislação.

**Gráfico 12 – Aumentos reais do salário mínimo – Brasil – 2003 - 2010**



**Fonte:** DIEESE.

Não obstante, essa realidade, cabe mencionar que a expansão da oferta de postos de trabalho, associado ao maior poder de compra do salário mínimo, juntamente com as políticas de transferência de renda, favoreceu a geração de “círculo virtuoso” para o crescimento da economia nacional, devido ao fortalecimento do mercado consumidor interno. Este fortalecimento, na verdade, era uma das grandes estratégias apontadas como alternativa tanto para o desenvolvimento econômico, quanto para a redução das desigualdades sociais no país, conforme apregoava a literatura desenvolvimentista do século XX. Este era um aspecto relevante na medida em que se atribuía que as relações entre as elites nativas e o capital internacional favoreciam a reprodução das desigualdades sociais, especialmente porque as riquezas nacionais eram majoritariamente expropriadas para o exterior, conforme sinalizavam os “teóricos da dependência”.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Autores como Cardoso e Faletto (1984) e Marini (1973; 1977), dentre outros.

Dessa maneira, é importante mencionar que o recente fortalecimento do mercado consumidor interno concorria para o próprio crescimento econômico do país na medida em que parcela da riqueza passou a circular internamente, especialmente nas camadas mais pobres da população, devido ao aumento do seu poder de compra, repercutindo, notadamente, no mercado de trabalho, uma vez que era necessário um maior número de pessoas que atendesse à elevação da demanda do mercado consumidor interno, especialmente naqueles setores de atividade que, tradicionalmente, são intensivos de mão de obra, entre eles, a construção civil, os serviços e o comércio.

Além disso, é oportuno mencionar que a expansão das oportunidades de trabalho combinada à política de valorização do salário mínimo favoreceu o crescimento da massa salarial – isto é, o total de recursos pagos a título de salários, proventos ou retiradas advindas do exercício da atividade laboral -, não somente pelo crescimento do número de pessoas que passou a contar com uma fonte de renda, como também pelo maior poder de compra dessa remuneração ao passo em que os rendimentos, de maneira geral, cresciam acima dos índices inflacionários.

Em compensação, é certo que, se, por um lado, o governo federal empreendia uma “política de valorização salarial”<sup>45</sup>, do outro, há claras evidências que os empregadores, por meio da rotatividade da mão de obra, buscaram reduzir o custo do trabalho ao pagar salários mais baixos comparativamente àqueles que eram dispensados das empresas. Ou seja, de um lado e de outro, era expressa uma tensão para modificar o padrão de rendimento auferido pelo trabalho. E qual o resultado dessa tensão? A maior concentração de trabalhadores nas faixas salariais mais baixas, tal como já demonstrado.

É assim que se veem solapadas as conquistas obtidas nos últimos anos. Se, de um lado, há expansão do número de postos de trabalho, especialmente aqueles com carteira de trabalho assinada, de outro, esta expansão veio acompanhada por uma redução do tempo (médio) de emprego, o que faz com que o trabalhador fique transitando diversas vezes entre situações de atividade e de inatividade no mercado de trabalho, o que faz os benefícios advindos da relação laboral ser apenas parcialmente providos durante a curta permanência no emprego. E mais, quando há claramente uma política governamental comprometida em elevar o poder de compra dos salários, as empresas pressionam cada vez mais a pagar relativamente menos aos trabalhadores, intensificando a rotatividade da mão de obra como mecanismo de

---

<sup>45</sup> Além do ganho real, o governo federal paulatinamente também antecipou o período de reajuste do salário mínimo, que tradicionalmente era pago no mês de maio, período que tradicionalmente é celebrado como sendo o “mês do trabalho”. No entanto, a atualização do salário mínimo passou a ser realizado com base nos salários de janeiro, desde o ano de 2010.

ajuste do custo do trabalho, ao pagar salários mais baixos aos trabalhadores que estão ingressando nas empresas, em detrimento daqueles que foram dispensados.

Mas, como se expressa realmente essa rotatividade? A descrição desse processo, especialmente naqueles postos de trabalho que até então era apontados como os mais protegidos no país, pode ser um valioso achado para compreender a recente trajetória do mercado de trabalho brasileiro, servindo também como contraponto ao discurso de que o país estava a vivenciar uma situação de “pleno emprego”.

#### **4.1 A expressão da rotatividade da mão de obra na trajetória recente do mercado de trabalho nacional**

A palavra “rotatividade” entrou no discurso do debate político, especialmente capitaneada pelo movimento sindical brasileiro, em meados do século XX, quando foi posto em xeque o Art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegurava estabilidade no emprego a todo aquele trabalhador que possuísse dez anos ou mais de vínculo empregatício com o mesmo empregador.<sup>46</sup> Contudo, não é difícil imaginar que os empregadores, antes mesmo de qualquer iniciativa normativa, já tentassem burlar a conquista desse direito adquirido pela CLT, especialmente demitindo-os antecipadamente para que não alcançassem o “decênio estabilizador”.

Nesses casos, a CLT estabelecia que os trabalhadores tivessem direito, a título de retribuição pelo tempo de serviço prestado, a um salário para cada ano trabalhado, embora houvesse na prática muita dificuldade de efetivação desse direito, já que as empresas tanto não se preparavam financeiramente para esse momento indenizatório, como até mesmo passavam ao largo da legislação trabalhista. E foi frente a esse tipo de impasse entre a estabilidade no emprego e a necessidade de assegurar um recurso indenizatório pelo tempo de serviço prestado que surgiu no país o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em 1966.

No entanto, embora a criação desse fundo, na prática, fosse um meio de sistematizar o recolhimento mensal das contribuições indenizatórias advindas das relações laborais (especialmente porque basicamente manteve a proporcionalidade do que até então já era assegurado a título de indenização pelo tempo de serviço pela CLT), é atribuído a ele o

---

<sup>46</sup> É oportuno mencionar que algumas categorias profissionais já haviam obtido esse direito antes mesmo da compilação da CLT, em 1943. Era o caso dos trabalhadores ferroviários (Lei nº 4.682) e os empregados das empresas de navegação fluvial e marítima (Lei nº 5.109/26).

estigma de ser o marco de referência para o fim da estabilidade do emprego no Brasil. Isto porque se presumia que os trabalhadores que aderissem ao FGTS estariam renegando o direito à estabilidade do emprego, até então assegurada pela CLT, para ter acesso aos recursos financeiros provenientes desse fundo, mesmo reconhecendo que, para além do campo normativo, os empregadores criavam dificuldades para os trabalhadores alcançarem a estabilidade no emprego.

Dessa maneira, embora seja atribuído ao FGTS o marco de referência para o fim da estabilidade no emprego no país, esta realidade somente ocorreu duas décadas depois com o advento da Constituição de 1988, uma vez que este marco legal estabeleceu a obrigatoriedade da participação de todos os trabalhadores celetistas ao regime do FGTS, e não mais de maneira compulsória como acontecia desde a promulgação da Lei nº 5.107/66, exceto nos casos dos trabalhadores que, até a promulgação dessa constituinte, não foram optantes do FGTS e haviam alcançado o decênio estabilizador, bem como os servidores estatutários.

E o aspecto mais importante, ao longo desse período de pouco mais de duas décadas, entre a criação do FGTS e a Constituição de 1988, foi que o país saiu de um período expressivo de crescimento econômico, que até hoje é colocado como um “período áureo” da economia brasileira, para um nível de atividade econômico mais baixo e associado a um patamar de desemprego mais elevado, o que proporcionou profundas transformações no mercado de trabalho nacional. Nesse caso, a dificuldade para se conseguir uma ocupação fez com que fossem levantadas dúvidas com relação às estimativas oficiais divulgadas sobre o número de trabalhadores desempregados nos grandes centros urbanos do país, devido às aglomerações de trabalhadores que demandavam trabalho nesses centros. Além disso, este era um período de redemocratização e de crítica do modelo econômico, político e social até então vigente no país, o que favoreceu esse tipo de reivindicação.<sup>47</sup>

Não foi ao acaso que alguns estudos feitos, nos anos 1970 e 1980, já buscavam captar os efeitos do comportamento geral da economia com relação à estabilidade, ou instabilidade, no posto de trabalho. Ou seja, bem antes da ideia do “capitalismo flexível” tomar maior dimensão no país, tal como fora os anos 1990, as alterações com relação à estabilidade no posto de trabalho são indícios que a chamada “reestruturação produtiva” não fora um simples caso de “isomorfismo”, isto é, de apenas uma mera reprodução de uma “nova” configuração capitalista em território nacional. E este é um aspecto relevante na

---

<sup>47</sup> Nesse contexto, surgiram algumas pesquisas domiciliares que faziam um contraponto aos resultados divulgados pelo IBGE sobre os indicadores do mercado de trabalho, notadamente, sobre os índices de desemprego, como os casos da Pesquisa Desemprego e Subemprego (PDS) e a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) criadas, respectivamente, pelo SINE/CE e Fundação Seade, no início dos anos 1980.

medida em que a dispensa de pessoal já era apontada no país como uma estratégia de redução do custo do trabalho, especialmente nos períodos que antecederiam os dissídios coletivos ou quando havia queda conjuntural da demanda. (CAMARGO, 1976).

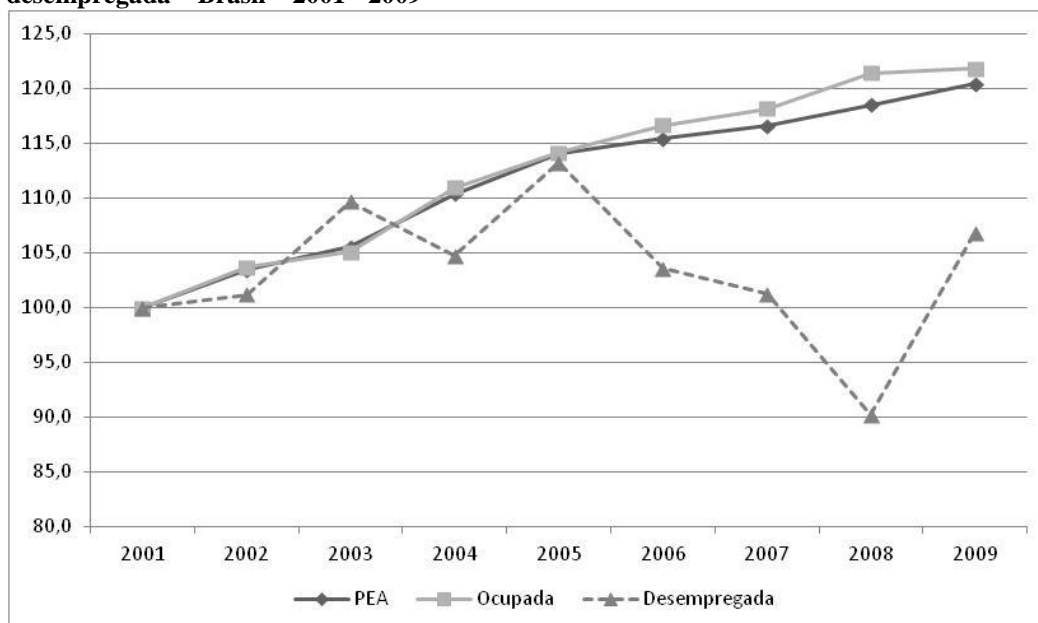
Além disso, cabe mencionar, por mais uma vez, que a questão da terceirização da mão de obra tão colocada em evidência como uma das estratégias da “reestruturação produtiva” já se apresentara no país, ainda em meados dos anos 1960, quando nem havia regulamentação para o exercício dessa atividade, evidenciando a complexidade dos processos históricos para além dos meros arranjos institucionais.

Outros estudos, por sua vez, buscaram investigar se o fenômeno da rotatividade nos postos de trabalho não era uma questão dual, isto é, motivada não apenas pelos empregadores, mas também pelos trabalhadores, num contraponto ao que tradicionalmente era – e ainda é – colocada sobre esta questão. Nesse caso, buscou-se avaliar, por exemplo, se os trabalhadores forçavam uma demissão “imotivada” para ter acesso aos recursos do FGTS, haja vista que somente os trabalhadores dispensados sem justa causa possuem esse direito. (CHAHAD; MACEDO, 1985). No entanto, estes autores não chegaram a encontrar evidências conclusivas a esse respeito. (DIEESE, 2011b). Uma hipótese explicativa para esse tipo de situação pode ser atribuída à baixa institucionalização das relações de trabalho naquele período, o que, em grande medida, contribuía para que os indivíduos permanecessem mais tempo no emprego devido à ausência de um sistema de proteção social que oferecesse guarida ao trabalhador dispensado até meados dos anos 1980. Além disso, havia naquela época a significação de que contínuas mudanças de empregador “sujavam a carteira”, o que fazia com que os trabalhadores preferissem permanecer o maior tempo possível com o mesmo empregador para não ter vários registros no documento profissional, o que, sobremaneira, estigmatizava-o como um “trabalhador problema”, devido à sinalização de ele não conseguir se firmar num local de trabalho.

Cabe chamar atenção que esse tipo de situação também não passou despercebida pela literatura de viés economicista que atribuía ao trabalhador a capacidade de eleger, mesmo diante de um contexto de debilidade e de proteção social, um período que fosse mais vantajoso para pedir demissão do que continuar trabalhando para o mesmo empregador. Este tipo de situação, no entanto, não foi um problema para o empreendimento capitalista até o final do século XX, na medida em que o ritmo de expansão da População Economicamente Ativa (PEA) era bem superior à geração de postos de trabalho, o que, por sua vez, não dificultava o processo de reposição da mão de obra.

E quando esse tipo de situação passou a ser um “problema” para o empreendimento capitalista? Quando essa correlação de forças se inverteu, isto é, quando o ritmo de expansão das oportunidades de trabalho passou a superar o crescimento da PEA, o que, sobremaneira, contribuiu para a redução do número de trabalhadores desempregados e/ou de pessoas disponíveis para o trabalho no país, tal como ocorreu nesse início de século XXI. (Gráfico 13).

**Gráfico 13 – Evolução do nível das Populações Economicamente Ativa (PEA), ocupada e desempregada – Brasil – 2001 - 2009**



**Fonte:** IBGE/PNAD.

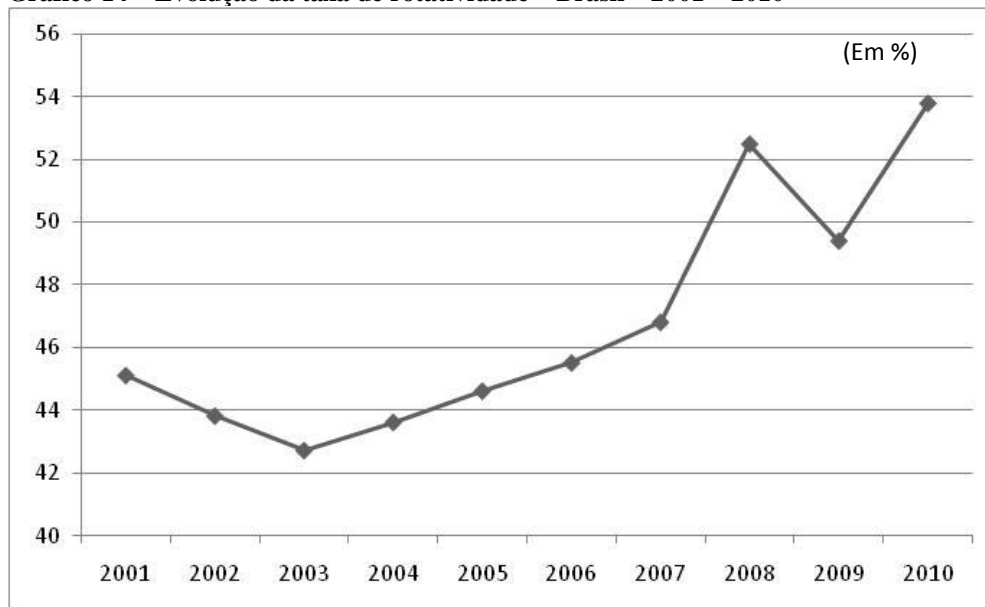
**Nota:** Em 2010, não houve PNAD por conta do Censo demográfico, do IBGE.

Tudo isso, é claro, não transcorreu sem lutas ou questionamentos advindos dos mais diferentes espectros políticos e ideológicos. Mas, independentemente dessas divergências, é oportuno mencionar que o nível de rotatividade da mão de obra permaneceu não somente elevado nos últimos anos, como também se mostrou em expansão com a maior geração de postos de trabalho. Isto está expresso no Gráfico 14 por meio do padrão de movimentação da taxa de rotatividade da mão de obra, mesmo quando levados em consideração somente àqueles trabalhadores que, em tese, detêm maior segurança e estabilidade no emprego. E o que ela expressa? O processo de dispensa de parcela da força de trabalho em detrimento da contratação de outra parcela para ocupar estas vagas.<sup>48</sup> Embora seja de fácil entendimento, a mensuração desse processo exige um esforço analítico maior na

<sup>48</sup> Historicamente, a taxa de rotatividade é auferida com base na movimentação mínima entre as admissões e demissões sob o estoque médio de empregos entre o início e o término de cada ano.

medida em que diversos fatores influenciam esse processo que há tempos é estudado pela literatura como “reposição” ou “rodízio” de trabalhadores. (DIEESE, 2011b).

**Gráfico 14 – Evolução da taxa de rotatividade – Brasil – 2001 – 2010**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do MTE/RAIS.

E que fatores seriam estes? A terceirização da mão de obra, a fragmentação das atividades no chamado trabalho polivalente, que redistribui com menores dificuldades as tarefas e funções entre os empregados, as contratações temporárias, dentre outros fatores que impossibilitam aferir o real processo de substituição de um trabalhador por outro para ocupar e desempenhar basicamente as mesmas funções.

Não obstante, essa realidade é possível notar que há em curso um padrão de mobilidade bastante intenso da força de trabalho nacional, mesmo quando vislumbrado somente aqueles trabalhadores que ocupam os empregos formais, que, em tese, são os vínculos laborais mais duradouros e protegidos do mercado de trabalho nacional. E, com efeito, mesmo considerando apenas os casos em que a rotação da mão de obra é realizada exclusivamente pelo empreendimento capitalista – a chamada “taxa de rotatividade descontada”, que exclui os casos de pedido de dispensa, aposentadoria, transferência ou falecimento do trabalhador (DIEESE, 2011b) -, mais de 1/3 dos vínculos formais de trabalho passa por um processo de movimentação de dispensa seguido de contratações. Este é, sem dúvida, um aspecto interessante na medida em que a proporção de trabalhadores que atualmente enfrentam o processo de rotação nos postos de trabalho é bem assemelhada aos primeiros estudos realizados em meados dos anos 1980, que apontavam que uma parcela de

algo em torno de quarenta por cento dos vínculos de trabalho sofria com esse fenômeno. (DIEESE, 1988, 1989).

Então, o que há de novo nesse processo? Que a mobilidade nos postos de trabalho que tradicionalmente era empreendida pela firma capitalista sofrera um revés ao passo em que os trabalhadores, num contexto de crescimento econômico, passaram a conseguir com “menos” dificuldades se recolocar no mercado de trabalho nacional. Tal situação, em grande medida, favoreceu o sentimento de relativa escassez de mão de obra uma vez que os empregadores passaram a encontrar maiores dificuldades para repor a força de trabalho necessária em seus empreendimentos. E foi diante desse tipo de realidade que passou a ser veiculada na mídia, nos discursos políticos e até mesmo na academia, a ideia de que o país estava a vivenciar um contexto de “pleno emprego”, cuja discussão é o objetivo de investigação da seção seguinte.

#### **4.2 A “ilusão do pleno emprego” e os indícios da mobilidade ocupacional sobre os efeitos na sensação de escassez de mão de obra**

As análises sobre o comportamento dos mercados, que incluem trabalhos clássicos como os de Adam Smith, Jean Batiste Say e Maynard Keynes, oferecem um quadro de discussão sobre o livre funcionamento, ou não, dos mercados.<sup>49</sup> No geral, esse debate foi construído e, até mesmo, revigorado na contemporaneidade, nos períodos de elevação dos níveis de desemprego e/ou nas crises econômicas, dada a necessidade de combate a estas mazelas sociais.

No entanto, a recente expansão do emprego formal associada à redução dos níveis de desemprego no Brasil trouxe de volta para o debate político a tese do “pleno emprego”, caracterizado por níveis mais equilibrados entre a oferta e a demanda por trabalho. Há que se considerar, no entanto, alguns desafios analíticos para avaliação desse fenômeno, especialmente quando submetido a uma crítica epistemológica e metodológica. Em primeiro lugar, a própria literatura - tanto clássica, quanto contemporânea - sinaliza uma série de dificuldades para que sejam restabelecidas correlações eficientes de trocas no mercado, entre elas, as assimetrias informacionais, os custos de negociação e a necessidade de cooperação e de coordenação entre os atores. (NORTH, 1993). Em segundo lugar, cabe chamar atenção que:

---

<sup>49</sup> Ver Smith (1985); Say (1986) e Keynes (1982), dentre outros.



Quando o emprego do trabalho se tornou de curto prazo, tendo sido despojado das perspectivas firmes e portanto tornado episódico, e quando virtualmente todas as regras que dizem respeito ao jogo de promoções e demissões são sucateadas ou tendem a ser alteradas bem antes que o jogo termine, existem poucas chances de que a lealdade e o compromisso mútuo surjam e crie raízes [...] (BAUMANN, 2008, p. 37).

Este é um aspecto relevante na medida em que o “fazer carreira” ganha cada vez mais uma conotação diferenciada de como era concebido até o século XX, haja vista que, se até os anos 1980, os trabalhadores tinham uma identidade (profissional) e um destino (ocupacional), isto é, permaneciam por vários anos num mesmo ofício e, muitas vezes, no mesmo setor de atividade, esta é uma realidade que passou a ser cada vez mais diferente nos dias atuais, haja vista os itinerários de boa parte da força de trabalho passaram a ser tão diversos que é difícil descrever e tipificar trajetórias, dado que não são simples casos de passar de uma ocupação registrada e duradoura para o desemprego, e vice-versa. (GUIMARÃES, 2008).

Várias razões estão por trás dessa falta de clareza. Em parte, o bloqueio da estrada reta da carreira promovida pelo capitalismo flexível dissociou cada vez mais que as oportunidades de trabalho estejam meramente interligadas com o comportamento geral da economia. Há não muito tempo, nos anos 1980, a simples recuperação ou expansão da atividade econômica podia trazer de volta aos postos de trabalho indivíduos que anteriormente tinham sido dispensados, uma vez que estes trabalhadores poderiam estar até “desatualizados” com relação ao ofício, mas não necessariamente “desqualificados” na medida em que ao longo do tempo haviam adquirido alguma destreza no ofício. E, neste sentido, havia pressão sindical, bem como políticas públicas de qualificação para que estes trabalhadores não perdessem nem sua destreza nem sua identidade profissional.

No entanto, o chamado “desemprego de longa duração” - atribuído pelos analistas de mercado como sendo a situação de desemprego superior a dozes meses -, tornou-se um forte elemento de desconstituição das identidades profissionais, especialmente porque os indivíduos passavam prolongados períodos de tempo sem trabalho, tal como ocorreu nos anos 1990, o que fez com que muitos aceitassem outras oportunidades de trabalho diferentemente da que eram habitualmente acostumados a lidar. Ora, em situações desse tipo, era difícil assegurar um sentimento de “pertencimento de classe” uma vez que parcela dos trabalhadores mudava de ocupação ou permanecia prolongados períodos de tempo na inatividade.

No entanto, cabe chamar atenção que o horizonte das transformações que ocorre no mercado de trabalho contemporâneo é ainda mais largo. A realidade é que, se num determinado momento o desemprego de longa duração pode ter favorecido o distanciamento dos indivíduos de um “pertencimento de classe”, a redução dos níveis de desemprego, associada à recuperação e à expansão da atividade econômica dos últimos anos, não contribuiu efetivamente para que houvesse um restabelecimento de uma “identidade classista”, tal como vivenciada num passado não muito distante. Uma possível explicação para esta situação estaria centrada na fragilização dos vínculos de trabalho, haja vista que os indivíduos enfrentam experiências cada vez mais curtas de emprego e, nas mais diversas situações, acabam exercendo os mais diferentes ofícios.

Dessa maneira, o ambiente laboral é não somente instável, mas também fragmentado e difuso. As organizações flexíveis operam cada vez mais com um determinado número de trabalhadores e fazem os mais diversos arranjos quando precisam enfrentar as oscilações de alta e de baixa do mercado. Ou seja, quando os artifícios de organização e o uso do trabalho – a extensão da jornada de trabalho ou o uso do banco de horas – não são suficientes para encarar uma determinada situação, estas organizações contratam, direta ou indiretamente, novos trabalhadores que tão logo serão dispensados.

Por esse motivo é que o risco é bem diferente de um alegre cálculo de possibilidades para tipificar possíveis trajetórias ocupacionais. O movimento de entrada e saída dos indivíduos do mercado de trabalho está cada vez mais aberto a novas possibilidades. O metalúrgico de hoje, pode ter sido o agricultor de ontem e o comerciário de amanhã. Frente a esse tipo de situação, tornou-se necessário investigar mais detalhadamente o fluxo da mobilidade ocupacional para que fosse possível estabelecer um contraponto à tese de que o país estava numa situação de “pleno emprego” perante o histórico contexto de rotatividade da força de trabalho nacional.

É evidente que se havia um fluxo tão expressivo de ingresso e de saída de trabalhadores do mercado de trabalho era preciso avançar numa investigação que tentasse delinear a trama existente entre a rotatividade nos postos de trabalho e a questão da mobilidade ocupacional. E por quê? Para que fosse possível mediar o enfoque macroanalítico, de certa maneira estático, e centrado nos estudos dos contingentes populacionais (de ocupados, desempregados e inativos, mesmo com as classificações mais apuradas possíveis), com uma investigação microanalítica, centrada nos indivíduos. (GUIMARÃES, 2008). Este é, sem dúvida, um grande desafio ao passo em que os enfoques analíticos tradicionalmente dão

primazia a uma forma de abordagem sobre outra, tal como se cenários e personagens não fossem elementos pertencentes a uma mesma trama.

E nesse sentido, tornou-se preciso avançar para além do que já fora anteriormente apresentado sobre os fluxos de entrada e de saída do emprego ao se tentar mapear a trajetória dos indivíduos num determinado período de tempo. Dispor de um esforço analítico dessa natureza poderia favorecer um entendimento mais claro sobre a estabilidade, ou instabilidade, no emprego, o tempo de vínculo e as possíveis situações de mudanças ocupacionais, caracterizadas por significativas transformações das situações de trabalho que até então não fora vivenciada pelos indivíduos. É o caso, por exemplo, do indivíduo que atuava como comerciário e que passou a trabalhar como pedreiro diante do quadro de expansão do setor da construção civil. Tal modificação não significa simplesmente uma mudança de área de atuação ou de empregador, mas de toda uma série de rotinas, procedimentos e de *expertises* com relação ao ofício a ser desempenhado.

É certo que, dependendo das proporções desse tipo de comportamento dentro de um quadro bastante conhecido de rotatividade nos postos de trabalho, e especialmente num contexto de crescente elevação dos pedidos de dispensas das empresas, poderia ser possível um entendimento mais claro das possíveis assimetrias existentes entre a oferta e a demanda por trabalho no contexto recente do mercado de trabalho nacional. Isto porque se estava a avaliar uma trama mais complexa do que o simples discurso da ausência – ou de expansão – de postos de trabalho frente ao exército de reserva disponível.

A propósito dessa investigação, recorreram-se novamente às informações de contratação e demissão de trabalhadores, fornecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), especialmente no seu painel Rais-Migra, cujo banco de dados propicia investigações longitudinais sobre a permanência, ou não, dos indivíduos no segmento mais formalizado do mercado de trabalho brasileiro. Embora essas informações sejam pertinentes apenas a uma parcela da força de trabalho, ela não deixa de ser desafiadora e inquietante (GUIMARÃES, 2008), especialmente porque mostra a fragilidade dos vínculos laborais que até então ainda são considerados como “porto seguro” no mercado de trabalho nacional.

Era preciso, no entanto, delinear um recorte temporal para que fosse possível tentar acompanhar os percursos ocupacionais dos indivíduos. Este recorte tomou como marco inicial o ano de 2003, primeiro ano de governo do presidente Lula (2003-2010). Mas porque estabelecer esse período? Porque este fora um período apresentado pelo debate político como uma “nova” realidade do mercado de trabalho nacional, especialmente porque combinou crescimento do emprego com carteira assinada, e com ganhos reais de salários, com redução

do desemprego. Ou seja, uma realidade que a primeira vista se caracterizava como uma situação bem diferente da que até então se apresentava no mercado de trabalho nacional, caracterizada pelo desassalariamento, com perdas dos direitos trabalhistas e sociais, e pela elevação dos níveis de desemprego.

E nesse sentido era preciso investigar se as variações típicas da política e da economia brasileira favoreceram alguma interrupção do histórico processo de flexibilização das relações de trabalho que até então ocorriam abertamente no país, notáveis, como visto anteriormente, nas alterações da legislação trabalhista e nas formas de contratação da mão de obra.

Por esse motivo, buscou-se identificar inicialmente entre os trabalhadores que possuíam vínculos formais de trabalho aqueles que permaneceram empregados no final de cada ano, tal como expresso na Tabela 9.

**Tabela 9 – Evolução do número de vínculos por tipo – Brasil – 2001 - 2010**

Ano	Total de vínculos no ano	Desligamentos no ano	Ativos em 31 de dezembro	% de vínculos ativos no ano
2001	39.243.045	12.053.431	27.189.614	69,3
2002	40.927.865	12.243.952	28.683.913	70,1
2003	41.969.162	12.424.235	29.544.927	70,4
2004	44.683.910	13.276.334	31.407.576	70,3
2005	47.657.099	14.418.482	33.238.617	69,7
2006	50.701.027	15.545.778	35.155.249	69,3
2007	54.649.133	17.041.703	37.607.430	68,8
2008	59.706.419	20.264.853	39.441.566	66,1
2009	61.126.896	19.919.350	41.207.546	67,4
2010	66.747.302	22.678.947	44.068.355	66,0

**Fonte:** Elaboração própria a partir da atualização do estudo do DIEESE (2011b) e MTE/RAIS.

É possível perceber nos dados apresentados que boa parte dos vínculos laborais é reincidida ao longo de cada exercício. E nesse caso, cabe chamar atenção que a proporção de trabalhadores que teve seus vínculos rescindidos permaneceu não somente elevado, como cresceu ao longo dos anos 2000. E neste caso, a proporção de vínculos que permaneceu em atividade no final de cada exercício representou quase 2/3 do total de vínculos estabelecidos em cada ano. Este resultado está de acordo com o que havia sido sinalizado anteriormente, de uma intensa movimentação de ingresso e de saída de trabalhadores do mercado de trabalho, mesmo no seu segmento mais regulamentado. Com exceção do ano de 2009, marcado pelo menor volume de empregos gerados diante do agravamento dos efeitos da crise financeira

internacional no território nacional, o número de vínculos que permaneceu em atividade ao final de cada ano foi decrescente, observado a partir de 2004.<sup>50</sup>

A intensidade desse tipo de situação promovia, assim, algo inusitado: como era possível haver maiores demissões num contexto em que a mão de obra disponível tenderia a ser decrescente diante da expansão da oferta de postos de trabalho advinda do crescimento econômico?

Esse tipo de pergunta requeria mesmo uma metodologia de análise longitudinal para que fosse possível tentar acompanhar os percursos trilhados pelos indivíduos no mercado de trabalho para saber como e quem circulava nas oportunidades de trabalho geradas pelo crescimento econômico. Este era um aspecto importante ao passo em que era aparentemente contraditória a expansão da oferta de empregos formais com a menor proporção reativa de vínculos que permaneciam em atividade no final de cada ano. Isto porque se a economia vivia num contexto de “pleno emprego” e com “escassez de mão de obra qualificada” como se elevava o número de trabalhadores dispensados a cada ano? A “carência” de mão de obra não levaria às empresas a tão propalada “política de retenção de talentos”, caracterizada pelos estímulos oferecidos aos trabalhadores para que permanecessem nas empresas?

Para investigar tais questões, era preciso mesmo acompanhar os percursos ocupacionais trilhados pelos indivíduos num determinado período de tempo (coorte). Nesse aspecto, vale mencionar alguns achados empíricos que contribuíram na busca dessas respostas. O primeiro deles estava centrado na necessidade de se identificar o número de trabalhadores que foram dispensados do emprego formal e que, ao longo do tempo, não conseguiram se reempregar nesse mercado. E por que era preciso fazer esse tipo de levantamento? Para identificar o perfil dos trabalhadores que não estavam sendo reabsorvidos pelo mercado pela restrição dos empregadores e/ou dos que estavam a trilhar outra perspectiva para além da mera relação do trabalho assalariado, tal como na condição do trabalhador por conta própria.

Dessa maneira, verificou-se que 1,7 milhão de trabalhadores, que possuíam vínculos formais de trabalho, em 2003, período do primeiro ano do governo Lula, perdeu seus empregos e não conseguiu reingressar para o segmento mais formalizado do mercado de

---

<sup>50</sup> A crise iniciou-se, em meados de 2008, nos Estados Unidos, diante da incerteza sobre a viabilidade dos títulos de dívidas advindos inicialmente do setor imobiliário norte-americano, os chamados derivativos.

trabalho nacional até o ano de 2009, último ano disponibilizado pelo MTE, no painel RAIS-MIGRA.<sup>51</sup>

E qual era o perfil desses trabalhadores? A maioria era constituída por pessoas do sexo masculino (58,9%), com mais de trinta anos de idade (64,2%), e com escolaridade de, no máximo, o ensino fundamental completo (59,7%). Ou seja, um perfil de mão de obra que tradicionalmente tem sido colocada à margem do segmento mais formalizado do mercado de trabalho brasileiro e que costumeiramente tem recorrido aos serviços do Sistema Público de Emprego (SPE) em busca de oportunidades de trabalho. Para fins da análise subsequente, esta é uma informação relevante do ponto de vista de estudar as mediações existentes entre a oferta e a demanda por trabalho.

No entanto, é possível dar algum sentido a este tipo de achado na medida em que estes trabalhadores até possuíam vínculos formais de trabalho, em 2003? E a que segmentos de atividade econômica eles pertenciam? Mais da metade desses trabalhadores adveio do setor terciário da economia (54,7%), compreendido pelo comércio (20,8%) e os serviços (33,9%), ramos de atividade econômica que apresentaram, nos últimos anos, significativa expansão do emprego. Se, portanto, havia geração de oportunidades de trabalho e, em compensação, a força de trabalho demonstrava baixo nível de escolarização, associada a uma faixa etária com “mais idade”, isto poderia vir a se constituir no retrato da “escassez de mão de obra qualificada”, conforme defendiam segmentos da classe empresarial?

A se considerar que esse contingente populacional não atinge sequer cinco por cento do número médio de vínculos que permanecem anualmente em atividade, e que há uma proporção, que chega a ser até nove vezes maior, que sofre com a instabilidade nos postos de trabalho, poder-se-ia dizer que não.

A este respeito é importante mencionar, por mais uma vez, que essa substituição dos trabalhadores é geralmente compreendida como uma decisão do empregador, e não do empregado, na medida em que os termos dos contratos (ou vínculos) de trabalho são massivamente “exógenos” à vontade do trabalhador, tal como sinalizado anteriormente, em que três a cada quatro demissões ocorridas anualmente no país ocorrem sem justa causa.

E por que isso acontece? Um dos motivos apontados pela literatura para utilização dessa prática é a histórica luta pela redução do custo do trabalho. E como se define este custo? Basicamente, em dois componentes. O primeiro está relacionado ao custo que é pago

---

<sup>51</sup> Esse tipo de informação é possível de ser extraída quando a identificação do Programa de Informações Sociais (PIS) do trabalhador não aparece em atividade, ao longo do tempo, no painel RAIS-MIGRA. Embora exista essa vinculação, essa fonte de dados não divulga as informações que identifiquem os indivíduos.

diretamente ao trabalhador, em termos de remuneração, para que seja exercido um determinado pacote de tarefas em uma rotina de trabalho. Já o segundo está associado aos encargos sociais estipulados pelo poder público para que seja mantida a própria sociedade salarial através de políticas de assistência e de seguridade social para os indivíduos, nos casos de doenças, invalidez, acidentes de trabalho ou de desemprego. E em quais destas componentes é possível reduzir o custo do trabalho? Ao ser levado em consideração que a redução de salários é vedada por lei, a diminuição do custo do trabalho deveria acontecer de alguma outra forma.

No entanto, há que se mencionar que a redução do custo do trabalho via diminuição dos encargos sociais é outra grande barreira, dado que historicamente não há consenso entre os segmentos patronal, laboral e o poder público para maiores contrapartidas de direitos e deveres a cada uma destas representações. Com efeito, o interesse por esse tipo de discussão tem sido apresentado, sobremaneira, sob a ótica do viés economicista, isto é, considerando que as possíveis assimetrias entre a oferta e a demanda por trabalho estaria mais relacionadas, por exemplo, ao perfil salarial pago pelo mercado do que há um processo social mais amplo, denso e complexo.

Isso é, sem dúvida, um grande equívoco na medida em que as disputas por posição no próprio mercado de trabalho levam em consideração diversos fatores do que mesmo o nível salarial propriamente dito. Nesse sentido, há categorias-chave da abordagem sociológica que ajudam a compreender esse tipo de situação e que são vivenciadas cotidianamente no mercado de trabalho, tal como a categoria “estamento” (numa acepção weberiana), que é caracterizada por uma situação de *status* e/ou de honra e não pela posição econômica dos indivíduos numa determinada sociedade. Um caso bem emblemático que ajuda a compreender essa situação é o ofício de professor, que embora exija um nível de escolaridade mais elevado, esse tipo de ocupação possui, de maneira geral, um padrão de remuneração relativamente mais baixo se comparado a outras categorias profissionais, nas mais diversas sociedades. Nesse caso, a renda pode exercer baixa influência na escolha desse ofício na medida em que há outros fatores que tornam esse tipo ofício ainda atrativo para uma parcela significativa de indivíduos.

Ainda sobre esse tipo de discussão, é oportuno mencionar também o caso dos empregados domésticos, cujo padrão de renda, embora seja muito assemelhado a vários trabalhadores que recebem remuneração em torno de salário mínimo ou o piso de categoria, não é uma ocupação que consegue atrair candidatos às vagas de emprego disponibilizadas pelo mercado, fato este que pode ser compreendido pelo próprio histórico de servilismo e de

preconceito ainda presente nesse tipo de ofício, o que proporcionou a muitos trabalhadores, que anteriormente trabalhavam nesse tipo de ofício, migrarem para a condição de trabalhadores autônomos, tal como o caso das “diaristas”, ou para outros ramos de atividade econômica.

A expressão de situações desse tipo tornou necessária uma abordagem que buscasse identificar os percursos ocupacionais dos indivíduos diante do contexto que até então aqui foi delineado de rotatividade nos postos de trabalho. Isto porque, ao se levar em consideração as informações até aqui apresentadas, que anualmente milhões de trabalhadores são contratados e que outra parcela de semelhante proporção é dispensada, era preciso fazer um esforço analítico para tentar acompanhar a movimentação dos indivíduos nesse “vai e vem” do mercado de trabalho nacional, mesmo quando observado apenas o seu segmento mais formalizado em que há acervo de informações disponíveis para esse tipo de investigação.

Assim, se era colocado que havia carências de “mão de obra qualificada” para ocupar os postos de trabalho criados no esteio do crescimento da economia brasileira, era preciso entender porque o volume de dispensas era cada vez maior. E, nesse caso, uma abordagem sobre mobilidade ocupacional, isto é, sobre situações mais bruscas de mudança com relação ao conhecimento especializado e/ou a destreza manual dos trabalhadores poderia favorecer o entendimento dos efeitos das constantes movimentações de entrada e saída do mercado de trabalho, bem como as tensões relacionadas a estas mudanças. Esse tipo de abordagem se fazia necessária para que fosse possível estabelecer um contraponto na observância entre as exigências colocadas para os indivíduos ocuparem as vagas criadas e as características deles para desempenharem os ofícios. Dito de outra maneira, tal paralelo deveria levar em consideração as próprias características das ocupações e as especificidades inerentes ao seu exercício. E o que é uma ocupação? Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é “a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas.” (BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 20--, p. 3).

Uma primeira apresentação dessa agregação se deu através da consideração das habilidades comuns e os níveis de competência exigidos para cada agrupamento de ofícios. Por falta de outro indicador homogêneo que assegurasse esse agrupamento numa perspectiva de comparabilidade internacional, o sistema de classificação de ocupações levou em consideração a escolarização como parâmetro base para a aglutinação dos ofícios. (BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 20--). Dessa maneira, quanto maior o nível de escolarização, maior foi o grau de competência atribuído à ocupação. A Tabela 10 mostra a



forma mais agrupada de aglomeração das competências estabelecidas para os ofícios, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

**Tabela 10 – Nível de Competência dos GGs da CBO**

GG	Grandes Grupos	Nível de competência
1	Dirigentes	Não definido
2	Profissionais das ciências e das artes	4
3	Técnicos de nível médio	3
4	Trabalhadores de serviços administrativos	2
5	Trabalhadores do comércio e outros serviços	2
6	Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca	2
7	Trabalhadores industriais de processos discretos	2
8	Trabalhadores industriais de processos contínuos	2
9	Trabalhadores de manutenção e reparação	2

**Fonte:** Saboia e Falvo (2010).

Como se percebe, afóra os dirigentes, todos os Grandes Grupos (GG) possuem um nível de competência definido. E o que viria a ser uma competência? O MTE leva em consideração duas dimensões para defini-la: a primeira está relacionada à complexidade, amplitude e responsabilidade a ser desenvolvida no posto de trabalho, enquanto a segunda leva em consideração as características gerais do ofício com relação à área do conhecimento, o ramo de atividade econômica, o processo produtivo, dentre outras. (SABOIA; FALVO, 2010).

E tendo como base esse referencial, atribuiu-se aos profissionais das ciências e das artes um nível de competência mais elevado, fato que, em grande medida, está associado à histórica posição de destaque que esse tipo de profissional possui na divisão de classes das mais diferentes sociedades. Esta distinção, porém, ganhou maior relevo nas sociedades capitalistas modernas com a ascensão das burocracias, caracterizadas pelas hierarquias e pela exigência do conhecimento especializado e/ou do aprendizado técnico especializado.

E nesse aspecto, cabe chamar atenção que o acesso ao ensino superior no Brasil, por exemplo, foi por muito tempo um *locus* privilegiado de pequena parcela da população nacional, cujos membros historicamente já frequentavam os principais centros universitários internacionais, desde quando nem havia cursos superiores no país, no século XIX. (DEZALAY; GARTH, 20--). Do outro lado, havia – e ainda há – outra parcela da população sem o mínimo de escolarização formal, o que historicamente formou um “hiato social” (O’DONNEEL, 1988) para a disputa de posições na ordem competitiva do mercado de trabalho.

Nesse percurso retrospectivo, cabe registrar que os profissionais de formação técnica passaram a ocupar inicialmente uma posição intermediária a estas duas situações,

caracterizadas, por um lado, pelos profissionais de ensino superior, que rotineiramente foram alcunhados de “doutores”, e de outro, pelos mais diversos ofícios que exigem apenas uma formação básica e/ou adquirida ao longo do tempo por meio do exercício do ofício. E foi diante desse hiato que surgiram as ocupações de formação técnica, especialmente com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e também o do Comércio Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), em meados do século XX, para dar conta dos novos ofícios que surgiram com o ciclo de industrialização e de urbanização ao qual passava a economia nacional.<sup>52</sup>

No entanto, é importante mencionar que o destaque dado a estas duas experiências está relacionado à institucionalidade e à amplitude de cobertura territorial que adquiriram, haja vista que diversas outras experiências de formação profissional já existiam bem anteriormente no país, tal como as escolas de aprendizes e artífices, fundadas em 1909.

Nessa perspectiva, o crescimento econômico vivenciado na segunda metade do século colocou em evidência a necessidade da formação de profissionais que fossem capazes de ocupar as novas vagas que surgiam no mercado de trabalho nacional, tal como o caso dos metalúrgicos que passaram a ser cada vez mais necessários diante da expansão da indústria de base e da consolidação do segmento automobilístico no território nacional. Daí nasceriam, décadas depois, as experiências de flexibilização das relações de trabalho na medida em que tal segmento de atividade econômica possuía um longo legado de movimento sindical, especialmente na região do “ABC Paulista”, berço do chamado “Novo Sindicalismo”.<sup>53</sup>

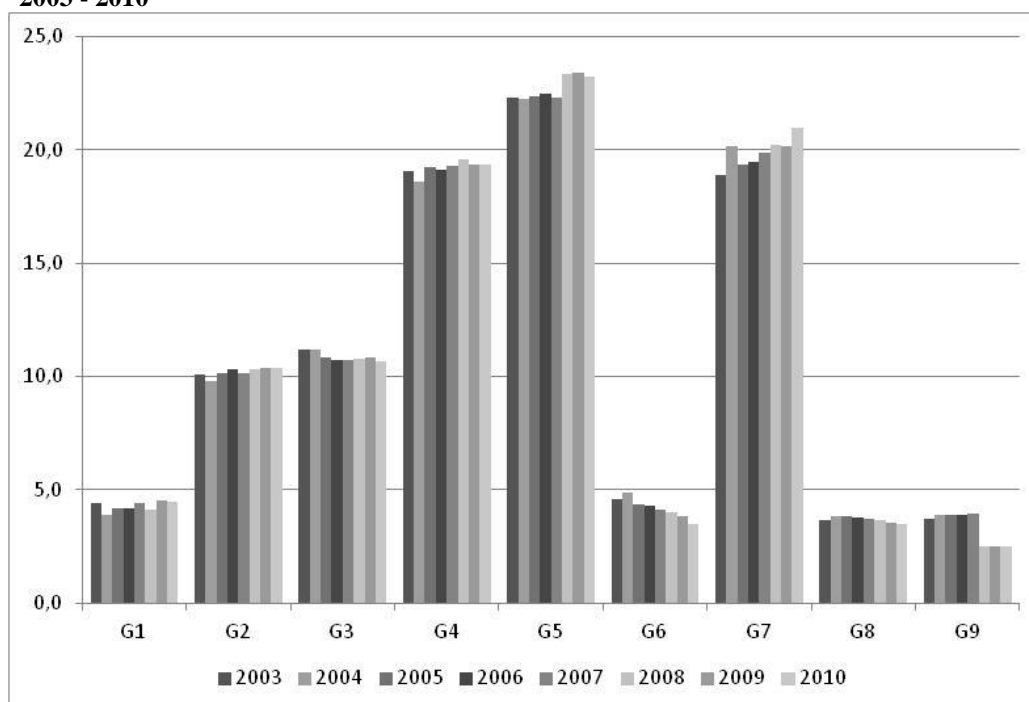
Feitas essas considerações preliminares sobre a natureza classificatória das ocupações, é possível comentar alguns achados sobre os percursos ocupacionais dos indivíduos trilhados ao longo do período analisado. O primeiro que se destaca é que houve, de maneira geral, pequenas variações na estrutura ocupacional, entre os anos de 2003 e 2010, quando levada em consideração apenas a população formalmente empregada do país, segundo o pertencimento dos Grandes Grupos (GG), como se vê no Gráfico 15.

---

<sup>52</sup> Estas duas instituições surgiram nos anos 40.

<sup>53</sup> A concentração da indústria automobilística nessa região foi celeiro para a formação de movimentos sindicais que contribuíram no processo de redemocratização da política nacional, tal como no movimento das “Diretas Já” que exigia o retorno das eleições pelo voto direto. Com efeito, várias lideranças surgiram nos movimentos sindicais da região do ABC Paulista, entre elas, o ex-presidente Lula da Silva.

**Gráfico 15 – Composição do assalariamento formal por Grandes Grupos (GG) – Brasil – 2003 - 2010**



Fonte: MTE/RAIS.

Sinteticamente, isto significa dizer que, se nesse período houve propagação do emprego formal e a composição da estrutura formalmente empregada basicamente sofreu discreta variação, a expansão dos postos de trabalho contemplou tanto os trabalhadores mais qualificados, quanto aqueles com menor nível de qualificação. E este é um aspecto importante, pois embora os trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca (GG6) e os trabalhadores de manutenção e reparação (GG9) tenham perdido participação relativa na estrutura ocupacional da população formalmente empregada, isto não significa dizer que eles perderam necessariamente espaço no mercado de trabalho nacional na medida em que todos os GGs apresentaram, ao longo da série pesquisada, ampliação no estoque de empregos formais. De outra maneira, é possível dizer que a menor participação relativa desses segmentos de ofícios está relacionada à expansão mais acelerada dos outros segmentos laborais, tal como dos trabalhadores do comércio e outros serviços (GG5), que ampliaram significativamente sua participação, tanto em termos relativos, quanto absolutos.

Será que isso não refletia num desequilíbrio entre a oferta e a procura por trabalho uma vez que determinados setores e o/ou grupos de ocupação mostravam uma dinâmica bem superior na oferta de postos de trabalho do que em outros?

Explorando os dados longitudinais da RAIS-MIGRA, foi possível perceber que houve, ao longo da série histórica estudada, um intenso fluxo interocupacional, caracterizado

por mudanças mais bruscas das situações ocupacionais dos indivíduos do que a mera troca de cargo ou de empregador, pois envolvia alterações mais profundas com relação ao desempenho da atividade laboral, tal como a destreza manual, o conhecimento especializado e as rotinas de trabalho. Por certo, não se pode perder de vista que tal realidade não deixou de ser um subproduto criado pelo próprio capitalismo flexível que fragmentou a carreira dos indivíduos em experiências de trabalho cada vez mais curtas, conforme já evidenciado. E este é um aspecto importante porque passou a ser redigida uma lógica totalmente diferente do que até então fora pregada pelo regime fordista de produção, ao qual historicamente fora centrada no trabalho repetitivo e especializado.

Nesses termos, o contexto de acelerada expansão de oportunidades de trabalho, com expressivos fluxos de entrada e saída do mercado laboral, e associado a alterações mais bruscas com relação ao tipo de ofício a ser desempenhado, não poderia deixar de reproduzir um sentimento de relativa escassez de mão de obra qualificada ao passo em que os empregadores passaram a encontrar maiores dificuldades para repor de maneira imediata a força de trabalho necessária nos seus empreendimentos. E esta situação pode ser compreendida como um próprio revés ao modo de reprodução do capitalismo flexível ao passo em que, se, por um lado, havia em prática toda uma lógica para contratação e dispensa de trabalhadores, obedecendo às necessidades da chamada “flexibilidade numérica”, isto é, de modificar o número de empregados de acordo com as variações de alta e de baixa do mercado, do outro, o contexto de crescimento econômico favorecia que não houvesse um “exército de reserva” prontamente disponível, especialmente porque também crescia a proporção de trabalhadores que pediam dispensa das empresas, tal como fora sinalizado nas páginas precedentes.

Para se ter alguma noção da escala dessa tensão, tomou-se como referência as transições ocupacionais ocorridas entre os Grandes Grupos (GG), haja vista que tal classificação leva em conta o nível mais agrupado dos ofícios. Este tipo de investigação é, obviamente, uma forma de demonstrar os impactos das mudanças ocupacionais, uma vez que levam em consideração as situações mais bruscas de alteração das rotinas de trabalho. Nesse caso, está se falando de trabalhadores que mudaram significativamente de área de atuação ao passarem, por exemplo, do comércio para indústria, ou vice-versa. E qual o problema disso? De envolver mudanças muitas mais significativas do que até hoje não foram enfrentadas em termos de políticas públicas de qualificação profissional, dado que elas ainda levam basicamente em consideração a formação de um único ofício como se esta formação

perdurasse por toda a trajetória ocupacional do indivíduo e assegurasse necessariamente uma colocação no mercado de trabalho, tal como ocorria no século XX.

O caso da formação de ensino superior é bem emblemático para exemplificar essa transformação. Acreditava-se num passado não muito distante que a conclusão de um curso de ensino superior era suficiente para que o indivíduo galgasse toda a sua trajetória profissional. Na atualidade, porém, é atribuída a necessidade de um aprendizado cada vez mais continuado como forma de acompanhar o ritmo das transformações tecnológicas, que são cada vez mais céleres. E assim, os indivíduos passaram a ser cada vez mais responsabilizados e eticamente compromissados para acompanhar essas transformações, pois, do contrário, resta-lhes o desemprego.

Dessa maneira, um termo que simboliza bem esse tipo de situação, ocorrida especialmente no final do século XX, e que também sintetiza bem esse fardo que foi colocado para os indivíduos, é o de “empregabilidade”. “Empregabilidade” designa de maneira geral a capacidade de adaptação dos indivíduos às necessidades do mercado. Tarefa nada fácil na medida em que o ritmo das transformações do mercado é cada vez mais célere. E, nesse sentido, não se pode perder de vista que, mesmo diante de drásticas reduções de postos de trabalho acontecidas especialmente no final do século XX, colocou-se para os indivíduos a ideia de que o êxito do sucesso no trabalho e na vida pessoal estava associado, com certeza, a mais sacrifícios pessoais e ao estresse. (ALVES, 2007). O avanço desse processo parecia estar pronto para colocar os indivíduos sobre “novas” bases das relações de trabalho, especialmente em diversas formas de auto-ocupação, o que fez com que muitos estudiosos propagassem a ideia do fim da sociedade salarial, tal como já enunciado.

No entanto, essa situação mudou e o assalariamento com carteira assinada mostrou não apenas sinais de recuperação como também de expansão, ao longo dos anos 2000. No entanto, mesmo diante dessa realidade, é importante chamar atenção que a ideia de “empregabilidade” não saiu de cena, embora ela se desenvolva de maneira subjacente na contemporaneamente por não estar mais sob o foco da carga semântica e ideológica a qual fora originalmente instituída, baseada na ideia de que a falta de oportunidades de trabalho era um mero infortúnio pessoal dos que não estavam preparados para as mudanças econômicas, políticas e sociais, conforme sentenciavam os “neoliberais”.

Ideologias à parte, o fato é que há em curso uma intensa troca de posições no mercado de trabalho. Mas, o que há de novo do que já foi relatado até aqui? Que diferentemente de um passado não muito longínquo, em que se poderia colocar em evidência uma clara posição de antagonismo entre uma situação de ocupação duradoura e outra de

desemprego - este geralmente também de longa duração (doze meses ou mais) -, o contexto atual aponta para níveis de desemprego mais baixos associados a intensas transições interocupacionais, caracterizadas pelas mais diversas situações, alternando períodos de atividade e de inatividade no mercado de trabalho, bem como de mudanças de cargo e/ou funções.

A instabilidade no posto de trabalho, associada às menores exigências necessárias para o exercício do cargo ou função, fruto dos avanços tecnológicos e da maior produtividade da sociedade contemporânea, fragilizou a forma de inserção ocupacional dos indivíduos no mercado de trabalho, conforme é apresentado mais adiante. No entanto, é importante explicitar neste momento os percursos trilhados por boa parte da força de trabalho, mesmo quando observados somente os indivíduos que permaneceram formalmente empregados no mercado de trabalho nacional. E por quê? Para mostrar que a troca de posição dos indivíduos nesse mercado, ao invés de propiciar uma condição “autonomizante” de adaptação dos indivíduos às necessidades desse mercado, isto é, de “empregabilidade”, parece não contribuir nesse sentido visto que boa parte dos trabalhadores permanece pouco tempo no emprego e ao conseguirem retornar para o mercado de trabalho não contabilizam uma posição diferenciada nesse reingresso devido às próprias condições ofertadas pelo mercado, ou seja, por mais que o currículo esteja repleto de experiências profissionais e que tal histórico possa até favorecer o candidato no processo seletivo para emprego, uma vez que tal mobilidade, diferentemente de um passado não muito longínquo, passou a ser valorizada como algo referente à proatividade na carreira profissional, o ingresso no posto de trabalho se dá nas condições ofertadas pelas empresas.

O caso dos trabalhadores que possuem ensino superior completo e que exercem postos de trabalho diferentemente de sua área de formação é um claro exemplo desse tipo de situação. Isto porque estas pessoas, ao concorrerem, de maneira geral, a postos de trabalho que necessariamente não precisam da formação de ensino superior, tal como recepcionistas, vendedores, operadores de *telemarketing*, dentre outros, não conseguem transmitir o capital escolar que detêm para além do padrão remuneratório ofertado para o exercício dessas ocupações, o “compatível com o mercado”, conforme sentenciam os recrutadores de mão de obra. E, nesse aspecto, não se pode desconsiderar que parcela dos postos de trabalho do mercado de trabalho é ocupada por pessoas “sobrequalificadas”, isto é, por pessoas que possuem nível de escolarização e/ou de formação profissional acima ao que o cargo necessariamente exige.

Isto, a princípio, não parece um absurdo para o setor produtivo. No entanto, quando este segmento começou a encontrar dificuldades para repor a mão de obra necessária em seus empreendimentos, este passou a ser um problema para o setor produtivo, ao qual foi colocada em evidência no debate político como a “carência de mão de obra qualificada”.

No entanto, para além do reducionismo desse tipo de colocação, mesmo considerando que tal discurso está sedimentado numa forte base material, que é o déficit educacional da sociedade brasileira, e que, sobremaneira, confere-lhe certo ar de legitimidade, era preciso investigar mais detalhadamente esse tipo de questão diante das tensões dos contínuos e expressivos fluxos de contratações e de dispensas de trabalhadores no mercado de trabalho nacional. Para isso, construiu-se um painel longitudinal com informações anuais sobre o pertencimento dos indivíduos nos agrupamentos de ocupações e as possíveis modificações que aconteceram entre os anos de 2003 e 2009, período em que havia informações disponíveis sobre as trajetórias ocupacionais dos indivíduos ao longo do período do governo do presidente Lula (2003-2010).

Cabe ressaltar, no entanto, que embora tenha existido restrição de informações até o ano de 2009, foi possível entrever alguns resultados importantes na construção desse painel. O primeiro deles é que há, independentemente do agrupamento de ocupações a que pertencem, uma intensa mudança da posição dos indivíduos, com significativos fluxos de entrada e saída de trabalhadores em todos os agrupamentos de ocupações, tal como se percebe na Figura 3

**Figura 3 – Percursos ocupacionais dos trabalhadores com vínculos formais ativos – Brasil – 2003 - 2009**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
G1	G1	G1	G1	G1	G1	G1
82,0 18,0	83,4 16,6	86,0 14,0	86,3 13,7	82,9 17,1	84,3 15,7	
G2	G2	G2	G2	G2	G2	G2
1,3 90,8 7,9	1,6 91,2 7,2	1,5 92,0 6,5	2,7 89,6 7,7	1,6 91,5 6,9	3,5 89,5 7,0	
G3	G3	G3	G3	G3	G3	G3
4,9 84,4 10,8	5,4 84,3 10,3	4,3 85,9 9,8	5,0 85,2 9,8	4,7 85,2 10,1	5,4 92,3 11,1	
G4	G4	G4	G4	G4	G4	G4
6,1 86,1 7,7	6,3 86,0 7,7	5,8 86,8 7,4	6,5 85,5 8	6,5 85,4 8,1	6,9 84,2 8,9	
G5	G5	G5	G5	G5	G5	G5
6,7 87,7 5,6	7,0 87,6 5,5	6,6 88,1 5,3	7,0 87,2 5,8	7,7 86,6 5,9	7,5 86,7 5,7	
G6	G6	G6	G6	G6	G6	G6
3,3 90,2 6,5	3,6 88,8 7,6	3,4 89,9 6,7	3,6 88,8 7,6	4,0 87,7 8,3	4,2 87,9 7,9	
G7	G7	G7	G7	G7	G7	G7
7,7 89,2 3,1	8,0 89,0 3,0	7,7 89,4 2,9	8,0 88,9 3,1	8,5 88,7 2,8	9,0 88,4 2,6	
G8	G8	G8	G8	G8	G8	G8
18,2 80,7 1,1	17,3 81,6 1,0	17,7 81,3 1,0	18,4 80,5 1,1	20,1 79,1 0,8	20,2 79,1 0,7	
G9	G9	G9	G9	G9	G9	G9
21,1 78,9	19,6 80,4	19,6 80,4	20,5 79,5	45,4 50,6	19,8 80,2	

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do MTE/RAIS-MIGRA.



Apesar dessa realidade, é possível entrever, tal como anteriormente fora apontado no estudo de Elias (2008), que nas ocupações com “menor” exigência de qualificação há um fluxo de saída mais intenso do que naqueles ofícios que requerem nível de qualificação mais elevado. Tal constatação pode estar associada a diversos fatores, entre eles, as condições de trabalho geralmente existentes nessas atividades – jornadas de trabalho extensivas, baixo padrão de remuneração, dentre outras -, bem como a própria perspectiva e possibilidade de ascensão profissional desses trabalhadores. E dessa forma, embora o quadro geral levantado nesse painel revele que parcela significativa dos trabalhadores que permanecem formalmente empregados mude drasticamente com relação ao tipo de ofício executado num curto período de tempo, é possível perceber que o padrão de mobilidade chega a ser menor entre os trabalhadores mais escolarizados, tal como aqueles com formação e atuação em ocupações de nível superior – engenheiros, médicos, sociólogos, dentre outros –, reunidos no Grande Grupo (GG) 2. Mesmo assim, não é nada desprezível o padrão de mobilidade desses profissionais, uma vez que cerca de 9% desses profissionais mudam de área de atuação de um ano para o outro, ocupando cargos de direção administrativa ou, até mesmo, em outras atividades bem diferentes de sua área de formação.

Por outro lado, os profissionais ligados aos serviços de manutenção e reparação (GG9), bem como aqueles dos processos industriais discretos (GG8), foram os que apresentaram os maiores fluxos de saída, uma vez que, a cada ano, um em cada cinco trabalhadores deixa esse tipo de ofício. O interessante é que, embora possa até existir alguma “lógica” em alguns desses movimentos interocupacionais, tal como as evidências das alterações existentes entre os trabalhadores geralmente ligados ao chamado “chão de fábrica” – os profissionais classificados nos processos industriais discretos – para as posições de maior relevo dentro próprio estabelecimento industrial, estas alterações podem não representar um comportamento grupal, haja vista as mais diversas inter-relações que existem nesse tipo de mobilidade. Isto porque:

O caráter estatístico da relação que se estabelece entre o capital de origem e o capital de chegada é o que faz com que seja impossível dar conta das práticas em função unicamente das propriedades que definem a posição ocupada, em determinado momento, no espaço social: a afirmação de que os membros de uma classe que, na origem, dispunham de trajetória escolar e social que conduz a determinada posição, implica dizer, de fato, que uma fração de classe – que não pode ser determinada *a priori* nos limites do sistema explicativo considerado – está destinada a desviar-se em relação à trajetória mais frequente para a classe no seu todo, empreendendo a trajetória, superior ou inferior, que era mais provável para os membros de outra classe, e desclassificando-se, assim, pelo alto ou por baixo. O efeito de trajetória manifestado nesse momento, como em todos os casos em que os indivíduos ocupantes de posições semelhantes em determinadas momento estão separados por

diferenças associadas a evolução, no decorrer do tempo, do volume e da estrutura de seu capital, ou seja, por sua trajetória individual [...]” (BOURDIEU, 2008, p. 105).

Considerando, assim, que os indivíduos sofrem com as influências dos mais diferentes espaços sociais – por exemplo, a família, escola ou universidade –, “a relação entre o capital de origem e o capital de chegada ou, se preferirmos, entre a posição original e atual no espaço social, é uma relação estatística de intensidade bastante variável [...]” (BOURDIEU, 2008, p. 103). Além disso, não se pode perder de vista que as transformações em curso no mercado de trabalho contemporâneo tornaram as carreiras profissionais ainda mais incertas com relação aos rumos das trajetórias individuais e/ou grupais. Isto porque se, até o final do século XX, era praticamente certo que uma pessoa que cursasse, por exemplo, um curso técnico no SENAI e/ou SENAC atuaria por vários anos ou, até mesmo, por toda a sua trajetória ocupacional num determinado setor de atividade, os fluxos ocupacionais apresentados anteriormente no painel longitudinal apontam que parcela significativa da força de trabalho muda drasticamente de área de atuação. Isto significa, sinteticamente, que as trajetórias ocupacionais para além das restrições impostas pelo mercado – crises econômicas, avanços tecnológicos, dentre outros, dependem, antes de mais nada, dos recursos que eles conseguem mobilizar. E dessa maneira, não é à toa que os indivíduos, ao estarem a procura de trabalho, valem-se das mais diferentes estratégias para conseguir uma colocação (re)profissional, entre elas, a procura das agências de emprego (públicas ou privadas), a ida direta às empresas, o acionamento dos contatos pessoais e o uso da internet para encaminhar os currículos profissionais.

No entanto, cabe ressaltar que este é um processo mais denso do que a mera ideia repassada pelo conceito de “empregabilidade”, que basicamente trouxe a noção da seleção natural dos “mais adaptados”, especialmente numa perspectiva bastante liberal ao qual atribuía que a ausência de trabalho era um mero infortúnio pessoal do que um problema social propriamente dito. E este é um grande equívoco na medida em que as relações de trabalho são pactuadas em formas institucionalizadas, o que faz com que diversas barreiras possam se colocar no acesso às oportunidades de trabalho. Este é o caso, por exemplo, das condutas discriminatórias com relação à idade, ao gênero e ao local de moradia do trabalhador que, muitas vezes, apresentam-se nos processos seletivos para emprego, mesmo que de maneira subjacente, uma vez que o marco legal faz vedação a esse tipo de conduta.

Contudo, embora esta seja uma questão bastante difundida e debatida pela literatura - tal como a clássica discussão se no país havia um “preconceito de raça” e/ou “de classe” com relação à inserção do negro na ordem competitiva da sociedade de classes

(PIERSON, 1971; NOGUEIRA, 1998; FERNANDES, 2008) -, parece que tal discussão tem passado despercebida diante do contexto de crescimento econômico e da maior expansão da oferta de postos de trabalho na medida em que o discurso predominante era o de que havia uma carência generalizada de “mão de obra qualificada” para atender à demanda do setor produtivo.

Dessa maneira, ainda que as fontes de dados secundárias tenham dado importantes indícios de que essa “carência de mão de obra” pudesse estar relacionada às maiores tensões no entrecruze da oferta e da demanda por trabalho, era preciso avançar o olhar sociológico para melhor compreender estas tensões, numa contextualização não somente do nível macro, no que se refere ao comportamento geral da economia e do mercado de trabalho, como do nível micro, das situações vivenciadas pelos trabalhadores nessa disputa, que não é somente material, mas também simbólica. A isto é dedicada a segunda parte dessa obra.

## **PARTE II: CENÁRIO E PERSONAGENS: CONFIGURAÇÕES DA RELAÇÃO ENTRE A OFERTA E DA DEMANDA POR TRABALHO**

### **5 ENCONTROS E DESENCONTROS DA PROCURA POR TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE UM PERCURSO DE INVESTIGAÇÃO**

Nos capítulos precedentes, discorreu-se sobre o aparente paradoxo que vive a sociedade brasileira de conviver com a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho ao mesmo tempo em que vínculos empregatícios são reconstituídos. A intensidade desse processo trouxe também consigo a percepção de que havia uma carência generalizada de “mão de obra qualificada” que atendesse ao dinamismo econômico pelo qual passavam a economia e o mercado de trabalho nacional. Isto ocorria porque as mudanças no padrão de inserção ocupacional dos indivíduos se tornaram cada vez mais céleres e de curta duração, o que pode ter repercutido em maiores assimetrias entre a oferta e a demanda por trabalho.

Para descrever esse processo era preciso eleger um ponto de partida de investigação dessa trama, pois ela era, de antemão, multifacetada e difusa. Isto porque tanto os empregadores, como também os trabalhadores, valem-se das mais diferentes estratégias para conseguir seus objetivos – agências de emprego, contatos pessoais, anúncios em jornais, faixas e cartazes, dentre outros – que muitas vezes não convergem para um interesse comum, seja porque são diversos os pontos de tensão existentes entre a oferta e a demanda por trabalho (salários, jornada e condições de trabalho), seja porque são falhas, de maneira geral, as relações de mercado devido às assimetrias informacionais, à ausência de cooperação e coordenação dos atores, entre outras questões.

Para enfrentar esta discussão se construiu um desenho de investigação distinto do que até então fora esquadrinhado, dado que os indícios das assimetrias existentes entre a oferta e a demanda por trabalho já não podiam ser apenas mais descritos por seus resultados agregados, uma vez que, por trás dessa tensão, havia fortes indicativos de que esta era um disputa não apenas material, mas também simbólica. Desafiando os empregadores (clamando por trabalhadores), tanto quanto as autoridades constituídas (propondo políticas de qualificação profissional), os trabalhadores deparavam-se com um contexto econômico e de mercado de trabalho mais favorável do que há uma década, o que favorecia seu (re)ingresso no mundo laboral. E assim, diferentemente de uma década atrás, os níveis de desemprego tornaram-se mais baixos, embora se apresentassem de maneira mais recorrente para boa parte

da força laboral, devido às constantes movimentações de entrada e saída do mercado de trabalho.

No entanto, a dinâmica de recuperação e de expansão do assalariamento formal proporcionou para várias camadas da sociedade um sentimento de uma “nova era”, centrada no acesso aos direitos trabalhistas e sociais, mesmo que parcialmente providos, devido à curta duração dos vínculos trabalhistas, conforme já demonstrado.

Este capítulo tem, então, como objetivo principal apresentar o delineamento desse percurso de investigação. Para tanto, iniciou-se apresentando a perspectiva metodológica utilizada, um estudo tipo qualitativo, centrado na observação em campo, acompanhando processos seletivos, assim como entrevistas com atores que ofertam ou demandam oportunidades. A segunda seção concentra-se no contexto da pesquisa, mostrando as motivações que levaram a estudar o entrecruze da oferta e demanda por trabalho no mercado metropolitano de Fortaleza. Já a terceira seção reúne informações acerca dos procedimentos metodológicos adotados que assumiram o desafio de conciliar técnicas de análise quantitativa e qualitativa.

## **5.1 A construção metodológica**

A dinâmica recente do mercado de trabalho nacional reacendeu o interesse da sociologia brasileira pelos estudos de mercado de trabalho, após um longo jejum intelectual durante o qual havia dominado as análises sobre as situações de desemprego, oriundas das transformações ocorridas no mercado de trabalho nacional, especialmente ao longo dos anos 1990. Os efeitos da crescente desregulamentação das relações de trabalho e do prolongamento da situação de desemprego sobre os trabalhadores fizeram com que muitos estudiosos se dedicassem a desvendar o sofrimento subjetivo vivenciado por eles.

Por outro lado, parte significativa da literatura, especialmente de viés economicista, estava centrada nas abordagens de tipo macroeconômica, recorrendo às suas funções de preço e produtividade e ao cruzamento de suas variáveis para compreender a dinâmica dos mercados.

No entanto, o mercado de trabalho, constituído por relações sociais situadas, traz consigo diversas instâncias, especialmente não-mercantis, que podem determinar as relações entre oferta e demanda por trabalho. E nesse sentido, uma discussão cara para os economistas é como são formadas as preferências dos indivíduos, geralmente tratadas por eles como se fossem determinadas de maneira exógena e estável ao longo do tempo. (BECKER, 1976;

NORTH, 1993). Tal constituição, ao contrário, ocorre de maneira mais complexa, já que diferentes formas institucionais influenciam a formulação da tomada de decisão. As preferências, assim, não são meramente dadas ao passo em que são constituídas em sua rica construção social. Com efeito, esse tipo de entendimento pode ser revelador do modo de operação do mercado de trabalho.

Para isso, no entanto, era preciso dar uma maior circunscrição ao espaço territorial para que fosse possível avançar num tipo de investigação mais qualitativa sobre o modo de operar do mercado de trabalho, tomando esse território como o contexto estruturante do entrecruze entre a oferta e a demanda por trabalho. Esse caminho está, em primeira instância, associado à necessidade de reconstituir os elementos pertencentes de uma determinada trama, percorrendo os possíveis pontos de tensionamento. Ora, esta é uma situação nada trivial quando se trata das representações relativas à adequação entre posto de trabalho e trabalhador, quando se quer acompanhar a relação entre a oferta e a demanda por oportunidades.

Desse modo, embora uma parte dessa negociação possa ser objetivamente expressa com relação aos pré-requisitos para investidura no posto de trabalho, através dos anos de estudos, da formação e/ou experiência profissional, existe outra dimensão que não se apresenta de maneira tão evidente nos processos seletivos e que se refere às percepções de cada ator (individual ou coletivo), em cada sociedade, em cada momento histórico. E um exemplo dessa variação pôde ser percebido nas páginas precedentes na medida em que se as diversas passagens na carteira profissional poderiam, até o final do século XX, “sujar a carteira” do trabalhador, tal mobilidade passou a ser então valorizada no mercado de trabalho contemporâneo ao sinalizar para os recrutadores de mão de obra um trabalhador “proativo” com relação aos rumos de sua carreira profissional. Ao contrário, o longo tempo de permanência do trabalhador numa determinada empresa passou a ser mais recentemente um indicativo de “acomodação” na carreira profissional.

Fica então evidente uma clara inversão de valores numa categoria que embora possa ser quantitativamente mensurável, o tempo de emprego, seja ao mesmo tempo cambiante na escala valorativa nos processos de seleção de emprego. Assim, algo que pouco tempo atrás era uma característica “positivamente privilegiada” passara a ser “negativamente privilegiada” nas carreiras profissionais dos indivíduos. Há, assim, muitos fatores insuspeitos, imprevistos, não adequadamente previstos, nesse tipo de construção social. A opacidade dessas mudanças, que muitas vezes são contraditórias, ambíguas, ambivalentes, já chamava a atenção de Karl Marx na sua teorização sobre o fetichismo da mercadoria, uma vez que “o

fetichismo é o objeto estranhado, que oculta (e inverte) suas determinações essenciais.” (ALVES, 2007, p. 21).

Observe-se que são muitas as formas de fetichização na atualidade: desde o discurso da “carência de mão de obra qualificada”, que trouxe de volta para o debate político - após várias décadas - a tese do “pleno emprego”, até a crença de que as trajetórias profissionais dos indivíduos devam ser cambiantes em diversas experiências de trabalho. E não é ao acaso, uma vez que o tempo (médio) de emprego, a cada ano, diminui, conforme sinalizam as estatísticas.

A complexidade dessas transformações permitia, assim, diversos olhares e diversos objetos de estudo. Uma trama verdadeiramente emaranhada, com vários núcleos e personagens, cujo enredo poderia (e pode) ter várias versões, dependendo de quem narrasse a história.

A literatura, no entanto, dividiu historicamente essa trama em, pelo menos, dois grupos: os que ofertam (ofertantes) e os que demandam (demandantes) por trabalho. Entretanto,

[...] sabemos hoje que dificilmente o funcionamento do mercado de trabalho poderia ser adequadamente descrito pela imagem da díade – o empresário que recruta e o trabalhador que se oferece no mercado. Ao contrário, tal funcionamento requer ser representado por um modelo mais complexo, já que diferentes formas organizacionais hoje nele se apresentam. Tais formas, longe de convergirem apenas para os extremos dessa relação de força onde estariam o contratante e o contratado, se distribuem em várias linhas de tensão que podem ser melhor representadas como convergindo para uma outra figura, a do triângulo. (GUIMARÃES, 2009b, p. 95).

A propositura dada pela socióloga Nadya Guimarães tornara o desejo da investigação do entrecruze da oferta e da procura algo factível, pois o espaço institucionalizado das agências de emprego serviria claramente como um “ponto de encontro”, além de um recurso bastante utilizado pela literatura, especialmente as agências públicas de emprego. (SANTOS, 2000; JARDIM, 2009; GUIMARÃES, 2009b). Cabe mencionar, no entanto, que tal eleição não objetivava avaliar o papel e o desempenho dessas instituições frente a outras estratégias, mas o de poder encontrar uma “ponta” do emaranhado novo, da trama que estávamos perseguindo. Isto porque se tanto ofertantes, quanto demandantes, valem-se das mais diversas estratégias para conseguir seus objetivos, era dificilmente humano percorrer todos os caminhos, especialmente ao ser levado em consideração que boa parte dessas relações (oferta-demanda) poderia ser meramente episódica, isto é, em casos pontuais de negociação.

Diante dessa realidade, foi preciso desenvolver uma investigação em que a observação do entrecruze da oferta e demanda por trabalho fosse algo mais sistemática, o que, sobremaneira, valoriza a elegibilidade dos espaços das agências de emprego como o *locus* de análise, ao passo que chegam – e em grandes números – dezenas, centenas e/ou milhares de oportunidades de trabalho, ao mesmo tempo de candidatos para as tais, umas mais concorridas outras nem tanto.

Além disso, pode-se dizer também que a realização do trabalho de campo nas agências de emprego oferecia outro ponto de observação da relação capital-trabalho, dado que esse tipo de investigação tradicionalmente é desenvolvido nos locais de trabalho, o que acabava dando certa primazia à narrativa de um dos lados dessa tensão, seja pelo viés hegemônico e transformador do capital, seja pelo sofrimento subjetivo pelo qual passavam os trabalhadores.

Nesse sentido, tomou-se como pressuposto que a porta de entrada para buscar compreender o que se passava no âmbito mais amplo no mundo laboral estava na procura por trabalho e nos contextos dos processos seletivos para emprego, especialmente por tomar partido não somente outro ponto de observação, como também outro momento da relação capital-trabalho, isto é, no entrecruze da oferta e demanda por trabalho. E por quê? Pois ao se ter em mente um problema mais macro, o da possível carência de “mão de obra qualificada”, era preciso aceitar o desafio de não apenas entender a dinâmica geral de funcionamento do mercado, mas a relação social capital-trabalho na expressão de seu movimento, isto é, no momento em que eram ofertadas ou demandadas certas oportunidades e/ou condições para o exercício da atividade laboral. Para tal, observação em campo, acompanhando processos seletivos, assim como entrevistando indivíduos que exerciam o papel de ofertantes ou de demandantes, poderiam fornecer indícios, pistas e sinais sobre o modo de operar do mercado de trabalho contemporâneo.

## **5.2 O palco da pesquisa: o sistema público de emprego no mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza**

A investigação do entrecruze da oferta e demanda por trabalho no sistema público de emprego parecia, assim, não apenas um percurso viável, como também possibilitava uma visão sistêmica e sistemática do modo de operação do mercado de trabalho, dada a própria diversidade de oportunidades e de candidatos que a ele recorrem. Historicamente, essa ideia de centralizar a oferta e a demanda por trabalho num único espaço surgiu como alternativa em



alguns países, no alvorecer do século XX, para evitar o desgaste do trabalhador de ficar vagando pelas ruas atrás de oportunidades. (MORETTO, 2009a).<sup>54</sup>

Apesar desse tipo de iniciativa, é reconhecido que tanto ofertantes quanto demandantes utilizam as mais diferentes estratégias quando precisam alcançar os seus objetivos, percorrendo, assim, não apenas os caminhos institucionalizados, tal como o sistema público de emprego. Algumas destas estratégias são bem antigas e antecedem até mesmo a institucionalização dos “centros de empregos”, tal como a utilização de faixas, letreiros e cartazes, cujas iniciativas até hoje se fazem presentes nos mais diferentes tipos de estabelecimentos (“precisa-se de...”). Outras são bem mais contemporâneas, como o caso da internet, que disponibiliza diversos sites especializados, bem como o das próprias empresas – que geralmente possuem em suas páginas eletrônicas um local para que o trabalhador se candidate a uma oportunidade (“trabalhe conosco”) – como recurso para a procura de trabalho. Este tipo de recurso tornou mais dinâmico aquilo que até então era exercido materialmente no “real-físico” para o “real-virtual”, cujo processo passou a ser entendido como virtualização. Este progresso tecnológico fez com que o deslocamento de procurar emprego de “porta em porta” passasse a ser otimizado no “espaço cibernético” através de sites de buscas, tal como o Google, favorecendo ao indivíduo transpor com maior agilidade as fronteiras de seu território, geralmente cerceada ao limite do município em que residia ou na sua circunvizinhança, para uma escala planetária através da evolução tecnológica dos meios de comunicação. Tal progresso permitiu também, e de forma acelerada, que os indivíduos formassem mais facilmente redes de relacionamentos, isto é, laços de amizades com outros indivíduos, o que proporcionou às informações circularem não apenas com maior velocidade, como também de maneira difusa e de modo transversal, ao passo que perpassa, ao mesmo momento, vários “círculos de amizade”, ou seja, se o indivíduo anteriormente tratava isoladamente cada “círculo” - o da escola, da faculdade, do trabalho, dentre outros - atualmente, pode interagir em um só instante com todos, favorecendo o crescimento do uso dos sites de relacionamento, as chamadas “redes sociais”.

Frente a esta diversidade, tanto de estratégias quanto de ferramentas, não é difícil flagrar nas narrativas dos trabalhadores que estão à procura de trabalho a mobilização dos mais diferentes recursos (“eu atiro para todos os lados”) como forma de (re)ingresso ao mercado de trabalho. E mais. Chama atenção também que tal multiplicidade é geralmente

---

<sup>54</sup> No Brasil, essa ideia se institucionalizou bem tardiamente, somente a partir de 1975 através do Sistema Nacional de Empregos (SINE).

associada a um sentimento de complementaridade das ações empreendidas e a possibilidade de um (re)ingresso mais rápido no mercado de trabalho, como se percebe a seguir.

Não obstante esta realidade, a observação do entrecruze da oferta e demanda por trabalho nas agências públicas de emprego passara a representar não apenas um “ponto de partida”, mas um “ponto de interseção” do feixe de estratégias que eram mobilizadas tanto por ofertantes, quanto por demandantes. Nesse aspecto, Santos (2000) já havia identificado – e documentado empiricamente – a função das agências públicas de emprego como um ponto de partida, um local de encontro (“o escritório do desempregado”), em que os desempregados rotineiramente para lá se destinavam, geralmente nas primeiras horas da manhã, no intuito de delinear, com base no conhecimento da oferta de postos de trabalho, as estratégias de procura que seriam traçadas, não apenas pelo caminho institucionalizado das vagas disponibilizadas pelo Sistema Nacional de Empregos (SINE), como também pelos relatos de outros trabalhadores, que, em igual situação, traziam informações de oportunidades que não estavam presentes nesses espaços, favorecendo um conhecimento mais ampliado do que se passava de maneira geral pelo mercado.

Vencido este primeiro desafio, de reconhecer as agências públicas de emprego como ponto de interseção – e de observação – do entrecruze da oferta e demanda por trabalho, o passo seguinte foi delinear a localização geográfica do território que se iria investigar. Nesse aspecto, tornava-se relevante procurar eleger aquela região em que a utilização do sistema público de emprego, o chamado Sistema Nacional de Empregos (SINE), fosse mais enraizado na população local como estratégia de procura por trabalho, especialmente entre os trabalhadores, notadamente, os desempregados. Para isso, recorreu-se aos inquéritos domiciliares realizados rotineiramente no país sobre essa temática para identificar se havia alguma informação que contemplasse qual era a principal estratégia, reconhecida e mencionada pelos entrevistados, de procura por trabalho. O acervo de informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), conduzida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Fundação Seade e parceiros regionais, em seis áreas metropolitanas (Fortaleza, Recife, Salvador, São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre) e no Distrito Federal, oferecia esse tipo de informação.

Assim, embora estas localidades apresentassem algumas particularidades com relação às estratégias mais utilizadas, traziam em comum o peso da busca direta às empresas e o acionamento dos contatos pessoais como as estratégias mais evidentes, o que sinalizava que, para a maioria das pessoas, a estratégia principal de procura por trabalho era tecida nos espaços privados de sociabilidade. (GUIMARÃES, 2009b). E não sem razão, na medida em

que a formação da sociedade brasileira historicamente fora marcada pelo viés personalista e clientelista de suas relações sociais. Uma questão provocativa daí se desprendia: por que então investigar o entrecruze da oferta e da demanda por trabalho num espaço institucionalizado?

Há duas razões importantes para isso. Em primeiro lugar, porque esse achado sinalizava apenas qual era, segundo a ótica do entrevistado, a principal estratégia utilizada por ele na procura por trabalho, não sendo necessariamente a única ou a mais eficaz para obtenção (ou não) de um posto de trabalho. Em segundo lugar, mesmo que fosse possível percorrer o maior número de transações possíveis de oferta e demanda por trabalho, poder-se-ia recair no “velho erro” do viés economicista de tratar o mercado de trabalho como um mercado qualquer, especialmente numa perspectiva de abstração e ao mesmo tempo com vontade própria (“é o que o mercado deseja”).

Dessa maneira, mesmo diante dos desafios da heterogeneidade das estratégias ora utilizadas, bem como das assimetrias informacionais sobre a disponibilidade das oportunidades, era no espaço institucionalizado das agências de emprego que se tornava possível esquadriñar mais detalhadamente o encontro (ou desencontro) da relação oferta-demanda. Mais ainda, o acompanhamento dos processos seletivos poderia desnudar o discurso reducionista de que faltavam “vagas” ou “trabalhadores” para ocupar os postos de trabalho gerados no esteio do crescimento econômico, pois não se estava ouvindo apenas um lado da história, como se fosse um velho vinil em que se ouvia apenas um lado, depois o outro. E este é um aspecto importante, na medida em que não se pode perder de vista que a relação oferta-demanda é uma ação orientada de um para o outro.

Além disso, tornava-se possível ouvir a narrativa de um “terceiro”, aquele que desempenhava o papel de mediador na relação capital-trabalho, que captava vagas ao mesmo tempo em que recrutava e selecionava candidatos para estas vagas. Um ator importante nesse processo, uma vez que participava não apenas de um lado e do outro da negociação, como poderia também contextualizar a construção dessa tensão.

Assim, a visão da relação capital-trabalho poderia ser narrada não apenas numa perspectiva bilateral, mas trilateral. Este tipo de abordagem, bem como o papel exercido por um terceiro nessa relação, fazia refletir igualmente o aprendizado que nos legaram pesquisas mais antigas nas ciências sociais, especialmente na tradição hobbesiana, ao qual era delegada a um terceiro a mediação do conflito. Ela corresponde, assim, às perspectivas mais negativas (e também realistas) sobre o livre funcionamento dos mercados e ao agravamento da crise do

emprego nas sociedades capitalistas ocidentais ao qual foram institucionalizados os sistemas de emprego e de proteção social.<sup>55</sup>

Frente a essa realidade, procurou-se novamente no acervo informacional da PED aquela região em que a ida ao SINE fosse mais enraizada pelos trabalhadores locais como estratégia de procura por trabalho, sendo o mercado metropolitano de Fortaleza o que se apresentara em maior relevo. Isto porque a ida ao SINE não se mostrava apenas como a terceira estratégia de procura mais evidente nessa região, seguida apenas da ida direta às empresas e aos contatos pessoais, como comparativamente, as demais regiões apresentavam uma participação relativa bem mais expressiva.<sup>56</sup>

Se, por um lado, o caminho que se estava percorrendo poderia ser até colocado como casuístico, por conta de nossa atividade profissional – ao fazer parte da organização, embora em área de atuação diferente, ao qual lidava com o agenciamento da força de trabalho na região -, do outro, oferecia grandes desafios ao não trazer o total estranhamento do *locus* da investigação, especialmente sob o risco de banalizar o que poderia ser simplesmente chamado de “rotina”. Para vencer este tipo de tensão, foi indispensável a participação ativa dos entrevistados, seu envolvimento na interação das entrevistas sobre o cotidiano no mercado de trabalho e de suas trajetórias - mesmos nas iniciativas preliminares que fundamentaram a construção do projeto de pesquisa - foram fornecendo pistas, indícios e sinais do que se queria estudar.

Ao lado disso, o período em que se dava essa construção era particularmente denso, em termos de mudanças no mercado de trabalho nacional, uma vez que o país voltara a gerar emprego, especialmente aquele mais protegido pelo marco legal, que, até então, representava um entrave para a geração de oportunidades de trabalho, haja vista que era uma forma de contratação mais “rígida” com relação às prescrições das atividades a serem desempenhadas em cada ofício, aos horários das jornadas, ao padrão remuneratório, dentre outras questões.

Diante dessa realidade, havia, assim, de um lado, o discurso formulado por diversas lideranças sindicais, empresariais e governamentais – e sistematicamente reproduzidas e difundidas nos meios de comunicação – de que faltavam “trabalhadores qualificados” para ocupar os postos de trabalho que estavam sendo gerados no esteio do

---

<sup>55</sup> As iniciativas mais comuns têm sido o de intermediação de profissionais, seguro-desemprego e cursos de qualificação profissional.

<sup>56</sup> As informações da PED, referentes ao ano de 2010, apontam que a elegibilidade do SINE como a principal estratégia de procura por trabalho atingiu, entre os desempregados, seu maior valor em Fortaleza (9,6%), seguida de Salvador (7,1%), Porto Alegre (4,4%) Belo Horizonte (3,5%), Distrito Federal (2,4%), Recife (2,1%) e, em menor proporção, em São Paulo (0,4%).

crescimento econômico, e do outro, indícios, pistas e sinais de que o mercado de trabalho estava vivendo uma verdadeira “viragem”, com intensos fluxos de migrações de situações e de trajetórias ocupacionais.

No entanto, a força com que esse tipo de discurso ecoava em várias camadas da sociedade dificultava o próprio delineamento do objeto de investigação, uma vez que as “características mais vistosas”, tal como o crescimento econômico e a geração de empregos formais, dificultaram, muitas vezes, o entendimento dessa trama, dado que, em muitos momentos, sobrepunham-se aos fragmentos entrecortados da realidade que se vinha obtendo no trabalho de campo. Tornava-se, assim, necessário conciliar técnicas de análise quantitativa e qualitativa como forma de compreender os elos entre a dinâmica do mercado de trabalho e as oportunidades.

Dessa maneira, o mercado metropolitano de Fortaleza reunia características particularmente adequadas à realização da pesquisa, tais como:

a) o sistema público de emprego tinha historicamente participação e enraizamento na população local como estratégia de procura por trabalho; experiência esta também reconhecida nacionalmente por suas ações e pelo desempenho da intermediação de profissionais. (MORRETO, 2009b; CACCIAMALI et al., 2011);

b) a região apresentava significativa oferta de empregos formais ao mesmo tempo em que convivía com uma das maiores proporções de trabalhadores em postos de trabalho precarizados, sem acesso a proteção social e trabalhista;

c) os índices de desemprego eram decrescentes.

A confluência dessas características tornava interessante o desenvolvimento de um trabalho de campo que permitisse avançar nos indícios que os dados mais gerais sinalizavam, muitos dos quais relativos ao Brasil em seu conjunto, sobre a trajetória recente do mercado de trabalho. Investigá-los com maior detalhamento poderia proporcionar novos elementos analíticos sobre o entrecruze da oferta e a demanda por trabalho, que parece viver num constante descompasso.

### **5.3 O percurso de investigação**

A construção metodológica dos resultados desta pesquisa, do ponto de vista mais operacional, teve três etapas distintas: a) pesquisa e análise bibliográfica e documental para

ombrear as discussões pertinentes ao tema; b) análise de fontes de dados secundárias (sociodemográficas e registros administrativos), especialmente com recursos de investigação longitudinal de trajetórias; c) observação em campo, acompanhando processos seletivos e realizando entrevistas com ofertantes e demandantes por trabalho.

Os indícios das transformações por que passavam a economia e o mercado de trabalho nacional necessitavam de um referencial teórico que favorecesse a compreensão sobre os processos de formalização e flexibilização das relações de trabalho devido ao entendimento de que estes eram processos de naturezas distintas. Um contraste que desafiava não apenas a inteligência analítica como o debate político, uma vez que este era um dos principais focos de tensão da relação capital-trabalho.

O enraizamento desse tipo de conflito, assim como o simbolismo o qual estava envolto, encobria o processo subjacente pelo qual estava passando o mercado de trabalho. A centralidade das discussões pelo estigma da perda ou do acesso aos direitos trabalhistas distanciava o entendimento de que o processo de flexibilização das relações laborais é algo muito mais largo, tal como o próprio distanciamento do empreendimento capitalista da esfera pública e de sua capacidade de regulação. A chamada “flexibilidade numérica”, compreendida como a variação do número de empregados de acordo com as variações do mercado e não pela capacidade instalada dos empreendimentos, parecia ser mais fácil de ser operacionalizada com o uso da “velha norma”, o emprego formal, o “registrado em carteira”, do que a clandestinidade com o avanço do poder coercitivo do Estado na fiscalização das relações de trabalho ou, até mesmo, com o uso das modalidades especiais as quais precisavam ser deliberadas nas negociações ou acordos coletivos. Dessa forma, pagando devidamente os direitos trabalhistas, os empreendimentos capitalistas não precisam prestar maiores esclarecimentos com relação aos atos de dispensas de trabalhador, quer o poder público constituído, quer as lideranças sindicais.

Diante de tamanho desafio, tornou-se necessário transpor o debate político-ideológico, que cerceava este tema, através da utilização de séries estatísticas, a fito de contextualizar, por meio dos mais diferentes indicadores, o que ocorreu no mundo do trabalho nos últimos anos, especialmente na transição do século XX para XXI, dadas as constantes comparações colocadas no debate político sobre o contexto do mercado de trabalho nacional, ao longo dos oito anos de governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e os oito anos de governo do presidente Lula (2003-2010).

Nesse período, no entanto, há de se destacarem a notável recuperação e a expansão do assalariamento formal no mercado de trabalho nacional, nos anos 2000,

especialmente a partir de 2004. Concomitante a essa reanimação, chamava também atenção que a rotatividade da mão de obra nos postos de trabalho – tão característica do mercado de trabalho nacional – tornava-se cada vez mais célere com a dinâmica de crescimento econômico, numa constante movimentação de entrada e saída de trabalhadores do mercado de trabalho. Com efeito, tal dinâmica se acentuava naqueles postos de trabalho que tradicionalmente eram reconhecidos, não apenas no campo jurídico, como no imaginário social, como os “mais protegidos”.

Frente a tal mobilidade, foi preciso estabelecer um recorte temporal mais curto para que fosse possível construir um painel longitudinal que acompanhasse como se davam as experiências ocupacionais dos indivíduos durante um determinado período de tempo (coorte). Dessa maneira, embora muitas vezes tenha se recorrido a séries estatísticas mais longas, a fito de contextualizar a dinâmica do mercado de trabalho nacional e até mesmo para que fosse possível estabelecer contrapontos, o foco de investigação desta tese tomou partido de um período de tempo mais recente, sobretudo, os oito anos do governo do presidente Lula (2003-2010), devido este ser um período particularmente denso em que houve não apenas o revigoramento do assalariamento formal como trouxe de volta para o centro do debate político e, também acadêmico, a discussão sobre o “pleno emprego”.

No entanto, explorando os dados longitudinais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pôde-se perceber indícios de que o mercado de trabalho nacional passava por uma verdadeira “viragem”, uma vez que, mesmo naqueles postos de trabalho que, em tese, eram mais duradouros e protegidos, parcela significativa de trabalhadores que ocupavam essas posições enfrentava significativas transições de situações ocupacionais, quer se trate da transição entre a própria condição ocupacional (ocupado, desempregado ou inativo), quer se trate do tipo de ofício executado. E mais, tais movimentações ocorriam em curtíssimo espaço de tempo, chegando a ser, no mínimo, de um ano para o outro. E esta é uma fonte particularmente significativa para descrição desse processo, uma vez que representa um censo do assalariamento formal no país.

Frente à disponibilidade deste recurso, tomaram-se, assim, a *coorte*, todos os trabalhadores que possuíam vínculos formais de trabalho, no ano de 2003, primeiro ano de governo do presidente Lula, acompanhando as experiências ocupacionais desses trabalhadores nos anos seguintes, notadamente daqueles que permaneceram em atividade no transcorrer

desse percurso no segmento formal do mercado de trabalho nacional, através da formação de um painel longitudinal.<sup>57</sup>

No entanto, a construção desse painel foi limitada até o ano de 2009, devido às formulações que ocorreram no MTE em suas bases de dados, o que tornou indisponível a ferramenta que possibilita estudos de trajetórias, a chamada RAIS-MIGRA. Não obstante essa delimitação, este acervo informacional trouxe pistas e indícios importantes para compreender a relação formalização-flexibilização, haja vista o crescimento de o emprego formal estar acompanhado de uma redução do tempo de emprego, como também do padrão de rendimento, mesmo diante da política de valorização do salário mínimo posta em prática pelo governo federal. Havia, assim, uma verdadeira tensão para estabelecimento do padrão de rendimento da força laboral, pois, se, de um lado, o governo federal colocou em prática uma política de elevação do poder de compra do salário mínimo, do outro, a oferta de postos de trabalho cada vez mais se concentrava nas faixas salariais mais baixas, associada à elevada rotatividade da mão de obra.

Mas em que pese a importância desses achados, o entrecruze da oferta e da demanda por trabalho ainda parecia uma incógnita diante do discurso da carência de “mão de obra qualificada”. O simbolismo desse tipo de discurso tornou necessário o delineamento de um estudo tipo qualitativo, observando processos seletivos e entrevistando ofertantes e demandantes por trabalho, visto que:

A força probatória de uma relação empiricamente constatada não depende somente da força da ligação estatística: a probabilidade composta da hipótese submetida à prova depende do sistema completo das proposições já estabelecidas (quer se trate de relações estatísticas ou de regularidades de tipo completamente diferente), isto é, dessas “concatenações de provas”, segundo a expressão de Reichenbach, que “podem ser mais fortes do que seu elo mais fraco e, até mesmo, que seu elo mais forte, porque a validade de tal sistema de provas é avaliada não só pela simplicidade e coerência dos princípios utilizados, mais ainda pela amplitude e diversidade dos fatos levados em consideração, e, enfim, pela multiplicidade das conseqüências imprevistas a que ele conduz. (BOURDIEU et al, 2007, p. 83).

O trabalho de campo foi realizado em algumas sedes do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), organização social contratada pelo governo estadual para operacionalizar as ações do Sistema Nacional de Empregos (SINE) no Ceará. No entanto, embora essa rede de atendimento detivesse cobertura em todo o território cearense, sobretudo no mercado de trabalho metropolitano, a operacionalização do acompanhamento

---

<sup>57</sup> Para se ter ideia da dimensão deste acervo informacional, no início da série, tomou-se a *coorte* 43,7 milhões de registros de vínculos formais de trabalho.



dos processos seletivos acabou sendo basicamente realizada na sua Unidade de Atendimento (UA) central, uma vez que esta sede contava, não somente com um maior fluxo de atendimentos (trabalhadores e empresas), como de processos de seleção, haja vista que a estrutura desse prédio além de ser estrategicamente localizada na área central do município de Fortaleza – que concentra boa parcela dos estabelecimentos comerciais da cidade –, contava com uma Central de Solicitação de Profissionais (CSP) e um “Núcleo de Psicologia”.

A CSP era uma sala que reunia as demandas das empresas por profissionais através de uma central de atendimento telefônico (*call center*). As vagas que chegavam eram disponibilizadas para a rede de atendimento, embora este serviço fosse limitado ao município de Fortaleza, o qual contava com cinco UAs, localizadas nos bairros do Centro, Barra do Ceará, Parangaba, Messejana e Aldeota, o volume de demandas, especialmente de empresas maiores que solicitavam maior número de profissionais, geralmente era direcionado ao Núcleo de Psicologia - sala que contava com uma equipe de psicólogas da organização – que desenvolvia o trabalho de recrutamento e seleção de profissionais (“*triagem*”), o que acabava favorecendo maior concentração de seleções na UA do Centro, caminho este que foi também seguido.<sup>58</sup>

Após alguns dias observando a dinâmica de funcionamento dessas agências, sobretudo da UA central, tornou-se necessário acompanhar as etapas dos processos de seleção, já que estavam muito presentes nas narrativas dos trabalhadores que frequentavam estes espaços. Sob este aspecto, os discursos geralmente sinalizavam a concorrência pelas vagas, a variedade dos testes aplicados, o nível de dificuldade ou de repetição das avaliações, bem como a incompreensão desses exames para o fim da vaga que pleiteavam.

Com efeito, como bem relatado por Guimarães (2009b), a construção deste acervo de testes, denominado de “processos seletivos”, assegurou para os psicólogos um nicho ocupacional de mercado dentro do próprio mercado de trabalho. Este *establishment*, em nome da ética de classe, não permitiu que todas as etapas dos processos seletivos fossem acompanhadas e, muito menos, seus resultados. Embora isto não fosse nem de perto o interesse para esta investigação, era, no mínimo, instigante deter maiores informações sobre a

---

<sup>58</sup> Embora a área de atuação do Núcleo de Psicologia não se limitasse apenas aos processos seletivos que ocorriam na UA do Centro, especialmente porque atendia também demandas de outros municípios da rede de atendimento, quando necessária sua participação, havia concentração de seleções nessa sede, não apenas pela localização dessa sede/setor, mas pela própria logística para realização das atividades e a infraestrutura disponível nesse prédio. A demanda por esse tipo de serviço tornou necessária a criação de outros “Núcleos de Psicologia”, em outros três municípios (Sobral, Juazeiro do Norte e Maracanaú).

operacionalidade dos processos seletivos, uma vez que muitos candidatos não passavam sequer das primeiras etapas.

Não obstante essa realidade, o período em que esta etapa do trabalho de campo foi realizada, entre os meses de julho e novembro de 2010, favoreceu o acompanhamento de algumas dessas seleções, visto que é na segunda metade do ano que a demanda por esse tipo de serviço tradicionalmente se intensifica, dado ao próprio crescimento da economia, que é típico desse período. No total, foi possível acompanhar treze seleções, em sua maioria, ligadas aos setores do comércio e dos serviços, cuja predominância pode ser compreendida não somente pela representatividade que estes setores possuem na oferta de vagas na região – 65% da ocupação total<sup>59</sup> - como também pelo próprio período em estes setores de atividade econômica ampliam seus ciclos de contração devido às proximidades das festividades de final de ano e o período de férias, que movimentam vários ramos de atividade ligados ao setor de serviços, dentre eles, hospedagem, alimentação, entretenimento e transporte.

Apesar das restrições, os momentos que antecederiam e sucediam as etapas dos processos seletivos eram bastante ricos para o que se estava propensos a perseguir, uma vez que os candidatos relatavam suas experiências profissionais, as oportunidades que estavam aparecendo, os processos seletivos, dentre outros temas. As narrativas entrecortadas necessitaram, porém, de maiores aprofundamentos em entrevistas pessoais com alguns participantes desses processos de seleção, tanto daqueles que estavam sob a condição de candidatos (demandantes), quanto daqueles que exerciam o papel de selecionadores (ofertantes), quer seja este profissional ligado à agência de emprego, quer seja do próprio empreendimento capitalista. E este foi um aspecto relevante na pesquisa de campo, devido muitas empresas recorrerem às dependências das agências públicas de emprego para realizar a seleção de seus profissionais, o que gradativamente ampliou o percurso de investigação, especialmente porque, em algumas destas oportunidades, foi possível chegar até ao empreendimento capitalista. Pôde-se, então, observar a expressão do tensionamento entre a oferta e a demanda por trabalho na expressão de seu movimento, especialmente quando as expectativas, de ambos os lados, eram bastante divergentes, o que causara sobremaneira maiores desencontros entre a oferta e a demanda por trabalho.

Assim sendo, a variação do discurso que constantemente era veiculado sobre a carência de “mão de obra qualificada” carecia de reflexão compreensiva acerca dessa questão, uma vez que esse tipo de discurso, ao estar sedimentado em fortes bases materiais, colocava-

---

<sup>59</sup> Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego de 2010.

se, muitas vezes, como “legítimo”. A riqueza desta construção social – ou da necessidade de sua “desconstrução” – tornara imprescindível o manejo de diferentes técnicas de abordagem (análise de dados secundários, entrevistas e observação de processos seletivos) para compreender o modo de operar do mercado de trabalho.

No total, foram trinta e seis entrevistas com trabalhadores, sendo que, destas, apenas três foram realizadas fora da agência de emprego. Embora houvesse disponibilidade de uma sala reservada para esta atividade, a maioria dos entrevistados preferia, especialmente no primeiro contato, que a conversa fosse apenas “num canto mais reservado”, não apenas pelo possível estranhamento desse tipo de atividade, como também para não perder de vista o que se passava no interior da agência de emprego em termos da oferta de vagas (“aqui eu posso ver o que se passa, pode ser que de repente apareça alguma coisa”). Ao mesmo tempo, o uso do gravador digital, tão necessário para captar as narrativas tão ricas e entrecortadas das trajetórias de vida e ocupacional dos trabalhadores, dificultara, muitas vezes, o estabelecimento não somente de um diálogo mais prolongado, como praticamente inviabilizava a possibilidade de outro encontro para que algumas questões pudessem ser aprofundadas.

Por outro lado, a vontade de falar era inversamente proporcional à desconfiança do uso do gravador, o que tornara necessário o esforço de captar e transcrever as narrativas - ou fragmentos dessas narrativas - de modo a não deformar ou simplificar o que fora dito pelo entrevistado. Este tipo de situação revigorava as nossas lembranças sobre o controverso debate sobre a neutralidade das técnicas de abordagem, tão marcantes na nossa abordagem disciplinar!

No entanto, não se podia perder de vista que:

[...] Os que fazem como se todos os objetos fossem suscetíveis de uma única e mesma técnica, ou diferentemente de todas as técnicas, esquecem que as diferentes técnicas podem, em certa medida variável e com rendimentos desiguais, contribuir para o conhecimento do objeto, contanto que sua observação seja controlada por uma reflexão metódica sobre condições e limites de sua validade que, em cada caso, depende de sua adequação ao objeto [...] (BOURDIEU et al., 2007, p. 64).

Frente a essa realidade, deve-se mencionar que três entrevistas foram realizadas em locais diferentes do *locus* de investigação, duas nas residências dos entrevistados e outra, num *shopping center*. Esta última foi bem peculiar, por sinal, pois um determinado trabalhador, que já havia prestado algumas informações na agência de emprego, ao nos avistar nesse centro comercial, quis não apenas narrar o feito que tinha conseguido um emprego com

carteira assinada, após alguns meses de procura em concomitância ao exercício de alguns pequenos serviços (“bicos”), como de sua trajetória profissional. Houve, assim, nesse momento, uma clara “inversão de papéis”, já que a abordagem foi tomada pelo informante.

No entanto,

As entrevistas biográficas aprofundadas permitem coletar discursos que, diferentemente dos materiais provenientes da aplicação de questionários, são muitas vezes considerados como mais livres, ou seja, menos enquadrados e menos formatados por perguntas, diretivas e muito numerosas. São mais abertos, ou seja, menos padronizados, e baseiam-se numa relação de confiança entre o entrevistador e o entrevistado; mais aprofundados e introspectivos, pois resultam de um encaminhamento pelo viés da reflexão; mais heterogêneos também, ou seja, menos uniformes e mais condicionados ao nível de expressão de cada entrevistado. (GUIMARÃES, 2009a, p. 92-93).

O pesquisador está, então, diante de situações muitas vezes diferentes das que inicialmente se propunha a “controlar”, tal como o local, os recursos a serem utilizados (bloco de anotações, gravador, câmera fotográfica e/ou filmadora) e os possíveis informantes. Isto porque não se pode perder de vista que a relação entrevistado-entrevistador é uma relação orientada de um para o outro, com base na fala, na forma da abordagem, no vestuário, no objetivo da atividade, dentre outras percepções.

Um ato tão simples, que é ligar ou desligar o gravador, modificava não somente o estilo da linguagem, entre o formal e o coloquial, como o ritmo das narrativas, mas compassadas, para dar tempo, mesmo que em frações de milissegundos, de escolher o que dizer ou não – através do “olhar para cima e a busca da memória ou das áreas criativas do cérebro”, como dizem os psicólogos quando se deparam com os candidatos nas entrevistas dos processos seletivos—, ou numa forma mais natural e espontânea.

A narrativa, porém, não é uma mera vibração sonora de uma determinada história, mais ou menos fiel, de algo que aconteceu ou que está acontecendo, tal como a questão da procura por trabalho, e sim de interpretação de uma realidade de uma determinada maneira, o “mundo do indivíduo.” (BERGER; LUCKMANN, 1978; GUIMARÃES, 2009a; DAL ROSSO, 2008).

A história narrada, no entanto, é não somente pessoal como também contextualizada nos mais diferentes tempos e situações. E sob este aspecto, apesar das variações, as narrativas dos desempregados, mesmo entre aqueles que já estavam em períodos mais prolongados nessa condição, traziam uma fala mais relativizada sobre a sua condição atual, provavelmente relacionada à maior oferta de postos de trabalho na contemporaneidade, algo bem diferente dos estudos da sociologia do trabalho realizado, nos anos 1990.

No entanto, por mais que esse tipo de situação pudesse trazer de volta a definição de desemprego ao seu sentido originário, como algo temporário e “anormal”, a privação do emprego continua ainda marcando profundamente a vida das pessoas. Dito isto, sobretudo para atrair, de antemão, que embora o quadro geral da economia apresentasse redução dos níveis de desemprego, associado a maior oferta de empregos, práticas discriminatórias ainda permanecem latentes na sociedade, uma vez que o mercado de trabalho atinge mais significativamente as populações feminina, negra e juvenil. Os índices de desemprego nesses segmentos são historicamente bem superiores quando comparados às populações masculina, branca e adulta, conforme sinalizam as estatísticas coligidas.

Nesse caso, no entanto, o exercício do trabalho de campo:

[...] Não se trata de contestar, por princípio, a validade da utilização do material já usado, mas sim lembrar as condições epistemológicas desse trabalho de retradução que incide sempre sobre fatos construídos (bem ou mal) então sobre dados. Semelhante trabalho de interpretação, cujo exemplo já era dado por Durkheim em sua obra *O suicídio*, poderia até mesmo constituir o melhor treino para a vigilância epistemológica na medida em que exige a explicação metódica das problemáticas e princípios de construção do objeto que são investidos tanto no material, quanto no novo tratamento que lhe é aplicado [...] (BOURDIEU et al., 2007, p. 49).

E dessa maneira, o manejo das diferentes técnicas de abordagem favorecia a “concatenações de provas” acerca da trajetória do mercado de trabalho e as possíveis assimetrias que ocorriam – e ocorrem – no entrecruze da oferta e demanda por trabalho. Assim, além das entrevistas com os trabalhadores que estavam à procura de trabalho, foi possível também entrevistar aqueles que, diretamente ou indiretamente, exerciam o papel de selecioná-los nos processos seletivos. Tal diferenciação se dava porque as seleções, embora ocorressem nas dependências da agência de emprego, cada processo seletivo poderia apresentar uma configuração diferenciada. Isto porque cabia ao intermediador de emprego fazer previamente a seleção dos candidatos (“aqui é feita uma triagem”) para serem encaminhados para as empresas escolherem o profissional que desejavam, embora em outros casos as empresas preferissem que todo o processo ocorresse pelo intermediador, recebendo o profissional já selecionado para o exercício do cargo e/ou função.

Apesar dessa diferenciação, era possível perceber claramente, pelo acompanhamento dos processos seletivos, que era mais frequente as “empresas darem a palavra final”, ao realizarem uma espécie de entrevista com os candidatos que foram encaminhados. Nesse aspecto, foram entrevistadas três psicólogas que atuavam na condução dos processos seletivos, por parte da agência pública de emprego, e quatro representantes de

empresas, sendo duas psicólogas e dois administradores encarregados dos processos seletivos desses estabelecimentos. Como se percebe, há nitidamente maior presença de profissionais de psicologia no desenvolvimento desse tipo de atividade, especialmente porque:

Atingidos pela reestruturação organizacional das empresas e pelo enxugamento das funções e quadros dos antigos setores de gestão de recursos humanos, agora externalizados, há em curso uma batalha simbólica travada pelos profissionais desse segmento no sentido de criarem-se barreiras de ingresso que preservem, para eles, o novo nicho ocupacional, o da aplicação de testes (a seu juízo os únicos mecanismo objetivos de triagem) e dos princípios científicos da seleção profissional. Os efeitos dessa luta simbólica podem ser também percebidos do ponto de vista do demandante de emprego; a banalização das chamadas “dinâmicas” (modo pelo qual eles fazem referência às sessões de “dinâmica de grupo”, conduzidas pelos psicólogos) é disso um sinal. (GUIMARÃES, 2009b, p. 218).

E é esse tipo de tensão que não está presente nos acervos das fontes de dados secundários, que se trata nos capítulos seguintes.

## **6 ENTRE A OFERTA E A DEMANDA DE TRABALHO: O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO COMO UM PONTO DE (DES)ENCONTRO**

Conquanto sejam abundantes os estudos sobre os mercados, ainda são escassas as análises sobre as representações relativas à adequação entre posto de trabalho e trabalhador. Este debate geralmente fora travado pelos resultados mais agregados dos descompassos existentes entre o crescimento populacional, de um lado e, de outro, pela pressão que os avanços tecnológicos (mecanização, informatização, dentre outros), os ganhos de produtividade e as crises econômicas tradicionalmente exercem na redução da oferta de trabalho. Tal tensionamento provoca, entre outros resultados, a elevação dos níveis de desemprego nas sociedades capitalistas contemporâneas.

Desse modo de operar, os jornais e os canais televisivos organizam seus noticiários, com imagens que ilustram bem esse descompasso, através das filas de pessoas que se formam em frente às agências de emprego ou quando da chegada de uma nova empresa na região em busca de uma oportunidade de trabalho. Noutro tipo de reportagem, apresenta-se uma fila de pessoas que procuram se candidatar em concurso público para preenchimento de vagas, muitas vezes, para cadastro de reserva, devido especialmente à estabilidade no emprego. A fila, a espera, é um claro sinal que há menor número de vagas que candidatos concorrendo a elas.

Outra forma de exemplificar o descompasso entre a oferta e a demanda por trabalho foi resgatada por Guimarães (2009a) ao lembrar, de maneira lúdica, o folguedo infantil da “dança das cadeiras”, cuja brincadeira, em linhas gerais, consiste na redução de assentos diante do número de pessoas que participam deste folguedo. A cada rodada, os participantes ficam circulando as cadeiras e, ao sinal do animador, somente aqueles que conseguem assentos continuam na brincadeira, enquanto aqueles que não conseguem, são eliminados do jogo. Certamente este folguedo é bem ilustrativo para exemplificar a dinâmica do mercado de trabalho que, historicamente, em face ao progresso tecnológico, promove redução de postos de trabalho ao mesmo tempo em que eleva o número de pessoas que são destituídas desses postos.

Por outro lado, novas oportunidades de trabalho também surgem em outras áreas de atuação diferente daquelas que são eliminadas, numa constante movimentação de oferta e demanda por trabalho.

No entanto, no cânone liberal, os casos desses “destituídos” (CASTEL, 1998), isto é, daqueles que não conseguem se firmar na nova ordem econômica, política e social, são

considerados como mero infortúnios pessoais dos “menos adaptados”, cuja retórica bem representativa desse tipo de discurso pode ser exemplificada por meio da preleção da “empregabilidade”. Este enfoque, no mais, chega a ser até “convicente” ao mostrar casos de pessoas que arregaçaram as mangas e venceram todas as dificuldades, o que mobiliza uma verdadeira “indústria” (do desemprego) constituída por uma série de consultorias especializadas, agências de emprego (públicas e privadas), sindicatos, dentre outros, que oferecem os mais diferentes serviços, desde a elaboração de currículo até dicas de como se comportar nos processos seletivos, para que o trabalhador (re)ingresse no mercado de trabalho.<sup>60</sup>

Não obstante essa realidade, as manchetes jornalísticas passaram a contar mais recentemente uma história bem diferente a esta que marcara boa parte da história capitalista, uma vez que, diante do crescimento econômico, o país passara a apresentar maior oferta de postos de trabalho, o que, sobremaneira, reduzira o número de trabalhadores desempregados. E, assim, diariamente, a mídia trazia reportagens sobre empresas que encontravam dificuldades de encontrar profissionais para ocupar as vagas que eram abertas, estigmatizando os trabalhadores de que não teriam qualificação para ocupá-las ou sequer interesse. E mais, tais oportunidades, diferentemente de um passado não muito longínquo, estavam de acordo com a legislação trabalhista, cujos postos de trabalho, como se sabe, agregam à relação laboral uma série de direitos, como férias remuneradas, acrescidas em 33%, 13º salário, multas rescisórias, licenças maternidade e paternidade, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e seguridade social para os casos de aposentadoria, invalidez e situações de desemprego.

Contudo, enquanto o foco do debate político, e também acadêmico, estava centrado nos indicadores de emprego e desemprego, o nível de rotatividade da mão de obra continuava não apenas elevado como em expansão, conforme enunciado nos capítulos precedentes. O resultado desse tipo de situação foi que determinada parcela da força laboral passou a transitar em diversos empregos, enquanto outra continuava sem maiores perspectivas para (re)ingressarem no mercado de trabalho, sobretudo, aquele mais formalizado. Tudo isto vai a par com a pressa do discurso político que colocava o país muito próximo da situação de “pleno emprego”.

---

<sup>60</sup> Em vários países do mundo é vedada a cobrança de qualquer recurso financeiro dos trabalhadores para que possa concorrer a um posto de trabalho, conforme versa a Convenção nº 181 da Organização Internacional do Trabalho, que regulamenta as agências privadas de emprego. Tal iniciativa tem como objetivo evitar abusos de cobrança financeira sobre os trabalhadores. No entanto, o Brasil ainda não é signatário desta Convenção.



## 6.1 A procura de trabalho e a institucionalização do Sistema Público de Emprego

A análise empírica do fenómeno do desemprego começa, no entanto, pela iniciativa da procura por trabalho, uma vez que este é um processo de reivindicação de pertencimento do indivíduo à sociedade do trabalho ou, mais especificamente, à “sociedade salarial” (CASTEL, 1998), que se erigiu no século XX. Com efeito, essa reivindicação, associada à privação ao trabalho foi o aspecto constituinte da condição de desemprego, o que favoreceu que este fenómeno fosse institucionalmente reconhecido e contabilizado como tal. (DEMAZIÈRE, 1995, 2003).<sup>61</sup>

No entanto, embora a procura por trabalho não baste suficientemente para que o indivíduo deixe essa condição, tal iniciativa representa mais do que uma mera “ação racional” que lhe trará maiores possibilidades de conseguir uma oportunidade (“se ficar em casa é que não aparece nada”), pois representa também:

[...] um símbolo mágico destinado a reduzir a insegurança que os caracteriza. Estar “em busca” é demonstrar, simplesmente, que não está fechado no desemprego, é indicar que o desemprego permanece uma situação transitória, é conjurar essa insegurança. (GUIMARÃES, 2009a, p. 90).

E nesse aspecto, a literatura atribui que esta insegurança se torna ainda mais problemática quando a situação do desemprego se prolonga na vida dos indivíduos, causando *stress*, insônia, depressão, revolta, isolamento e, até mesmo, suicídio. (FRYER; PAYNE, 1986; LORETO, 1987; JAHODA, 1987). Seria indigesto apresentar uma lista de problemas que poderia estar relacionado ao fenómeno do desemprego, mas o agravamento dessa situação levou a uma progressiva institucionalização das ações de proteção social ao trabalhador desempregado.

Em alguns países, como a França, já apresentavam preocupação com a situação dos indivíduos que se encontravam seis meses ou mais no desemprego, no final dos anos 1960, período este onde começou a ser veiculada a noção de “desemprego de longa duração”, o que contribuíra para a criação, nesse contexto, da Agência Nacional para o Emprego (ANPE), em 1967.<sup>62</sup>

No entanto, cabe chamar atenção que este recorte temporal, que sinaliza o chamado “desemprego de longa duração”, acabou sendo ampliado para doze meses ou mais nos anos

<sup>61</sup> A necessidade de mensurar o número de trabalhadores desempregados surgira em alguns países ainda no século XIX. (INTERNATIONAL..., 1990).

<sup>62</sup> *Agence Nationale pour l' Emploi*.

1980, recorte este que, até os dias atuais, é convencionalmente utilizado pelos institutos de pesquisa dos mais diferentes países para a mensuração desse fenômeno, inclusive, no Brasil. E o que ele mede? A proporção de trabalhadores que estão em períodos mais prolongados no desemprego e sob os riscos de vulnerabilidade social, haja vista que boa parte deles já está descoberta dos programas sociais devido ao próprio prolongamento dessa situação.

Em retrospecto, algumas dessas iniciativas de proteção social surgiram no bojo da constituição dos “Estados de Bem Estar Social” (*Welfare State*), tal como o benefício do seguro-desemprego (ou seu equivalente), como forma de amenizar as tensões sociais que se emergiam com o agravamento da crise do emprego a partir da Grande Depressão de 1929. E dessa maneira, o benefício do seguro desemprego, por exemplo, era uma forma de assegurar ao trabalhador dispensado uma fonte de remuneração para que ele pudesse manter suas necessidades básicas durante um determinado período de tempo. No entanto, tal benefício poderia perder sua eficácia caso o prolongamento da situação de desemprego ultrapassasse o período previsto por tal iniciativa.<sup>63</sup>

Nesse aspecto, cabe chamar atenção que se o desenvolvimento capitalista no Brasil foi tardio, o seu sistema de proteção social foi mais ainda. A institucionalização de um Sistema Público de Emprego (SPE), conforme tratava a Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), só veio ocorrer no país através do advento do Sistema Nacional de Emprego (SINE), em 1975.<sup>64</sup> Isto é, pouco tempo antes que a questão do desemprego no país se agravasse, cuja situação levou até a serem contestadas as estimativas oficiais que eram divulgadas sobre o número de pessoas desempregadas nas grandes metrópoles brasileiras, nos anos 1980.

Além disso, o chamado “programa SINE”, iniciativa do governo federal e compartilhado entre os governos estaduais, através de convênios, sofreu maiores reveses orçamentários ao longo dos anos 1980, o que causou descontinuidade de suas ações em alguns estados federados, o que, sobremaneira, prejudicava os seus resultados operacionais,

---

<sup>63</sup> A criação do seguro-desemprego foi pactuada entre as nações por meio da Convenção nº 44 da Organização Internacional do Trabalho. Embora o Brasil tenha também pactuado esta recomendação, o seguro-desemprego no país só passou a existir a partir de 1986.

<sup>64</sup> Esta Convenção foi adotada em 1948 pela OIT e ratificada pelo Brasil em 1957. “Nessa convenção, em seu artigo primeiro, defini-se como a principal função do SPE a melhor organização possível do mercado de trabalho como parte integrante de uma política nacional que visa assegurar e a manter o pleno emprego, bem como desenvolver e aproveitar os recursos produtivos. Esse serviço de emprego deveria ser organizado sob a forma de uma rede nacional, com unidades locais e regionais [...]” (MORETTO, 2009a).

especialmente num contexto em que se faziam tão necessárias as políticas públicas do trabalho.<sup>65</sup>

Esta situação, no entanto, modificou-se a partir da criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos anos 1990, que possibilitou uma fonte de financiamento para as ações desse programa, especialmente o seguro-desemprego e o abono salarial, cujos benefícios foram incorporados às linhas de ações do SPE.

Apesar desse fortalecimento, especialmente num período em que a crise do emprego se agravava ainda mais por conta da maior abertura da economia nacional ao capital internacional, associada à reestruturação das empresas, na década de 1990, este programa ficou estigmatizado nas mais diferentes camadas da sociedade que só oferecia postos de trabalho com menores exigências de qualificação e, conseqüentemente, com menores salários, o que tradicionalmente afastou os trabalhadores mais escolarizados dessa rede de atendimento, exceto, na maioria das vezes, quando precisavam recorrê-la para dar entrada no benefício do seguro-desemprego.

O enraizamento dessa questão é tão presente no imaginário social que não é difícil flagrar entre aqueles que procuram o SINE este ideário. Entretanto, nessa discussão, não se pode perder também de vista que esse programa tem, entre outras finalidades, prover o atendimento às clientela mais vulneráveis no mercado de trabalho, isto é, aquelas que tradicionalmente enfrentam maiores dificuldades de (re)colocação profissional, entre elas, os jovens, os adultos com quarenta anos ou mais, os egressos do sistema penal, os indígenas e os quilombolas.

Não obstante essa realidade, em um estudo recente, Sabóia e Falvo (2010) relataram que, embora houvesse pouca oferta de vagas nas ocupações que exigiam maior escolarização na rede de atendimento do programa SINE, tal como as ocupações que exigem curso técnico ou superior, o nível de aproveitamento dessas vagas era bem semelhante aos demais grupos de ocupações, sinalizando que a dificuldade desse programa, em escala nacional, está mais relacionada em modificar o estigma que possui, dado que boa parte das vagas, que passam por este sistema de intermediação, reflete, em grande medida, a demanda do mercado de trabalho, haja vista que são exatamente as ocupações mais demandadas por esse mercado. Daí ser pertinente tomar as ações do Sistema Nacional de Emprego (SINE) como ponto de partida do entrecruze da oferta e demanda por trabalho, não apenas por

---

<sup>65</sup> Com a Constituição de 1988, os recursos para pagamento de folha de pessoal das equipes dos programas SINE teriam que ser arcadas pelos governos estaduais, enquanto o governo federal poderia continuar repassando aos estados, mediante celebração de convênios, recursos financeiros para o custeio de suas ações (eletricidade, alugueis, combustíveis, dentre outros), modalidade de compartilhamento que vigora até os dias atuais.

representar um ponto de interseção do feixe de estratégias mobilizadas tanto por ofertantes como demandantes, mas pela própria institucionalidade e envergadura que possui essa política pública do trabalho no país.<sup>66</sup>

## 6.2 As estratégias de procura por trabalho

O delineamento traçado na seção anterior levou a considerar a seguinte estratégia do trabalho de campo: realizar um acompanhamento do modo de operar do Sistema Público de Emprego (SPE) através da observação em campo, acompanhando processos seletivos e levantando informações àqueles que exerciam o papel de ofertantes de postos de trabalho e daqueles concorriam a estas vagas.

Tal recorte, mesmo com todas as limitações às quais lhe são imputadas, permitia que fosse apresentado em forma de um esquema o modo de operar do mercado de trabalho, permitindo uma visão panorâmica por uma só espiadela ao conjunto de elementos pertencentes a esta trama. E este era um recurso importante ao passo em que o SPE funciona como um “minimercado”, no qual os trabalhadores são recrutados, selecionados e encaminhados às empresas, ao mesmo tempo em que há negociações com os empreendimentos capitalistas para que estes trabalhadores ingressem em seus estabelecimentos.

Obedecendo à preocupação de recompor os caminhos percorridos entre as relações de oferta e demanda por trabalho, procurei as agências públicas de emprego no mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza, capitaneadas pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), organização social, criada na segunda metade dos anos 1990 para dar continuidade às ações do Sistema Nacional de Empregos (SINE) no Ceará, após a reforma administrativa empreendida pelo governo estadual.<sup>67</sup>

Estas agências apresentavam bastantes peculiaridades, algumas mais estruturadas, outras funcionando em casas ou prédios comerciais adaptados. Apesar das diferenças, as Unidades de Atendimento (UAs) do SINE/IDT - como são chamadas - possuíam a singularidade de apresentar um fluxo mais intenso de trabalhadores nas primeiras horas da

---

<sup>66</sup> Conforme Sabóia e Favo (2010), este programa está presente em 1/5 dos municípios brasileiros.

<sup>67</sup> Com essa reforma, o antigo quadro de funcionários, que eram ligados ao governo estadual na condição de celetistas, foi destituído de sua estrutura funcional direta e, como forma de manter a execução do programa SINE e os empregos destes funcionários, foi constituído o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), uma organização sem fins lucrativos, que foi reconhecida como Organização Social através do Decreto estadual nº 25.109, de 03 de julho de 1997. No entanto, tanto entre os funcionários, quanto na sociedade cearense, existe um forte enraizamento da marca “SINE”, o que historicamente fortaleceu a união das duas siglas SINE/IDT, quando se fala desta instituição.

manhã, o que nos fez lembrar as lições anteriormente oferecidas por Durkheim, em *O suicídio*, de que tal intensidade poderia estar relacionada a outros fatores do que à mera temperatura do ambiente, por exemplo, uma vez que tal como nas estatísticas apresentadas por Durkheim, à demanda por esse tipo de serviço também diminuía ao meio-dia quando, faz mais calor, o que levaria possivelmente a explicar, por analogia, que a procura por trabalho nas primeiras horas da manhã poderia ocorrer “porque é o momento em que se desenvolve uma atividade maior, em que as relações humanas se cruzam e entrecruzam, em que a vida social é mais intensa.” (DURKHEIM, 2008, p. 104-105).

Este é um aspecto importante, uma vez que é possível perceber nas narrativas dos trabalhadores que a saída nas primeiras horas da manhã para procurar trabalho é uma forma de não somente manter uma rotina, como também uma motivação para continuar procurando, ao modo de dizerem, que não estão “fechados no desemprego”.

Se você não sair cedo, fica fazendo hora e o tempo passa rápido e aí já são dez horas, perto do almoço fica difícil sair de casa, bate a preguiça e a vontade de sair também! (fala de um trabalhador desempregado, em julho de 2010).

Tem gente que acha que emprego cai do céu, sei que é difícil, mas se você não procurar ele não vem atrás não, eu duvido que isso aconteça, só se você tiver um QI (expressão que quer dizer “Quem indique”, “pistolão”, “peixada” ou clientelismo) muito forte, que não é o meu caso (fala de um trabalhador desempregado, em setembro de 2010).

Além disso, é importante mencionar que os trabalhadores empreendem as mais diferentes ações quando estão procurando trabalho, tal como sinalizado na fala desse entrevistado, ao colocar em evidência a questão dos laços pessoais de amizade e o poder que estas indicações podem apresentar para o acesso a um posto de trabalho, e que, muitas vezes, passam despercebidas ao serem destacadas as características meramente mercantis, tal como a oferta de salários.

Diante desse tipo de situação, tornava-se inicialmente necessário identificar quais as formas que os trabalhadores buscavam para sair da situação de desemprego, isto é, quais as vias que eram acionadas para reivindicação de um posto de trabalho. Nesse caso, foi particularmente significativo um *survey*, capitaneado pelo próprio Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), que procurou identificar as estratégias acionadas por aqueles que recorriam ao Serviço Público de Emprego (SPE) no Ceará, tanto os trabalhadores que estavam em busca das políticas públicas do trabalho (intermediação, seguro-desemprego, dentre outros), como as empresas que disponibilizavam oportunidades de trabalho para que

fossem intermediadas por esse serviço público de emprego.<sup>68</sup> Nessa investigação, constatou-se que três em cada quatro desses atores recorriam a outras estratégias além das ações desempenhadas pelo SPE. (INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO..., 2010, 2011).

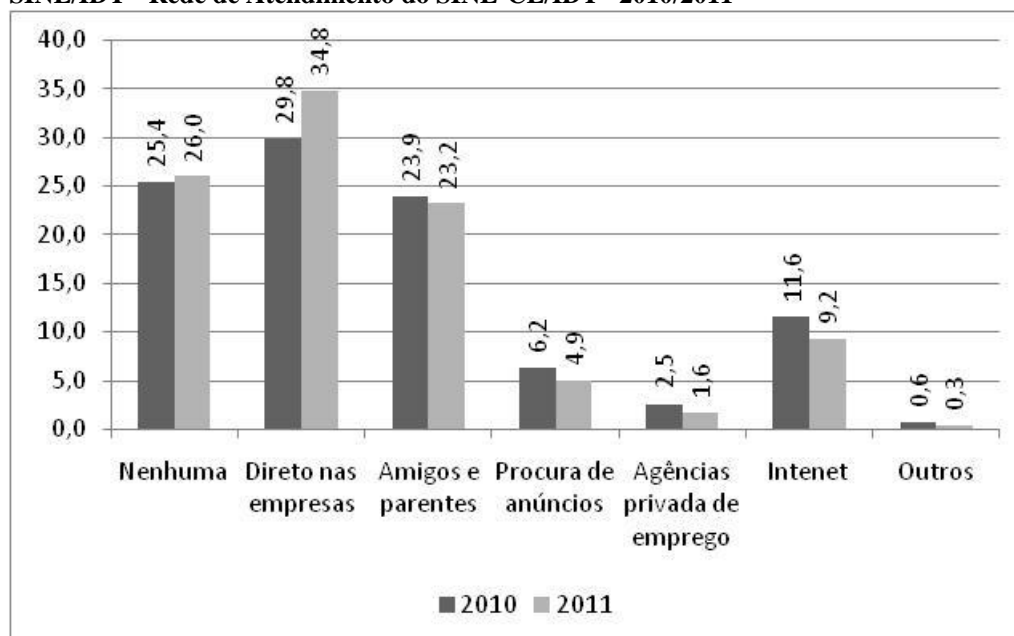
E, de fato, as informações contidas nessa pesquisa mereciam ser analisadas com maior detalhe. Do lado dos trabalhadores, percebia-se que um em cada quatro deles basicamente se valia apenas das ações do SPE, fato que pode ser compreendido, entre outros fatores, pelas dificuldades que estes trabalhadores poderiam ter para mobilizar outros recursos, quer de capital financeiro, quer de capital social. Ou seja, as dificuldades poderiam ser as mais diversas possíveis, passando desde a limitação de recursos financeiros, que lhes garantissem o deslocamento de sair procurando emprego de “porta em porta”, até mesmo da fragilidade dos laços pessoais que possuíam para que fosse viabilizada uma oportunidade de trabalho.

Por outro lado, a maioria deles recorria também a outras estratégias de procura por trabalho, especialmente a ida direta às empresas e o acionamento dos contatos pessoais, ou seja, recorrendo aos espaços de sociabilidade privada. O ingrediente de mais forte sabor da combinação dessas duas estratégias é o sincretismo dos “dois Brasis”, que combina, ao mesmo tempo, modernismo com o tradicionalismo bastante arraigado da sociedade brasileira, muitas vezes, arcaico, especialmente pelo personalismo e clientelismo que se fazem presentes nas relações sociais e que, até hoje, desafiam a meritocracia que surgira no bojo da racionalização das burocracias e do desenvolvimento capitalista, ao ser baseada nas habilidades e não aos vínculos pessoais. (Gráfico 16).

---

<sup>68</sup> Trata-se da “Pesquisa de Satisfação do Cliente: empresários e trabalhadores”, um levantamento estatístico realizado pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, em parceria com o governo estadual, através da Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS) e o Sistema Nacional de Empregos, seção Ceará (SINE-CE). Esta pesquisa é realizada a cada ano, no mês de setembro, mediante entrevista com 2.071 trabalhadores e 311 empregadores.

**Gráfico 16 – Trabalhadores, segundo as estratégias de procura por trabalho, além do SINE/IDT - Rede de Atendimento do SINE-CE/IDT– 2010/2011**



Fonte: STDS/SINE/IDT.

Nesse sentido, não é difícil flagrar, entre os entrevistados, reclamações que para se ter acesso a um posto de trabalho, muitas vezes, é necessária uma indicação pessoal, tal processo é corriqueiramente chamado de “Q.I”, ou “quem indica”, num claro paralelismo com o coeficiente dos testes de inteligência, conforme pôde ser identificado em algumas narrativas:

Esse cara aí (indicando um participante do processo seletivo mais adiante), por exemplo, tem cara que é Phd. Você sabe o que é Phd? Parente do homem na diretoria (fala de um trabalhador desempregado, em agosto de 2010).

Eu não sei qual o critério que as empresas utilizam (para selecionar candidatos), mas se você tiver uma indicação, isto ajuda bastante (fala de uma trabalhadora desempregado, em agosto de 2010).

Esse negócio de QI é de lascar, você tem todos os requisitos para o emprego e de repente você não entra porque a pessoa é indicada, assim é difícil conseguir uma vaga (fala de um trabalhador desempregado, em setembro de 2010).

Percebe-se, assim, a rica construção social que é a procura por trabalho, especialmente porque o acesso a uma oportunidade, muitas vezes, depende dos laços de amizade que os indivíduos conseguem mobilizar, o que os analistas de carreira chamam de *networking*.

Nesse aspecto, chama atenção que os laços pessoais podem até mesmo conseguir maior destaque do que as próprias habilidades que seriam necessárias para o acesso ao posto

de trabalho. E esta é uma luta implacável, inabalável, e que está presente na formação da sociedade brasileira, atingindo não apenas os cargos públicos como também a iniciativa privada.

No entanto, o problema transparência do mercado de trabalho não é uma particularidade brasileira e já era uma preocupação nas primeiras experiências de intermediação de profissionais em que se têm relatos - em países como Alemanha e Inglaterra no início do século XX -, devido às desconfianças mútuas geradas pelas bolsas de trabalho criadas por sindicatos de trabalhadores ou de empregadores. (MORETTO, 2009a).

Esse foi, sem dúvida, um aspecto importante que contribuiu para a institucionalização de um serviço de intermediação de emprego gerido pelo Estado, como um mediador de conflito da relação capital e trabalho, o que lembra a tradição hobbesiana da necessidade de um terceiro na mediação do conflito.

Por outro lado, não se pode perder de vista também o lado da vida moderno das cidades, especialmente das regiões metropolitanas, que contam com uma estrutura econômica mais diversificada e com uma série de estabelecimentos (indústrias, lojas, escritórios, dentre outros), devido à própria densidade demográfica que possuem.

Por certo, tal concentração acaba fazendo os trabalhadores dirigirem-se, muitas vezes, diretamente às empresas devido à diversidade de opções presentes nessas localidades, embora tal iniciativa contrarie a própria lógica que originou a construção das agências públicas de emprego, que era exatamente evitar o desgaste do trabalhador nessa peregrinação.

A multiplicidade de ações empreendidas pelos atores também pôde ser identificada entre os empregadores, quando tomadas novamente as informações do *survey* que foi realizado com as empresas que recorriam ao SPE, no Ceará. Isto porque três em cada quatro empregadores disseram que acionavam também outras estratégias quando precisavam contratar profissionais, recorrendo especialmente às redes de contatos pessoais que dispõem, ou de seus próprios funcionários, além do contato “direto” com os candidatos à vaga de emprego através do recebimento de currículos ou do preenchimento de fichas cadastrais na internet pelos sites das próprias empresas, seguido posteriormente dos mecanismos mercantis, como as agências de emprego e os anúncios de jornais. (Gráfico 17).



**Gráfico 17 – Empresas, segundo os meios, além do SINE/IDT, utilizados para o recrutamento de trabalhadores – Ceará – 2010 – 2011**



Fonte: STDS/SINE/IDT.

Diante de tal diversidade, qual era o objetivo de recorrerem ao serviço público de intermediação? Uma dessas motivações foi apresentada por uma psicóloga responsável pelos processos de recrutamento e seleção de uma grande empresa de telefonia e que, rotineiramente, procurava as dependências do Serviço Público de Emprego para realizar os processos seletivos para a empresa que representava:

Nós não conseguiríamos mobilizar tantos recursos para dar conta das seleções, a rotatividade do setor é muito grande e precisamos de pessoas para trabalhar. Aqui (na agência pública de emprego), encontramos disponibilidade de ter sempre vagas abertas e uma triagem inicial dos candidatos que a empresa deseja (entrevista realizada em setembro de 2010).

A fala dessa entrevistada é particularmente significativa por estar relacionada exatamente a um ramo de atividade econômica em que a rotatividade de mão de obra é muito expressiva, especialmente pelo tipo de ocupação que é massivo nesse segmento, o de operador de *telemarketing*. Entre as causas, é possível destacar a intensidade e a repetição do trabalho, as doenças ocupacionais (*stress*, lesões por esforços repetitivos, dentre outros), o padrão de remuneração, entre outras características. (DAL ROSSO, 2008; ANTUNES, 2009b).

Dessa maneira, a multiplicidade de iniciativas empreendidas pelas empresas para conseguir trabalhadores, especialmente recorrendo ao serviço público de intermediação, pode estar associada à dificuldade de reprodução desenvolvida pelo próprio empreendimento capitalista de não conseguir manter um quadro de funcionários, especialmente pela exploração do trabalho, cujos custos acabam partilhados pela sociedade devido ao impacto

que tal rotatividade impõe aos programas sociais, entre eles, o benefício do seguro desemprego, a seguridade social, nos casos de invalidez (temporária ou permanente), e ao próprio serviço público de intermediação de profissionais.

A narrativa da psicóloga entrevistada ofereceu uma pista importante tanto para compreensão do entrecruze da oferta e da demanda por trabalho como também da importância da eleição da agência pública de emprego como *locus* da investigação, ao colocar que nestes espaços “há disponibilidade de sempre ter vagas abertas”. É disso que se trata na seção seguinte.

### **6.3 Faltam trabalhadores?**

A ameaça do fim do trabalho assalariado, destruindo os direitos trabalhistas e elevando os níveis de desemprego, parece um mito que fora deixado de lado ou, ao menos, adormecido nas pautas de discussões das lideranças patronais, sindicais e governamentais, nos últimos anos. O acesso ao emprego regulamentado, que era uma antiga bandeira do contencioso do movimento sindical, não parecia mais algo do outro mundo, bem como os postos de trabalho terceirizados já não representava mais um risco da perda de direitos, embora persistam os hiatos entre as condições de trabalho que separam os trabalhadores terceirizados dos não-terceirizados.

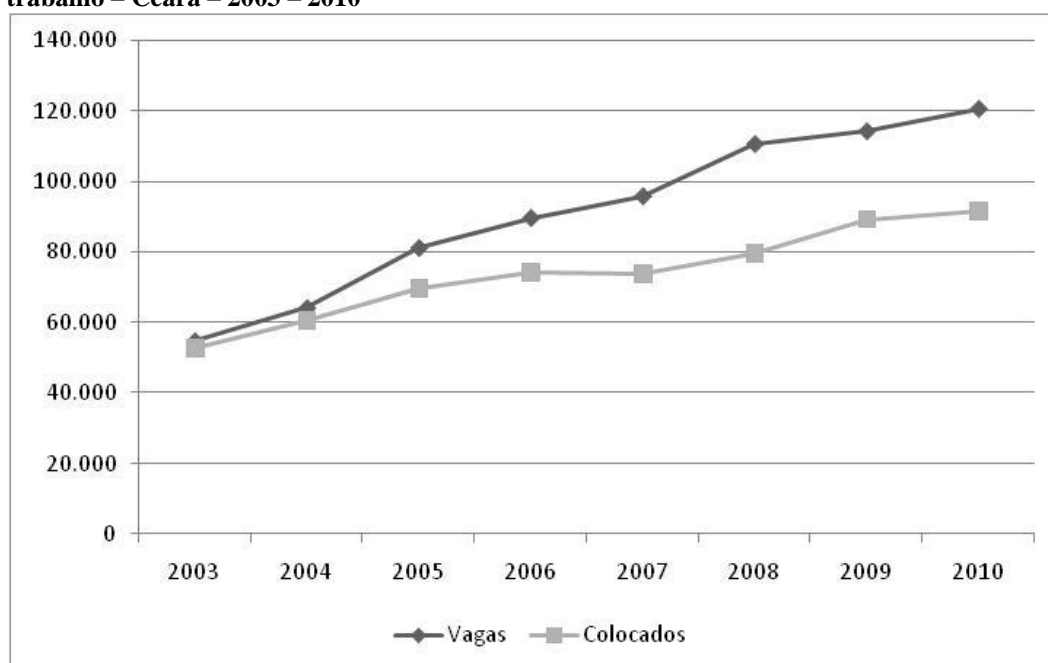
Todas estas questões parecem ter saído de cena do debate público com a retomada e o revigoramento do emprego formal dos últimos anos. E, assim, era possível mesmo faltar trabalhadores para ocupar os empregos que estavam sendo gerados no esteio do crescimento econômico?

Ao se estabelecer o espaço institucionalizado do Sistema Público de Emprego (SPE) como foco da investigação, especialmente por representar um “minimercado”, com milhares de trabalhadores e de oportunidades de trabalho circulando ao seu entorno, algumas questões pareciam, à primeira vista, legitimar as discussões gerais sobre a maior oferta de vagas frente à força de trabalho disponível. E mais, a circunscrição deste espaço se constituía não somente um raro ponto de observação da relação capital-trabalho, quando se avalia a dinâmica dos mercados, como um exemplo concreto daquilo que se estava a testemunhar do discurso (reducionista) da carência de mão de obra, dada a própria dimensão que esse tipo de narrativa ganhou em outros campos da sociedade.

Ao levar em consideração o número de vagas captadas e de trabalhadores colocados no mercado de trabalho, por meio do sistema público de intermediação, era

possível perceber que a cada quatro oportunidades de trabalho captadas por esse sistema, uma não era preenchida. (Gráfico 18). E esta realidade não é muito diferente quando se desagregavam as informações para os níveis geográficos em área metropolitana e não-metropolitana, em que a primeira é foco de nossa investigação, embora nessa região o nível de aproveitamento fora relativamente pouco menor.

**Gráfico 18 – Número de vagas captadas e de trabalhadores colocados no mercado de trabalho – Ceará – 2003 – 2010**



Fonte: STDS/SINE/IDT.

Com efeito, para entender corretamente este resultado, era preciso considerar o sistema completo de relações que se interpunham na adequação entre a oportunidade de trabalho e o trabalhador, uma vez que:

As relações singulares entre uma variável dependente (por exemplo, a opinião política) e variáveis chamadas independentes – tais como sexo, idade e religião ou, até mesmo nível de instrução, remunerações e profissão – tendem a dissimular o sistema completo de relações que constituem o verdadeiro princípio da força e da forma específicas dos efeitos registrados em determinada correlação particular. A mais independente das variáveis “independentes” esconde uma verdadeira rede de relações estatísticas que estão presentes, subterraneamente, na relação que ela mantém com determinada opinião ou prática. (BOURDIEU, 2008, p. 98).

Ao levar em consideração esse tipo de situação, tornara-se relevante a observação de campo sobre o modo de operar do entrecruze da oferta e demanda por trabalho. Bastaram alguns dias para que os primeiros indícios começassem a aparecer e sinalizassem um caminho para se entrever possíveis tensões entre a oferta e a demanda por trabalho.

Logo na primeira semana, chamou atenção como os trabalhadores se portavam em frente do “painel de vagas”, um quadro com os anúncios de oportunidades de emprego ou de cursos que estavam em destaque nas agências públicas de emprego. Apesar das variações, estes anúncios traziam, de um lado, os benefícios oferecidos pela empresa, e de outro, os pré-requisitos para a investidura ao posto de trabalho. Em uma dessas ofertas, estava a da empresa a qual a psicóloga representava e que afirmara que “sempre havia vagas abertas”. Este anúncio trazia os seguintes destaques: salário compatível com o mercado, vale transporte, assistência médica e odontológica, auxílio lanche e auxílio creche, bem como da não exigência de experiência profissional.

No entanto, algumas reações daqueles que se deparavam com esse anúncio foram bastante emblemáticas:

Deus me livre ir para esse inferno, você não tempo para a nada. Meu amigo já trabalhou lá e disse que você tem apenas quinze minutos para fazer tudo que tiver que fazer, ir ao banheiro, lanche, telefonar ... ele não passou nem quatro meses lá (fala de um trabalhador desempregado, em agosto de 2010).

Essa aqui (a referida empresa) eu já participei (falando para outro que estava em frente do painel) do processo de seleção e desisti, porque você paga para trabalhar. O curso (de treinamento que ao mesmo tempo é uma etapa do processo seletivo) é todo dia e vai até as duas horas (da tarde) e você não recebe nenhuma ajuda de custo, nem para o ônibus. E o pior é que você não sabe nem se fica depois desse tempo todo (fala de uma trabalhadora desempregada, em agosto de 2010).

Rapaz esse negócio de compatível (o padrão de remuneração) pode ter certeza que é salário baixo, emprego que é bom traz logo quanto é (fala de um trabalhador desempregado, em agosto de 2010).

Ao fazer um paralelo entre os dizeres do cartaz e a reação de boa parte dos trabalhadores que com ele se deparava, era possível perceber a “contradição viva” da expressão do capital que, de um lado, mostrava a sua civilidade ao cumprir, pelo menos, minimamente o que estabelece a legislação trabalhista, enquanto de outro, empreendia uma exploração da força de trabalho tão forte que chegava a causar ojeriza dos trabalhadores com relação a esta empresa.

Mesmo diante dessa realidade, percebeu-se que esta oferta ainda angariava muitos candidatos, especialmente aqueles que buscavam o “primeiro emprego”, cujo público é constituído majoritariamente por jovens. O convite partiu da própria psicóloga da empresa de telefonia para que fosse possível observar as dificuldades que ela tinha para conseguir candidatos que pudessem ser encaminhados ao curso preparatório para entrar na empresa.

Este curso funcionava como uma fase de transição entre a seleção de pessoal e o preparo para ingresso no posto de trabalho.

Ao iniciar a seleção, o auditório contava com algo em torno de oitenta candidatas das mais diferentes características pessoais, embora majoritariamente a presença era de trabalhadores mais jovens. Após quarenta minutos de explanação sobre as características da empresa, ela começou a falar das condições que eram oferecidas aos trabalhadores em termos de salários e benefícios. À medida que isso ia acontecendo, os candidatos iam se levantando e deixando o auditório.

O primeiro grupo de trabalhadores saiu quando fora colocado que esse emprego era em tempo parcial para uma jornada de quatro horas e que para isso receberiam meio salário mínimo.<sup>69</sup> Paralelamente a isso, aos primeiros zanzuns num sinal de reclamação do baixo salário oferecido pela empresa, a psicóloga falava sobre a vantagem de se trabalhar em tempo parcial para aqueles que “queriam tempo para fazer outras coisas”, tal como estudar, cuidar dos afazeres domésticos ou, até mesmo, manter outro trabalho, caso fosse necessário.

Esse tipo de discurso retrata claramente o contexto de flexibilização das relações de trabalho que se desenhou nos capítulos anteriores, haja vista a necessidade de adaptação dos indivíduos a situações variáveis, tal como esta de ter que encarar não apenas um trabalho único, mas uma montagem de vários outros trabalhos, tanto no tempo presente quanto numa perspectiva de carreira ao longo da trajetória ocupacional. Associado a isto, a flexibilização do marco legal passara a assegurar esse tipo de fragmentação, tanto da jornada laboral, quanto do padrão de remuneração. E, dessa maneira, “o fazer outra coisa” era uma forma de tornar oculta e intransparente a exploração do trabalho, uma vez que o “discurso poderia ser até flexível, mas o trabalho era duro.” (BERNARDO, 2006).

Esse tipo de situação lembrava as experiências narradas dos processos seletivos que ocorriam nos anos 1990, cuja realidade econômica e da oferta de postos de trabalho era bem diferente dos dias atuais. Santos (2000), por exemplo, narrou a situação do chamado “leilão invertido”, em que o trabalhador se oferecia pelo menor padrão de remuneração ficaria com o posto de trabalho, cuja realidade era bem evidente nas ocupações caracterizadas pela baixa escolaridade e qualificação profissional, tal como na construção civil, cujo setor de atividade econômica apresenta, na atualidade, uma dinâmica bem diferenciada da dos anos 1990, especialmente com a maior oferta de postos de trabalho e com ganhos reais de salários.

---

<sup>69</sup> A legislação estabelece que o padrão de remuneração não pode ser inferior à relação entre a remuneração mínima (o salário mínimo) e a jornada máxima estabelecida para os assalariados, que é de 44 horas semanais.

No entanto, embora a legislação trabalhista tenha dado maior guarida à fragmentação das jornadas laborais e com padrões de remunerações relativamente mais baixos, tal como o caso dos horistas, tornava-se necessária uma jornada que pudesse ser minimamente organizável tanto para o empreendimento capitalista quanto para os trabalhadores, o que favoreceu que boa parte delas fosse agrupada em turnos de trabalho, em que os mais comuns são de quatro, seis e doze horas.<sup>70</sup>

Ao lado disso, não se pode perder de vista o poder coercitivo que as instituições competentes pela fiscalização e regulamentação das relações de trabalho, tal como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), passaram a empreender sobre os empreendimentos capitalistas com relação ao cumprimento da legislação trabalhista a partir de 1999.

Dessa maneira, embora os trabalhos assalariados sem carteira assinada, bem como outras modalidades de contratação e, até mesmo, de subcontratação, ainda persistam no mercado de trabalho, estas modalidades sofreram um maior poder de coerção por parte do marco regulatório e das instituições responsáveis por esta seara, o que tem favorecido o revigoramento do trabalho assalariado.

No entanto, a dinâmica do mercado de trabalho é ainda mais complexa do que os nossos recursos analíticos dicotômicos que tradicionalmente colocam o trabalho regulamentado, de um lado, e todas as demais formas de inserção ocupacional, de outro, ao passo em que ao mesmo tempo em que o trabalho formal se expandiu ao longo dos anos 2000, as ocupações atípicas também, chegando até a expressarem, durante um determinado período de tempo, um ritmo de crescimento bem expressivo se comparado ao desempenho da modalidade de contratação padrão da CLT. Esta realidade contrastava até mesmo com o que tradicionalmente era posto pela literatura ao colocar que as ocupações informacionais serviriam como um mero “colchão protetor” aos destituídos do setor formal, embora tais ocupações também se expandiram ao lado do crescimento econômico e da maior geração de empregos formais, evidenciando uma característica mais estrutural da economia e do mercado de trabalho nacional do que uma mera falta de oportunidades no segmento mais formalizado da economia. (MESQUITA, 2008).

Além do padrão de remuneração, outro ponto de tensão ocorrido durante esse processo seletivo estava relacionado exatamente à gestão do tempo, uma vez que a empresa de nossa psicóloga exigia dos candidatos disponibilidade de horário para trabalhar nos finais

---

<sup>70</sup> No caso dos turnos de trabalho de doze horas, eles são geralmente exercidos no regime de 12 por 36, isto é, para cada doze horas de atividade laboral, há um intervalo de 36 horas.

de semanas e feriados, bem como disponibilidade de troca dos turnos de trabalho, haja vista que esta é uma prática que acontecia com frequência na empresa. Ao término dessa colocação, outros candidatos abandonaram o processo seletivo e deixaram o auditório.

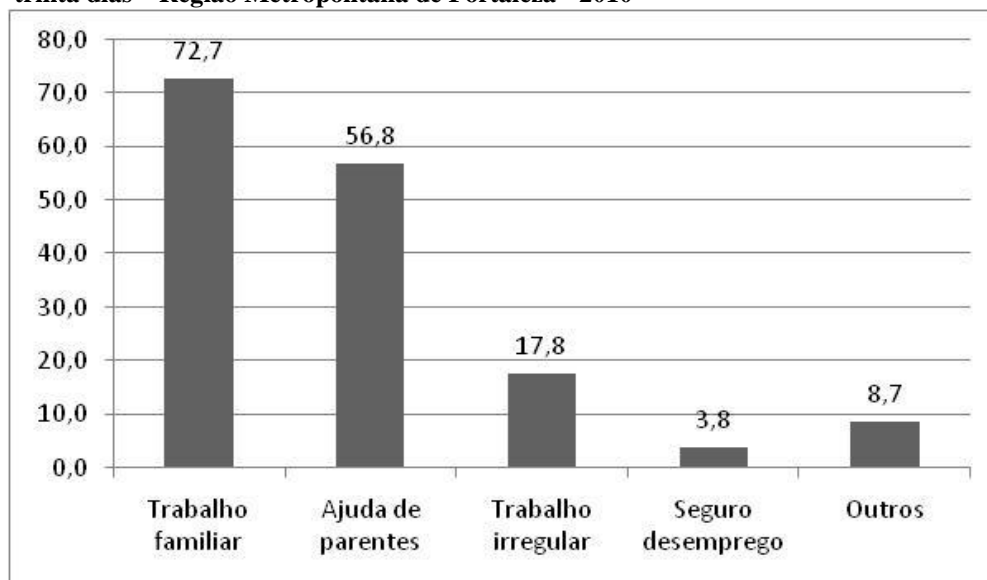
Essa movimentação de candidatos deixando o processo seletivo poderia até a ser designada pelo viés economicista ou pela psicologia de massas como “efeito manada”, compreendido como o comportamento dos indivíduos que, dado um determinado tipo de informação ou de situação, acabam agindo em forma de bando - como se estivessem fugindo de um incêndio e correndo em direção da multidão, bem como revendendo as ações da bolsa de valores ao menor risco de desvalorização de seus papéis -; esquecem que, para além da impulsividade do ato, está uma complexa realidade social, especialmente quando se trata de mercado de trabalho, que é sedimentado em formas institucionalizadas.

Ficava, então, evidente, por meio das narrativas dos trabalhadores que prestaram depoimentos, que aquele ato rompante estava ladeado na tênue fronteira entre a dimensão material e simbólica do modo de operação do mercado de trabalho ao mesmo tempo de sua natureza operacional e estrutural, dizendo-o de um modo mais direto, há que se ter em conta que, para além das necessidades materiais da constituição de um padrão de remuneração, havia ao mesmo tempo o sentimento de exploração e de subjugação àquela situação de aceitar ou não aquela oferta.

Nesse terreno, as narrativas traziam consigo o “mundo dos indivíduos” tanto na sua vertente objetiva quanto subjetiva. (BERGER; LUCKMANN, 1978). As falas, muitas vezes, eram secas e objetivadas no contexto em que o trabalho era algo simplesmente necessário para a sobrevivência, como narrou uma jovem de 23 anos de idade que há poucos dias veio morar em Fortaleza: “primeiro porque eu não sou daqui, e para morar aqui, preciso trabalhar”. A lógica desse tipo de discurso, no entanto, estava não apenas sustentada nas dificuldades que uma pessoa recém-chegada à cidade poderia encontrar, mas toda uma rede de laços pessoais que ela poderia, ou não, mobilizar para ajudá-la.

Nesse caso, as informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada na região metropolitana de Fortaleza, por exemplo, ajudam a compreender o peso que os laços pessoais possuem, sobretudo, os vínculos de parentesco. Isto porque tal acervo informacional investiga os meios utilizados pelos desempregados para a sobrevivência ao desemprego, em que a maioria dos entrevistados nessa condição disse que realizou algum trabalho familiar - isto é, executado em negócio de parentes, sem receber salário em contrapartida, embora pudessem receber alguma ajuda de custo -, contaram com a ajuda financeira de familiares e/ou exerceram algum tipo de trabalho irregular. (Gráfico 19).

**Gráfico 19 – Meios mais utilizados para sobrevivência ao desemprego nos últimos trinta dias – Região Metropolitana de Fortaleza - 2010**



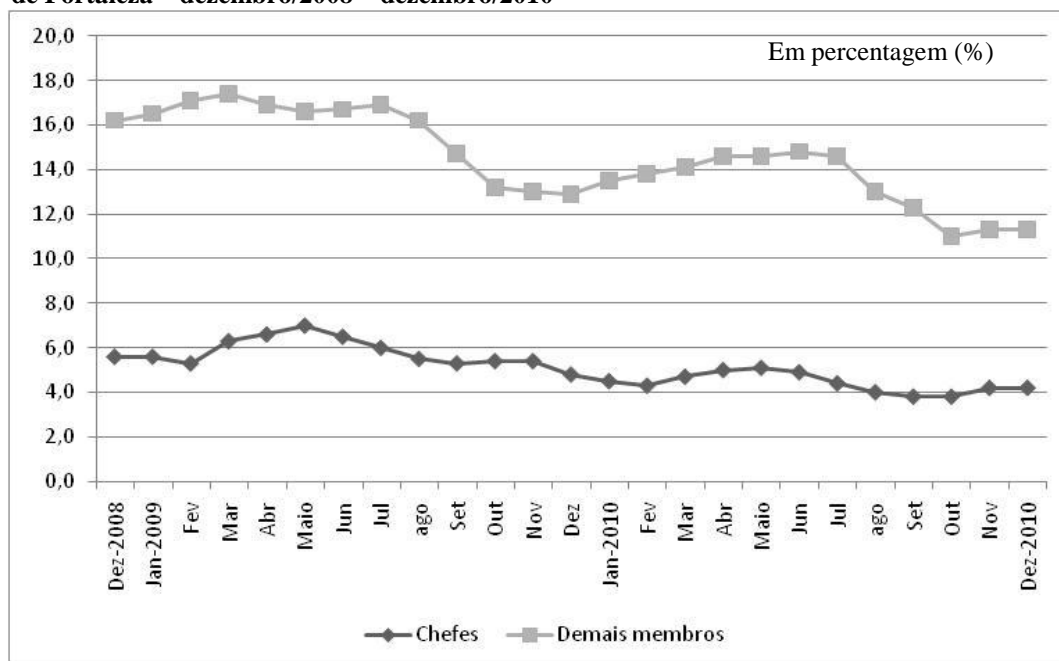
**Fonte:** Convênio IDT/SINE-CE, STDS; Fundação Seade-DIEESE e MTE/Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Sobre esta questão, é possível entrever a importância dos laços pessoais, sobretudo os familiares, como suporte para o enfrentamento do desemprego, cujo suporte pode, muitas vezes, influenciar como e quando os indivíduos se lancem no mercado de trabalho, como é o caso dos trabalhadores mais jovens e mais pobres que se engajaram precocemente no mercado de trabalho e podem encontrar maiores dificuldades na sua trajetória profissional futura, uma vez que, no exercício da atividade laboral, geralmente, abandonam os ciclos escolares e/ou ao assumirem precocemente a condição de chefes de família e as responsabilidades que lhe são inerentes ingressem em postos de trabalho menos favoráveis. (POCHMANN, 2000).

Nesse caso, independentemente da faixa etária do indivíduo, é importante mencionar que os trabalhadores que chefiam suas famílias, ainda que possuam taxas de desemprego bem abaixo dos demais membros de seu núcleo familiar – constituído segundo os inquéritos domiciliares como toda aquela que reside na casa do chefe e com ele possui vínculo de dependência - não significa dizer que estes trabalhadores encontrem mais facilidades de (re)ingresso no mercado de trabalho, haja vista que tal condição pode estar associada, sobremaneira, à necessidade de ter alguma fonte de rendimento que mantenha a subsistência de sua família, enquanto os demais membros, muitas vezes, ao contarem com o suporte do chefe da família, busquem ingressar em condições mais favoráveis no mercado de trabalho. (Gráfico 20).



**Gráfico 20 - Taxas de desemprego, por atributos pessoais selecionados – Região Metropolitana de Fortaleza – dezembro/2008 – dezembro/2010**



Fonte: Convênio IDT/SINE-CE; STDS; Fundação Seade-DIEESE e MTE/FAT.

No entanto, para além das necessidades mais objetivas de terem que prover, por exemplo, o sustento de suas famílias, alguns trabalhadores sinalizaram outras colocações de natureza mais subjetiva, o que tornara necessário desenvolver outros questionamentos que pudessem desvendar o seu “mundo”, como a colocação de um trabalhador que justificou o abandono do processo de seleção ao dizer que “hoje, você tem que ter qualidade de vida”. Mas, o que seria essa “qualidade de vida?”. Ele logo completou: “É você ter um tempo para a família, poder fazer alguma coisa. Às vezes você trabalha várias e várias horas e não tem tempo para nada. Para nada mesmo. Você sabe o que é nada?”.

A entrevista com este trabalhador caracteriza bem a discussão sobre jornada de trabalho. Ele era vendedor em loja de *shopping center*, onde muitas vezes trabalhava doze horas por dia, isto é, durante todo o período de funcionamento do *shopping*, que geralmente é de dez horas da manhã às dez da noite. Aos trinta e poucos anos de idade e com pouco tempo de casado, procurou sair da empresa que trabalhava porque estava entrando em conflito com a esposa, visto não ter tempo de ficar com ela e, ao mesmo tempo, a rotina intensa do trabalho já lhe deixava cansado para que pudesse não apenas manter uma vida conjugal como também de ter uma vida social mais ativa, com o desfrute do tempo livre. O estopim disso, segundo o entrevistado, foi quando esse cansaço começou a atrapalhar sua vida sexual, especialmente quando ele gesticulou e me perguntou se eu tinha entendido o que ele queria dizer com “nada”.

Era possível perceber na sua narrativa que o tempo de trabalho paulatinamente foi tomando o tempo de sua família, não proporcionando uma vida social e, até mesmo, de suas vontades pessoais, ao mesmo tempo em que sinalizava que gostaria de se dedicar a alguma atividade se tivesse algum tempo.

Nesse tipo de situação, é particularmente significativo mencionar que a extensão da jornada de trabalho é algo muito presente entre os comerciários, uma vez que os profissionais ligados a este setor são os que apresentam uma jornada de trabalho mais prolongada frente aos demais setores de atividade econômica. No mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza, por exemplo, essa categoria de profissionais possui uma jornada de trabalho média semanal de 47 horas, sendo que mais da metade dos trabalhadores deste setor possui uma carga de trabalho acima da estabelecida pela jornada legal, que é de 44 horas semanais para os assalariados.<sup>71</sup>

No entanto, nosso entrevistado ainda sinalizou como era driblada a fiscalização do trabalho, pois, segundo ele, “quando batia a fiscalização era todo mundo se escondendo e saindo da loja”. Contudo, o que chamara ainda mais atenção na sua narrativa era que ela vinha imbuída de um sentimento consensual entre ele e o empreendimento capitalista, uma vez que tal iniciativa, muitas vezes, partiu também pelo interesse próprio que possuía, dado que:

[...] precisava fazer dinheiro até porque eu tinha pouco tempo de casado e precisava de dinheiro para pagar as contas e aí eu ia ficando. Tinha gerente que nem ligava porque também (es)tava doido para mostrar serviço pelo faturamento da loja” (fala de um trabalhador desempregado em novembro de 2010).

É possível entrever, nesse tipo de narrativa, uma tensão no delineamento das jornadas de trabalho, uma vez que esse trabalhador, dependendo do gerente que estava à frente da loja, poderia encontrar maiores ou menor resistência para o alongamento de sua jornada de trabalho, jornada esta que era muito assemelhada às vivenciadas pelos trabalhadores no início do século XX.

Nesse tipo de discussão, percebeu-se que a presença de uma jornada tão flexível com relação a horários e a disponibilidade para trabalhar aos finais de semana e feriados parece ter afugentado muitos candidatos do processo seletivo da empresa de telefonia, especialmente quando não havia contrapartida dessa empresa por um salário que pudesse ser mais atraente. Este é apenas um resultado que os empreendimentos capitalistas não previram,

---

<sup>71</sup> Depois do comércio, a jornada mais prolongada foi identificada no setor da indústria (45 horas), seguida dos serviços domésticos (44 horas), construção civil e os serviços, ambos com 42 horas semanais, conforme estatísticas compiladas da Pesquisa de Emprego e Desemprego para o ano de 2010.

pois ao continuarem promovendo a rotatividade da mão de obra passaram a encontrar maiores dificuldades para encontrar mão de obra que atendesse não apenas a todos os pré-requisitos as quais eram solicitados para o ingresso no posto de trabalho, mas que também se subjugassem às condições ofertadas.

Neste sentido, ao seguir a trilha dos processos seletivos que estabelecem o momento de entrecruze da oferta e demanda por trabalho, algumas questões iam se abrindo, assim como outras lacunas também. Ao lado disso, tornava-se importante tentar desvendar como este processo atingia a subjetividade dos indivíduos ao passo em que o discurso de vários atores sociais (individuais e coletivos, governamentais e não-governamentais) proclamava ainda uma narrativa baseada na realidade de meados do século XX, em que o mero acesso ao emprego formal era um “porto seguro” no mercado de trabalho nacional.

Conquanto a geração desse tipo de emprego ofereça proteção trabalhista e social não se pode perder de vista que a mais recente onda de flexibilização das relações laborais esteja promovendo empregos de curta duração e com salários mais baixos, fazendo com que as empresas encontrem maiores dificuldades em repor sua mão de obra, especialmente em seu tempo como se fosse uma mercadoria qualquer e subjugadas as suas condições. E, assim, embora objetivados na situação de desemprego, isto é, de não detentores de um posto de trabalho e ao mesmo tempo de estarem reivindicando uma oportunidade, não esqueceram que são sujeitos de sua própria história, especialmente num contexto de crescimento econômico.

No entanto, o discurso político e a mídia, focados com a divulgação dos indicadores de ocupação e desemprego, na melhor das hipóteses, ignoravam esta questão. E com isso algumas empresas encontravam dificuldades de contar com mão de obra qualificada naquilo que a toca intimamente, que é a própria flexibilidade do seu modo de reprodução.

E sob este aspecto, o processo seletivo dessa empresa de telefonia era apenas um mero exemplo que relembra a tradicional luta de classes da relação capital-trabalho, especialmente em pontos de tensionamento que fizeram história, como salário, jornada e condições de trabalho. Ao destacar apenas estes pontos de conflito foi possível observar que mais da metade dos candidatos que iniciaram esse processo seletivo o abandonaram por conta da insatisfação com relação às condições ofertadas pela empresa. Era, assim, possível dizer que faltava mão de obra qualificada para ocupar os empregos que estavam sendo gerados? A isto é dedicada a seção seguinte.

#### 6.4 O desencontro da procura de trabalho

A hipótese enunciada parágrafos antes tornara relevante apresentar os desdobramentos do processo seletivo da empresa de telefonia, haja vista que dos oitenta participantes que iniciaram este processo, somente trinta permaneceram no auditório devido à saída da maioria dos candidatos.

Aos remanescentes, estes começaram a se apresentar individualmente com relação às suas principais características pessoais, como nome, idade, escolaridade e estado civil, esta última informação recebia maior atenção quando se chegava às mulheres, como se a obrigação do cuidar da casa e dos filhos fosse papel exclusivamente feminino. (PATEMAN, 1993; SCOTT, 1995; BOURDIEU, 2003). Esta era uma situação, no mínimo, interessante uma vez que embora na preleção tenha sido dito que esse tipo de trabalho poderia favorecer “fazer outras coisas”, nossa psicóloga colocava mais indagações para as candidatas que tinham filhos, haja vista que esse tipo de trabalho era exercido também nos finais de semana, feriados e em diferentes horários, uma vez que esse tipo de empresa trabalha de maneira ininterrupta.

Ao perceber esse tipo de situação não poderia deixar de passar pela cabeça como uma trabalhadora, que também era assalariada e ao mesmo tempo de formação humanitária, poderia empreender tal inquisição, perpassando as situações da vida privada e que poderiam levar, ou não, trabalhadoras para a empresa a qual representava?

Sob este aspecto, não poderia perder de foco a posição que ela ocupava, que era de encarnar o papel do empreendimento capitalista na sua dinâmica operacional. No entanto, isto também não significa dizer que este posicionamento fosse único, uniforme e constante, como muitas vezes se tenta presumir quando da elaboração de investigações de análise de processos decisórios em que se procura antever as tomadas de decisão dos indivíduos.

Esse tipo de investigação é utilizado, por exemplo, nos estudos dos processos políticos para delinear a tendência das matérias que podem ser apreciadas pelos congressistas, em que diversas variáveis são colocadas como “independentes”, como partido político, sexo, religião, dentre outras, enquanto a orientação para votação de uma determinada matéria (aborto, pena de morte, dentre outras) seria a variável dependente. No entanto,

[...] a questão do que é determinante na variável determinante e do que é determinado na variável determinada, ou seja, a questão do que, entre as propriedades adotadas, conscientemente ou inconscientemente, através dos indicadores considerados, constitui a propriedade pertinente, capaz de determinar realmente a relação no interior da qual ela se determina. (BOURDIEU, 2008, p. 26).

E nesse caso, embora tenha sido possível entrevistar apenas cinco profissionais de psicologia, isto é, sem nenhuma significatividade estatística, mesmo se fosse levado em consideração que o universo poderia ser até um pouco maior com o conhecimento das orientações dos demais colegas de profissão em que nossos entrevistados tinham conhecimento, pôde-se perceber, durante os relatos dos profissionais entrevistados, que a atuação deles como agente de recrutamento e seleção representa uma porta de entrada para quem estava começando a profissão ou para os do que não haviam conseguido desempenhar um papel mais ligado à gestão das pessoas nas suas organizações.

No entanto, ao reivindicarem um nicho ocupacional de que somente eles poderiam aplicar os testes nos processos seletivos, estes profissionais detinham, ao mesmo tempo, uma posição de destaque no entrecruze da oferta e demanda por trabalho em várias empresas. Estes testes, geralmente, levam em consideração diversos aspectos, como atenção, raciocínio lógico, socialização, criatividade, dentre outros.

No caso da seleção da empresa de telefonia, a dinâmica de grupo desenvolvida consistia na passagem de uma sacola em que cada candidato colocava a mão e tirava um papel o qual teriam que ler. Estes papéis continham jogos verbais que buscavam avaliar a leitura e a dicção dos candidatos.

Ainda que esse tipo de exercício pudesse sofrer diversas críticas ao ser levado em consideração como forma de avaliar as pessoas, não deixava de ser interessante ao enunciar a capacidade de locução dos participantes e da articulação de sua leitura, especialmente sobre pressão, algo que é bem rotineiro no exercício desse tipo de ofício. Havia, assim, dificuldade entre os vários participantes em desenvolver essa leitura, o que, de certa maneira, denunciava o déficit educacional em que boa parte deles possuía, especialmente porque essa atividade servia como porta de entrada para que outras questões fossem colocadas aos participantes, como a disponibilidade dos turnos, no qual poderiam trabalhar, ou apresentavam alguma restrição de trabalhar nos feriados e finais de semana.

Convém destacar que os candidatos que até então resistiram ao processo seletivo era constituído de um público basicamente jovem, com apenas duas exceções. Duas mulheres com 32 anos, sendo uma delas casada e com dois filhos, enquanto a outra era solteira e sem filhos. Embora estas duas tenham resistido ao processo seletivo, a dimensão do recorte etário tem impacto significativo na seletividade dos trabalhadores, conforme é tratado no próximo capítulo.

No entanto, cabe mencionar que, nesse momento, o entrecruze da oferta e demanda por trabalho é um complexo processo social no qual há uma série de tensões (de classe, de gênero de geração, entre outras) que ganham, dependendo das ocupações as quais os indivíduos concorrem e quando ocorre essa tentativa, uma vez que o mercado de trabalho possui também sua temporalidade.

Este é um aspecto relevante, uma vez que a oferta de postos de trabalho apresenta oscilações ao longo do ano, alternando em momentos de alta e de baixa. Embora esse seja um aspecto bastante conhecido, especialmente porque nos primeiros meses do ano há tradicionalmente uma redução da oferta de postos de trabalho e elevação dos níveis de desemprego, esta tendência se inverte nos meses seguintes, conforme enfatiza uma das psicólogas da agência pública de emprego:

No segundo semestre nós temos não apenas mais seleções como também os empresários acabam sendo mais maleáveis com o perfil da vaga porque eles precisam dos profissionais mais rapidamente, especialmente no final de ano em que as vendas se aquecem. Nos primeiros meses do ano, no entanto, muitos destes profissionais que foram contratados como temporários perdem seus empregos e aí como é uma vaga ou outra que a empresa precisa, eles acabam sendo mais exigentes, o que dificulta o nosso trabalho (entrevista realizada em julho de 2010).

Este tipo de situação pode ser claramente percebida em três seleções que acompanhei para o cargo de vendedor, que ocorriam paralelamente com empresas de sapatarias concorrentes. Em termos de oferta, as empresas só se diferenciavam no percentual da comissão obtida com as vendas, que oscilava entre três e quatro por cento. Além disso, as empresas ofereciam vale transporte e a promessa de quem tivesse bom desempenho poderia deixar a condição de temporário para ser efetivado na empresa, além da complementação do piso da categoria para aqueles que não alcançassem a meta de vendas.

No entanto, quase metade dos trabalhadores que participaram desses processos seletivos abandonou estas seleções ao ouvirem tais condições. Em uma dessas, tinha onze candidatos participando e todos teriam, em tese, vaga garantida, uma vez que a empresa precisava de trinta profissionais. Contudo, quatro deles abandonaram por saber que apenas receberiam exclusivamente por comissão, enquanto outros dois desistiram devido à localização das lojas a que se destinavam o processo seletivo. Percebe-se, assim, que o trabalho exclusivamente por comissionamento tornara-se o grande entrave no entrecruze da oferta e demanda por trabalho, conforme justificou um trabalhador que abandonou o processo:

O problema não era nem porque era para ser temporário porque de repente você pode até ficar, o problema é só ganhar por comissão. Eu tenho um filho e trabalhar

dessa forma sem saber o que você vai ter no final do mês não tem condição (fala de um trabalhador desempregado em setembro de 2010).

A flexibilidade do padrão de remuneração foi claramente colocada como entrave no entrecruze na oferta e demanda por trabalho, pois a remuneração obtida do exercício laboral dependeria das vendas que os trabalhadores efetuassem e não de um salário contratado, isto é, a garantia de um contracheque fixo no final do mês. Nesse aspecto, o administrador de pessoal, que era responsável por uma das sapatarias que ofereciam as vagas no sistema público de intermediação, acabou confidenciando que:

As vendas são muito desproporcionais no final do ano com relação aos outros meses. As lojas ficam muito cheias e nós precisamos de pessoas que dêem conta desse fluxo. Nós abrimos muitas vagas nesse período, mas as pessoas querem um salário fixo e mesmo com a promessa de emprego para os melhores (profissionais), muitos acabam se distanciando (entrevista realizada em setembro de 2010).

O entrevistado explicou que a questão do comissionamento era uma forma de aumentar a concorrência entre os trabalhadores para elevação das vendas e para dar conta da movimentação das lojas. Nesse caso, não deixam de ser particularmente provocativas as discussões que marcaram boa parte do contencioso do movimento que debatia a equalização das condições contratuais entre trabalhadores efetivos e não-efetivos ou terceirizados e não-terceirizados. Toda esta discussão, no entanto, parece que saiu de cena frente ao revigoramento do emprego formal.

O debate político abstém-se, na atualidade, de qualquer iniciativa nesse sentido, preferindo continuar a alimentar as esperanças de que as coisas estão se invertendo, com menos desemprego e mais empregos protegidos.

## **6.5 O caso da construção civil**

Talvez um dos casos mais emblemáticos para ilustrar o descompasso entre a oferta e a demanda por trabalho no período recente é o caso da construção civil, cujo setor apresentou vertiginoso crescimento do emprego formal nos últimos anos, uma vez que o seu estoque de empregos mais do que dobrou, entre 2003 e 2010 (Tabela 11).

**Tabela 11 – Estoque de emprego formal por setor de atividade – Região Metropolitana de Fortaleza 2003/2010**

Setor	Ano		Variação	
	2003	2010	Absoluta	Relativa
Indústria	116.111	179.395	63.284	54,5
Construção Civil	23.033	67.122	44.089	191,4
Comércio	84.163	149.988	65.825	78,2
Serviços	323.585	512.233	188.648	58,3
Agropecuária	5.621	6.211	590	10,5
<b>Total</b>	<b>552.513</b>	<b>914.949</b>	<b>362.436</b>	<b>65,6</b>

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do MTE/RAIS.

Os dados mostram que o setor da construção civil apresentou um significativo crescimento da oferta de postos de trabalho no mercado metropolitano de Fortaleza, tanto em termos relativos, como em termos absolutos. Com efeito, o caso deste setor é bem emblemático para ilustrar o descompasso entre a oferta e a demanda por trabalho pelo histórico de precarização e de informalização das relações de trabalho que marcaram esse setor nos seus canteiros de obras.

Ao lado disso, a falência do Sistema Financeiro Habitacional, associado às sucessivas crises econômicas que marcaram os anos 1990, contribuiu para que este setor apresentasse dificuldades na geração de postos de trabalho, nas duas últimas décadas do século XX.

No entanto, a estabilidade da economia nacional, associada à trajetória de crescimento econômico vivenciado ao longo dos anos 2000, favoreceu um cenário mais propício para a expansão das oportunidades de trabalho na construção civil, especialmente ao longo do período do governo Lula (2003-2010) em que políticas públicas foram adotadas para estimular esse setor. Uma destas iniciativas, o programa “Minha Casa – Minha Vida”, oferece imóveis mais baratos para as camadas mais pobres da população, por meio de subsídios do governo federal, com o objetivo de minimizar o déficit habitacional existente nos mais diferentes lugares, o que dinamizou não somente a oferta de empreendimentos no setor imobiliário como também de postos de trabalho.

Além desse programa, vários projetos estruturantes estão em realização para atender ao evento esportivo da Copa 2014, entre eles, a construção ou reforma de estádios, portos e aeroportos, estradas e rodovias, especialmente no entorno das cidades sedes que sediarão os jogos desse torneio, como é o caso do município de Fortaleza.

Diante de todas essas iniciativas, cresceu a demanda por profissionais nesse setor de atividade, o que também beneficiou a elevação do padrão de rendimento dos profissionais



ligados à construção civil, num ritmo bem mais acelerado do que nos demais setores de atividade econômica, com exceção da administração pública, que geralmente detém um padrão de remuneração mais elevado do que o registrado na iniciativa privada. (Tabela 12).<sup>72</sup>

**Tabela 12 – Valor do salário médio nominal, segundo setor de atividade – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003/2010**

Setor	2003	2010	Variação (%)
Extrativa Mineral	590,26	958,77	62,4
Indústria de Transformação	504,08	857,93	70,2
Serviços Industriais de Utilidade Pública	1.501,65	2.672,68	78,0
Construção Civil	503,26	950,12	88,8
Comércio	452,3	785,84	73,7
Serviços	698,33	1.208,24	73,0
Administração Pública	1.247,22	2.391,89	91,8
Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca	435,45	775,58	78,1
<b>Total</b>	<b>749,50</b>	<b>1.306,97</b>	<b>74,4</b>

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do MTE/RAIS.

**Nota:** Valores médios nominais referentes ao mês de dezembro de cada ano.

Por esses motivos, revigorou-se o interesse de muitos estudantes pelos cursos de engenharia, área de formação que, embora sempre tenha figurado entre as mais tradicionais, perdera espaço, ao longo das décadas de 1980 e 1990, devido às dificuldades que este setor atravessara nesse período.

Na atualidade, há uma série de estimativas que indicam o *déficit* de profissionais que o país possui nas engenharias, o que motivou o ingresso de muitos jovens nesse tipo de curso, apesar de que quando se formarem poderão encontrar dificuldades para conseguir uma oportunidade de trabalho, dependendo do comportamento geral da economia e dos investimentos previstos na infraestrutura no país, mesmo com as previsões mais otimistas dos analistas de mercado e dos centros universitários que apontam um horizonte virtuoso nos próximos anos para esses profissionais.

Em face desse tipo de contraste, é possível entrever que cenários e personagens, muitas vezes, trilham caminhos bem diferentes, o que, sobremaneira, dificulta o acesso aos postos de trabalho. E nesse caso, para além da abundância ou da escassez da oferta de postos de trabalho vagas no mercado, não se pode perder de vista outra barreira que se interpõe para o acesso aos postos de trabalho, que é a discriminação na seletividade da mão de obra que se ainda faz muito presente na sociedade contemporânea.

<sup>72</sup> Segundo as informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego, o salário médio do trabalhador ligado ao setor público (R\$ 1.979,00) na região metropolitana de Fortaleza é duas vezes mais elevado do que na iniciativa privada (R\$ 849,00), conforme dados referentes ao ano de 2010.

## 7 A VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES NA PROCURA POR TRABALHO

“Tenho que me segurar em algum lugar antes que eu fique mais velho” (fala de um trabalhador desempregado).

Este capítulo apresenta as vivências dos trabalhadores no processo de procura por trabalho, uma vez que esta ação, ao invés de estar apenas cerceada no início das carreiras profissionais ou nos períodos de crise econômica como vivenciado em boa parte da história capitalista, torna-se mais rotineira, visto o tempo (médio) de emprego diminuir a cada ano.

Neste caso, é particularmente significativa a fala do trabalhador colocada em epígrafe ao anunciar o que nos parece ser a transição de dois mundos do trabalho. Este trabalhador possuía pouco mais de quarenta anos de idade e algumas passagens na carteira de trabalho, sendo a experiência mais longa a de supervisor de vendas em uma concessionária de automóveis, cuja relação laboral perdurou por doze anos.

No entanto, ao perder esse emprego, por não ter alcançado as metas de venda de veículos estipuladas pela empresa, não conseguiu, até então, firmar-se em outra oportunidade de trabalho mais duradoura e que lhe desse a segurança e a condição financeira que anteriormente possuía. Isto porque, ao sair desta empresa, conseguiu trabalhar como vendedor de eletrodomésticos em supermercado, cujo vínculo laboral perdurou por um ano, e como vendedor de títulos de sociedade de outra empresa, que, embora fosse do mesmo grupo desse supermercado, só permaneceu alguns meses, devido à baixa remuneração que obtinha com este último trabalho. O cerne de sua narrativa assemelhava-se com a de vários outros trabalhadores, especialmente de sua idade, que perderam um emprego mais duradouro e que, com dificuldades, tentavam-se manter empregados, embora, muitas vezes, em postos de trabalho que sequer lhe davam segurança tanto financeira como de continuar empregado na empresa a qual atuavam.

Uma consequência maior do caráter problemático desse tipo de situação é o de não poder tipificar trajetórias claramente bem definidas, pois, diferentemente de nosso supervisor de vendas que permaneceu, de certa maneira, na sua área de atuação, boa parte dos entrevistados demonstrou trajetórias tão diversas que tornava difícil atribuir-lhes uma identidade (comerciário, industriário, dentre outras), tal como se fazia nos estudos da sociologia do trabalho, nos anos 1990, e, muito menos delinear um destino ocupacional onde poderiam ou pretendiam percorrer.

Este é, sem dúvida, um grande desafio na medida em que as políticas públicas de qualificação profissional e o discurso político emanado pelos “aparelhos ideológicos”

(partidos, sindicatos, dentre outros) ainda repercutem a realidade do século passado em que havia essa representação simbólica de uma identidade (profissional) e de um destino (ocupacional) dos indivíduos. Esta é uma realidade bem diferente dos dias atuais, uma vez que uma parcela considerável da força de trabalho muda radicalmente de área de atuação.<sup>73</sup>

Esta realidade está muito presente nas narrativas dos trabalhadores quando colocam os ofícios que desempenharam, visto o sistema de proteção social ainda vigente para poder, no futuro, fazer a transição da situação de atividade para inatividade no mercado de trabalho através de uma aposentadoria, que poderá ser conquistada após longos anos de contribuição para a previdência social. Ao mesmo tempo a fala do trabalhador colocado em relevo sinaliza a dificuldade que os indivíduos com mais idade possuem para conseguir trabalho, o que dificultaria esse processo de transição, haja vista que “ficar mais velho”, forçosamente deixar-lhe-ia fora da disputa.

Nesse sentido, a procura por trabalho é não somente um componente importante para o (re)ingresso do trabalhador ao mercado de trabalho como um momento singular da relação capital-trabalho para perceber as transformações que estão em curso nesse mercado. As narrativas dos trabalhadores trouxeram em seu bojo um contexto de transformação desse mercado cada vez mais volátil, em termos de oportunidades de trabalho, atingindo, sobremaneira, uma perspectiva de carreira profissional cada vez mais entrecortada em diversas passagens profissionais, tal como colocara Sennett (2009) ao lembrar o sentido arcano da palavra *job*, do século quatorze, como bloco ou algo parte de alguma coisa, em que as pessoas fazem blocos, partes de trabalho, no percurso de suas vidas.

Lado a lado a essa primeira descoberta de que o ciclo de vida das oportunidades de trabalho está cada vez mais curto, a análise dos discursos das entrevistas obtidas com aqueles que estavam à procura de trabalho nas agências públicas de emprego permitia entrever certo relativismo com relação à condição que estavam enfrentando pela perspectiva de um (re)ingresso menos demorado no mercado de trabalho devido ao contexto da maior oferta de postos de trabalho que ocorria nesse mercado.

Essas narrativas eram entrecortadas por tensões e ambivalências com relação à perspectiva de (re)ingresso ao mercado de trabalho e de uma perspectiva de carreira profissional, como se cada passagem numa oportunidade de trabalho não valesse a própria gênese do capital, a do princípio da acumulação. Isto porque cada ciclo de oportunidades era

---

<sup>73</sup> Conforme descrito no capítulo terceiro, algo em torno de 15% dos trabalhadores formalmente empregados muda de Grande Grupo ocupacional, isto é, a forma mais agrupada da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o que significa dizer que o indivíduo sai, por exemplo, do comércio e vai para a indústria, e vice-versa.

como se fosse “começar tudo de novo” ou do “zero” para boa parte dos trabalhadores que continuamente entravam e saíam do mercado laboral.

E, assim, ao serem destituídos de uma identidade (profissional) e de um destino (ocupacional), parcela destes trabalhadores ficara vagando entre uma oportunidade e outra, sem maiores garantias trabalhistas ou, até mesmo, parcialmente providas devido à expansão do emprego formal. Um processo que, no entanto, não é novo no modo de reprodução capitalista e que historicamente fora retratado, por exemplo, pela destituição dos artesãos qualificados em contraposição à ascensão dos trabalhadores especialistas que se fizeram presentes na constituição da produção em série posta em prática pelo modelo fordista de produção, haja vista que “homens baratos precisam de gabaritos caros” (SENNET, 2009, p. 45), enquanto “homens caros só precisam de sua caixa de ferramentas”. (SENNET, 2009, p. 45).

Por conseguinte, não é difícil entrever o motivo de as empresas optarem por pessoas que possuam capacidade de mudança de um tipo de trabalho para o outro. Esta é uma ideia tão difundida pelo segmento empresarial que a análise sucinta dos currículos deixados pelos candidatos nos processos seletivos, durante alguns dias, é suficiente para perceber a anuência do trabalhador de acordo com as exigências do novo estado da estrutura das empresas. Isto porque não é difícil flagrar que rotineiramente palavras como “mudança” e “adaptação” estejam entre as mais presentes nos currículos profissionais.

Este processo tem, então, um duplo sentido, posto que evolui numa certa direção, que pode colocar ou não os trabalhadores na rota do emprego, bem como traz consigo representações relativas à adequação entre posto de trabalho e trabalhador. O *corpus* das entrevistas analisadas permitiu entrever, mesmo sem um roteiro de entrevista previamente definido, uma concatenação de situações que acabou desembocando no interesse de estudar o entrecruze da oferta e da procura por trabalho, haja vista a “viração” que boa parcela da força de trabalho passava, alternando períodos de emprego e desemprego, bem como da execução dos mais diferentes ofícios.

Uma forma de reconstituir a diversidade de fragmentos entrecortados da realidade, onde muito deles foi possível desenvolver uma entrevista mais aprofundada com relação a algumas questões, que foram bem pertinentes na fala dos atores no primeiro contato, foi delinear uma trama na forma de um esquema ao modo de proporcionar um ponto de vista panorâmico sobre o conjunto de pontos a partir dos quais os agentes comuns interagem no espaço social, nesse caso, no mercado de trabalho.

Para facilitar o modo de exposição, bem como não deformar ou simplificar a fala dos indivíduos, selecionei algumas frases-tipo, emanadas pelos próprios entrevistados, que pudessem ser o eixo norteador para transitarmos entre as singularidades e as ambivalências que estavam presentes nas narrativas dos atores sociais, especialmente dos trabalhadores desempregados, para perceber as tensões existentes no entrecruze da oferta e demanda por trabalho, como numa cartografia do percurso que é mais ou menos trilhado pelos trabalhadores na busca pela (re)inserção no mercado de trabalho e que, muitas vezes, interpõe-se entre as situações de procura e o acesso as oportunidades de trabalho. Isto é:

Levar a palavra das pessoas a sério é não somente escutar, é também identificar as categorias que organizam seus discursos, depreender o código narrativo e que dá sustentação à verbalização de suas experiências. Para compreender o que representam para os entrevistados o trabalho, o desemprego, a inatividade, é necessário reconstruir o jogo de categorias que organizam os seus discursos [...] (GUIMARÃES, 2009a, p. 104).

Este é um aspecto importante porque as categorias exogenamente utilizadas para classificar a situação ocupacional dos indivíduos no mercado de trabalho são convencionalmente delineadas pelos institutos de pesquisa através dos tempos de referência do ato da procura por trabalho (últimos sete, trinta e trezentos e sessenta dias), isto é, da reivindicação de pertencimento e de reconhecimento à sociedade laboral. A situação do desemprego é tensa porque ela é o limiar do contexto de atividade e de inatividade no mercado de trabalho, numa situação que não é nem uma coisa e nem outra, o que lhe torna tão angustiante por ser incerta e indefinida.

Um fenômeno que, embora não seja novo, traz consigo a incerteza do momento da procura para uma perspectiva mais prolongada e que invade, em muitos casos, todo o percurso de trajetória profissional. Nesse caso, o contraponto com os registros administrativos, que é uma base censitária do emprego formal, contribuía não apenas para uma vigilância epistemológica como também para a complementaridade de indícios e de evidências que se identificavam no exercício do trabalho de campo. Não uma técnica que se sobrepujasse necessariamente a outra, mas que pudesse evidenciar complementarmente o que estava se passando no contexto do mercado de trabalho recente.

E o incremento da mobilidade ocupacional é certamente o grande fator de mudança do contexto recente do mercado de trabalho nacional, não que isso já não existisse tão significativamente, mas as transições em padrões tão diversos têm provocado, entre outros fatores, a destituição de referências, em termos de identidades, de filiações, de políticas

públicas e de discursos políticos que sejam condizentes à realidade. Isto porque se até o final do século XX os sindicatos possuíam claramente definidos quem eram “seus” desempregados e quais os que lhe prestavam alguma assistência, até mesmo reivindicatória para o seu reingresso no mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2008), há, atualmente, uma verdadeira “viração” de oportunidades e de sentidos no contexto contemporâneo. Ou seja, um entra e sai contínuo de boa parte dos indivíduos do mercado de trabalho, nos mais diferentes tipos de situações e de condições.

Frente a essa realidade, ainda que possa existir uma série de críticas às concepções das “ideias-forças”, que marcaram parte de nossa história, tal como *accountability*<sup>74</sup>, “empoderamento” e, mais recente, a de “trabalho decente” - conceito este capitaneado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) -, não deixa de ser particularmente provocativa a transversalidade deste último conceito para evidenciar o que se tentou demonstrar ao longo dos capítulos precedentes, que o mero acesso ao emprego formal não significa necessariamente “trabalho decente”, mesmo que tal acesso proporcione uma série de direitos sociais e trabalhistas. Isto porque ao se levar em consideração que boa parte dos trabalhadores, mesmo aqueles que, em tese, são os mais protegidos por estar sob a égide do marco legal, fica numa constante tensão de entrada e saída do posto de trabalho, sem estabilidade e segurança de permanecer no emprego, num período que não chega a ultrapassar os dozes meses de contratação. E, por conseguinte, não contam, na maioria das vezes, com representação sindical, devido à própria instabilidade a qual está submetido.

No caso da região metropolitana de Fortaleza, por exemplo, os registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apontavam que, em 2010, quase 2/3 dos trabalhadores locais estavam, no máximo, há três anos nos seus empregos, percentual este que se elevava para 72,6% ao serem desconsiderados os trabalhadores estatutários, que possuem, na maioria dos casos, estabilidade no emprego e, conseqüentemente, vínculos laborais mais prolongados.<sup>75</sup>

Frente a esse tipo de situação, qual era a significação subjetiva dessas transformações para além da construção normativa e institucional do fenômeno da procura por trabalho, especialmente ao representar o momento quando o entrecruze da oferta e da demanda por trabalho acontece. É precisamente este o interesse das entrevistas com os atores,

---

<sup>74</sup> Termo que significa prestar contas, responsabilidade social, dentre outras.

<sup>75</sup> Entre os estatutários há possibilidade de ele ser não-efetivo, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais.

permitir que narrem o que é realmente importante para eles, articulando episódios e dando sentido a tudo isso através da experiência vivida. (GUIMARÃES, 2009b).

### **7.1 As interpretações na procura por trabalho**

As entrevistas com os trabalhadores que estavam à procura de trabalho no interior das agências públicas de emprego foi aos poucos abrindo um filão, que conquanto fosse pouco estudado entre nós, carecia de uma reflexão compreensiva, o entrecruze entre a oferta e a demanda por trabalho. Isto porque fora recorrente nas falas dos trabalhadores que a representação daquele contexto era um momento, uma fase, uma transição, não tão prolongada como no passado, mas tão dura quanto, uma vez que, embora o tempo (médio) de desemprego tenha diminuído nos últimos anos, as incertezas com relação aos rumos das trajetórias profissionais não ficaram mais cerceadas apenas ao período da privação do emprego, mas percorrendo também boa parte das experiências profissionais.

Mas o revigoramento do emprego formal, em contraposição com as diferentes modalidades contratuais que até então se difundiam no mercado de trabalho, de certa maneira, coloriu o horizonte de boa parte dos trabalhadores, especialmente porque tais oportunidades não estavam mais tão escassas como no passado, embora ainda duramente conquistada, especialmente para alguns segmentos populacionais que tradicionalmente encontram maiores dificuldades para conseguir, ao menos, “uma chance” de disputar pela vaga, uma vez que parte dos candidatos não passava da chamada “avaliação curricular”, caracterizada como a fase inicial dos processos seletivos em que os currículos profissionais são escolhidos de acordo com o interesse do empregador.

Esta questão da chance era uma forma de enunciar algo que rotineiramente se fazia presente nas narrativas dos trabalhadores, que eram os processos de seleção, especialmente quando se candidatavam às empresas pouco mais estruturadas. Em alguns casos, uma “verdadeira maratona”, como certa vez colocara um trabalhador ao fazer referência ao desgaste percorrido para conseguir o acesso ao posto de trabalho, como se fosse várias etapas de um longo percurso a ser trilhado, em que, o indivíduo poderia, ou não, alcançar. Estas etapas, na verdade, seriam as fases dos processos seletivos que geralmente se fazem presentes na seleção de profissionais, em que os mais simples se constituem de dois momentos. O primeiro, geralmente chamado de “avaliação curricular”, estabelece a compatibilização das características e das experiências pessoais dos trabalhadores com os interesses das empresas para a investidura no cargo e/ou função, que podem, ou não, serem

mais bem avaliadas quando submetidas, num segundo momento, por meio de entrevistas pessoais com os recrutadores de mão de obra.<sup>76</sup>

O acompanhamento de alguns desses processos de seleção serviu como um fio interpretativo de uma trama mais complexa, mas que, ao mesmo tempo, era um condão do emaranhado novelo de tensão ao qual estava perseguindo, no mínimo, bipolar, expressa pela relação capital-trabalho. E nesse caso, como toda indicação é seletiva e privilegia alguns traços da discussão, selecionei algumas narrativas que demonstraram ser não apenas particularmente densas, como representativas das ambivalências e singularidades presentes no entrecruze da oferta e da demanda por trabalho.

### 7.1.1 *“Tenho um amigo que diz que a maioria dos empregos daqui é sem futuro”*

Os relatos reunidos em torno desse discurso colocam em evidência o estigma que o Sistema Público de Emprego (SPE) está muito relacionado às vagas que exigem baixa competência. (SABÓIA; FALVO, 2010). O depoimento desse jovem, de pouco mais de vinte anos, é um claro exemplo do estigma que esse sistema possui no país, o que, sobremaneira, distanciou parcela da população mais escolarizada. Ao ser indagado porque se encontrava nesse espaço disse que era por conta da busca pelo benefício do seguro-desemprego, uma vez que havia perdido o emprego. Ele trabalhava como auxiliar administrativo numa loja voltada para materiais de construção e que tinha sido dispensado por causa de desentendimentos com um colega de trabalho. Aos três anos em que estava nessa empresa, fala que recebeu promoções, uma vez que iniciara como fiscal de caixa, passando posteriormente a trabalhar com recebimento de mercadorias até a atuar internamente na parte administrativa da empresa.

Ao ter trabalhado durante todo esse tempo com carteira assinada veio procurar dar entrada no benefício do seguro-desemprego. No dia do primeiro contato, falou que não havia emprego que fosse compatível com os seus anseios e que já estava indo embora. No entanto, foi possível perceber novamente sua presença na agência de emprego, duas semanas depois na agência pública de emprego para participar de uma seleção para uma empresa terceirizada, que oferecia diversos tipos de ocupação. Naquele dia, havia seleção para assistentes administrativos.

Esse preconceito com relação aos serviços públicos de intermediação ocorre devido ele ser considerado um serviço que busca resgatar a honra das pessoas ao tentar (re)inserir-las

---

<sup>76</sup> Com o advento da informatização, muitas empresas passaram a disponibilizar nas suas páginas eletrônicas uma forma dos trabalhadores se cadastrarem, formando um verdadeiro banco de currículos.



no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que reivindicam para si esse emblema, o “senso de um lugar respeitável não é criado pela própria pessoa.” (SENNETT, 2004, p. 192). Entretanto, ao se encontrarem nesses espaços, os próprios trabalhadores estigmatizam aqueles que se fazem de rogados ao apresentarem outras motivações do que não aquelas as quais estas instituições são destinadas. Nesse caso,

Para o desempregado que frequenta o SINE, não há diferenças entre os que estão ali. “Se vem pra cá é porque precisa, num tem essa de vir só para passear não, vá com essa para outro, pra mim não” dizia um comerciante para um eletricitista, quando um motorista interferiu dizendo: “uns são mais sabido do que outro, mais dá no mesmo, porque é tudo desempregado, tá todo mundo liso. Os sabidão mesmo, não vem nem aqui [...] o emprego é que vai atrás dele.” (SANTOS, 2000, p. 160).

Esse mesmo tipo de situação sobre as instituições ligadas ao SPE fora também observado em dois diferentes países, na França, com o caso da Agência Nacional de Empregos (ANPE) e, no Japão, através da experiência desenvolvida pela Secretaria de Segurança Pública de Emprego (PESO), dado que os trabalhadores entrevistados apontaram descontentamentos com o perfil das vagas disponibilizadas por essas instituições. (GUIMARÃES, 2009a).

No entanto, o que se passa nessas instituições reflete, em grande medida, a demanda do mercado, uma vez que as ocupações, ou grupos de ocupações, que perpassam no sistema público de intermediação são exatamente aquelas mais demandadas pelo mercado, especialmente pela própria divisão, especialização e estratificação do trabalho. E mais, esse tipo de delineamento favoreceu a própria gênese do serviço público de intermediação ao passo que historicamente procurava atender aos grandes fluxos de contratação que paulatinamente fora se constituindo com a emergência da industrialização nas sociedades capitalistas. Este é um vínculo tão arraigado que a imagem que perpassa para os mais diferentes atores (governamentais e não-governamentais, individuais e coletivos) é que estas instituições só trabalham com ocupações de “chão de fábrica”.

No entanto, o espaço das agências públicas de emprego representa não somente uma estratégia de procura por trabalho, como também um referencial para muitos trabalhadores como se fosse um ponto de partida para estabelecimento de uma rotina, não apenas para sair de casa, como também do desemprego, conforme sinalizaram alguns trabalhadores.

Aqui é uma forma de encontrar alguma oportunidade, pois os jornais não possuem muita coisa e na *internet* parece que eles só querem ganhar dinheiro, pois até que

aparece alguma coisa, mas você fica assim sem rumo para ter para onde ir. Manda email e não recebe nenhum retorno da empresa, no máximo, um email agradecendo o contato (fala de um trabalhador desempregado, em setembro de 2010).

Às vezes, penso em ficar em casa, mas quando me lembro das cobranças e o medo de ser chamado de vagabundo, eu mudo logo de ideia. Venho para cá para ver se tem alguma coisa ... depois vou andar pelo centro para ver se tem alguma loja precisando de vendedor ou até mesmo de empacotador, pois estou precisando trabalhar e o seguro (desemprego) (es)tá acabando (fala de um trabalhador desempregado, em agosto de 2010).

Aqui pelo menos as pessoas te escutam. Você fala que está precisando e moça diz o que tem. Infelizmente as oportunidades não são essas coisas... teve uma vez que peguei uma carta (de encaminhamento) e pensava que era um restaurante, mas quando cheguei lá era um botecozinho (fala de um trabalhador desempregado, em setembro de 2010).

É possível perceber nas argumentações desses trabalhadores a necessidade da (re)constituição de uma referência, tanto no sentido de traçar um destino que estabeleça uma rotina de sair de casa, especialmente pelo desânimo e/ou pela cobrança social de ser chamado de “vagabundo”, algo que marcou muito os modelos estereotipados do trabalhador nacional, tal como o “vadio” e o “malando”; como no caso de oferecer também uma orientação, principalmente percebendo as dificuldades porque passava, apontando, alternativas a estes trabalhadores, em termos de cursos de qualificação profissionais e de oportunidades de trabalho.

Talvez seja este o grande diferencial de um SPE ao não apenas tentar fazer a mediação da oferta e da demanda das oportunidades de trabalho, mas no sentido de acolher as tensões as quais estes trabalhadores são submetidos, através da prestação de alguma orientação profissional. Esta situação é sutilmente percebida, por exemplo, na fala do entrevistado que disse na internet “aparece alguma coisa”, embora “você fique sem rumo”, como se no elo entre a oferta e a demanda por trabalho faltasse alguém para dizer algo, como o porquê de não ter dado certo? O que fazer? Há alternativas? Quais?

No entanto, embora o SPE também não consiga transmitir todas as respostas que lhe são colocadas, chegando até, às vezes, a não acolher a demanda a qual lhe é confiada (“a mulher nem olhou para mim, disse logo que não tinha nada”), consegue mesmo assim ser uma referência, um local de encontro em que as esperanças pela busca por trabalho são renovadas. O bate papo, a conversa com outros em igual situação parece ter um efeito que ameniza o desgaste desse tipo de situação (“quando vejo que não é só comigo, parece que dá um alívio, às vezes você pensa que o problema é você mesmo”), o que faz com que boa parcela dos desempregados cotidianamente frequentem os postos de atendimento.

Este tipo de argumento que destaca o papel desse tipo de instituição no apoio ao trabalhador desempregado é relevante, mas não elimina por si só o problema da privação do emprego ao qual estão submetidos. Um claro sinal de descontentamento pode ser delineado através do semblante dos trabalhadores que, ao saírem do guichê de atendimento, receberam, ou não, a carta de encaminhamento para as empresas. Aqueles que não recebiam a carta geralmente saíam daquele local mais apressadamente, como se fossem tentar outra estratégia de procurar trabalho, ou numa clara reação de um ato de vergonha por não ter recebido esse documento. Já aqueles que recebiam, o andar era mais compassado no sentido dar um tempo para olhar para a carta e ver do que realmente se tratava aquela oportunidade, tal como indicou um trabalhador:

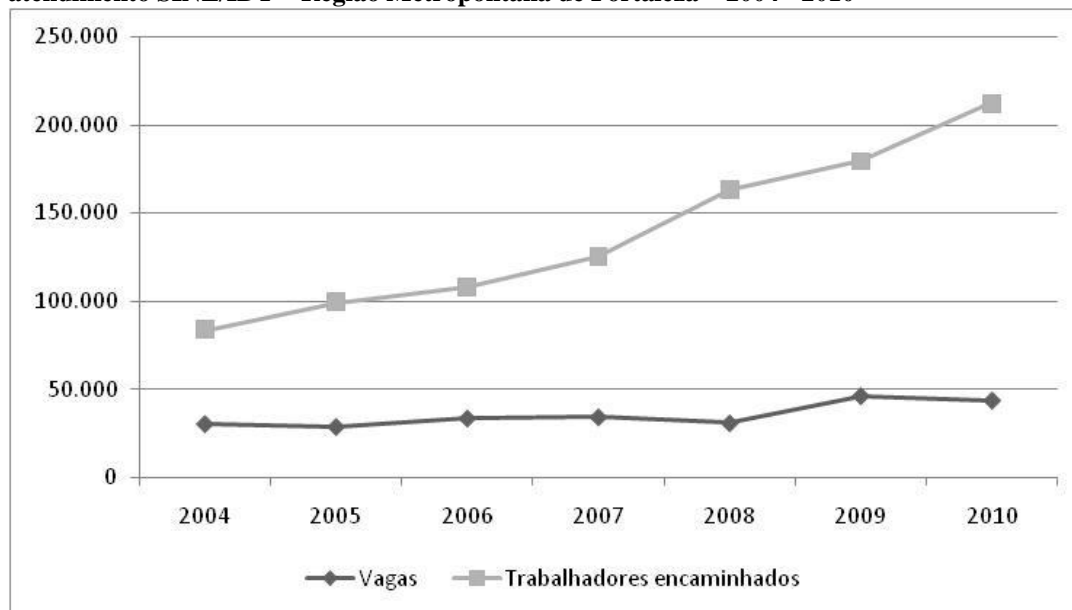
Quando a gente (es)tá lá (no guichê) só quer saber se tem uma vaga. Não dá nem para pensar muitas vezes quando se pede alguma oportunidade diferente do que realmente queria. A ficha (a ideia, ou situação) só cai mesmo quando o papel (es)tá na mão. É onde dá para pensar o que pode ser esse emprego (fala de um trabalhador desempregado, em agosto de 2010).

Fora nesse momento que, em algumas oportunidades, percebi um possível sinal de descontentamento com o perfil da proposta recebida através da própria expressão corporal dos trabalhadores, entre elas, o franzir a testa, o coçar a cabeça ou simplesmente ficar parado esperando a “ficha cair”.

Eu pensava que era outra coisa. O trabalho era para vendedor externo, eu pensava que era para trabalhar em loja, mas era para sair na rua de porta em porta oferecendo alarmes e cercas de segurança. Este tipo de trabalho é difícil de ser feito porque é na rua, se fosse na loja em desenrolava com tranquilidade. Do jeito que sou branco e com o sol, vou ficar todo pipocado. Fiquei pensando, mas acabei indo para ver qual era (fala de um trabalhador desempregado, em setembro de 2010).

Sobre essa questão, a informação da agência pública de emprego com relação ao número de trabalhadores encaminhados é de uma média de cinco candidatos por vaga captada, na rede de atendimento do mercado metropolitano de Fortaleza, o que, em grande medida, sinaliza a concorrência pelas vagas, que, nos últimos anos, cresceu significativamente, conforme ilustra o Gráfico 21.

**Gráfico 21 – Vagas captadas e número de trabalhadores encaminhados pela rede de atendimento SINE/IDT – Região Metropolitana de Fortaleza – 2004 - 2010**



**Fonte:** STDS/SINE/IDT.

**Nota:** Não foi possível desagregar para a região metropolitana de Fortaleza o ano de 2003.

### 7.1.2 “Disse que estava entrevistando outros candidatos, se (es)tiver dentro do perfil eles ligam”

Se o porte da carteira tem historicamente simbolizava o trabalhador desempregado em busca de trabalho, mais recentemente, esta representação ganhou mais um acessório, uma pasta, geralmente de plástico, onde os candidatos carregam os currículos para ser distribuídos aonde encontrarem oportunidades.

A representatividade de uma simples folha de papel - ou, no máximo, de duas folhas como sentenciam na atualidade o limite colocado pelos recrutadores de mão de obra -, já coloca de antemão a densidade da construção social, que é a procura por trabalho ao estar ladeada de uma disputa tanto material, como simbólica. Com relação à primeira, não é difícil entrever que parcela da força de trabalho tenha maiores dificuldades de ter acesso aos recursos da informática e da internet para elaboração e impressão dos currículos, mesmo com a expansão das *lan houses* - estabelecimentos que permitem o acesso à *internet* ou apenas ao uso dos computadores – que prestam esse tipo de serviço. Já a segunda se deve aos códigos que se fazem presentes nesses currículos, que podem delinear o “bom” ou o “mau” candidato para a vaga. E que códigos são estes?

Com efeito, a própria confecção desse tipo de documento, ao longo dos últimos anos, saiu do plano objetivo da mera descrição dos documentos (registro civil, habilitação,

dentre outros) e das referências pessoais, às quais até então se faziam presentes para algo mais centrado nos atos comportamentais dos indivíduos proclamados pelo viés gerencial dos recrutadores, tal como compromisso, proatividade, perseverança, dentre outras. E diante desse desse tipo de situação, não se poder perder a dimensão subjetiva, tanto do candidato quanto do recrutador de mão de obra, da forma de mensuração e de comprovação de todas estas características emanadas da literatura organizacional num momento *ex-ante* do acesso ao posto de trabalho.

Uma sinalização desse tipo de situação foi emanada por uma psicóloga ligada à agência pública de emprego, que possuía mais de dez anos de atuação em processos de recrutamento e seleção de pessoal, ao colocar que “nós trabalhamos com indícios”. E que indícios seriam estes? Segundo ela, “o simples abrir a porta já é um indício da seleção. O saber o que é certo, evitar comentários desnecessários, as expressões, saber respeitar o colega, ou seja, são vários elementos que são considerados”. O discurso de nossa entrevistada não poderia deixar de lembrar o texto de Ginzburg (2007) que destaca a questão das nuances para tentar perceber o intangível, mostrando algo mais denso do que as meras relações mercantis ao levar em conta o próprio processo de interiorização e de sociabilidade dos indivíduos no decodificar dos signos de cada situação, de cada ambiente, e nesse caso, no do processo de seleção. Ou seja, o “saber abrir a porta” poderia diferenciar um ato educacional, não necessariamente o formal, de bater na porta e de pedir licença para entrar, ou simplesmente, num rompante de entrar sem nada falar e sem cumprimentar, aqueles já se faziam presentes nas salas de seleção.

No entanto, segundo essa psicóloga,

[...] essa relação não está, muitas vezes, associadas às características pessoais, como a escolarização, por exemplo. Temos trabalhadores com baixo nível de escolaridade que se apresentam muito bem e melhor que aqueles com maior nível de escolaridade, por exemplo. Acho que isso está muito mais ligado aos valores familiares (entrevista realizada em julho de 2010).

E frente a esse tipo de situação, os selecionadores avaliam os candidatos e também promovem o processo de exclusão de participantes, afunilando a concorrência pela vaga. E este processo já começa na avaliação curricular, cuja tensão se encontra no cerne das entrevistas que tocaram de alguma forma nesse tipo de questão agrupada nesta subseção. E, assim, o caso dessa frase-tipo leva a discorrer a relação direta exercida pela demanda sobre a oferta ou pela oferta sobre a demanda ao passo que, embora para investidura do cargo existam geralmente os pré-requisitos desejáveis, como ensino médio concluído, uma determinada

categoria de habilitação de veículo e/ou da exigência de experiência profissional, por exemplo, o trabalhador colocou que ouviu da empresa que se ele estivesse dentro do perfil ligariam para ele, como se essa empresa pudesse ainda promover uma linha corte dos currículos acima do que previamente fora estabelecido, dependendo, assim, do nível da procura e do perfil dos candidatos.

E nesse caso, a dialética da desclassificação ou reclassificação dos candidatos pode fazer com que alguns sigam nos processos de seleção e outros, não. A demora no estabelecimento de um contato com os trabalhadores, bem como a forma dessa entonação, coloca esse tipo de procedimento em desconfiança, como apontado por um entrevistado “Eles dizem que ligam e aí passa um dia, dois, uma semana, e aí você vai perdendo a esperança com aquela vaga. Ainda bem que hoje tem celular, pois antes você não saia nem de casa”. A angústia desse tipo de situação é colocada como uma das motivações para que exista uma multiplicidade de estratégias empreendidas na busca por trabalho, como uma forma de amenizar a dependência de uma única via, ao relatarem que “atira para todos os lados” ou que “já coloquei (currículos) em todo canto”.

A impressão é que a posse de currículos é uma forma de ter sempre disponível uma cópia que pode ser encaminhada onde houver disponibilidade, apesar de os trabalhadores possuírem muitas dúvidas do que realmente é valorizada no currículo.

A gente nunca sabe o que as pessoas realmente querem. Se coloca foto, se assina ... Às vezes tenho impressão que eles nem olham e só fazem jogar na gaveta, pois já deixei não sei quantos currículos e até agora nada. E olha que já coloquei em todo o canto (fala de uma trabalhadora desempregada, em setembro de 2010).

Esse depoimento é de uma mulher de 28 anos e que estava procurando reingressar no mercado de trabalho. Com esta idade já registrava quatro experiências de trabalho, cada uma mais diferente do que a outra, haja vista que já fora empacotadora, operadora de *telemarketing*, vendedora e recepcionista. Ao falar do momento atual, a entrevistada disse que já distribuiu currículos em lojas, supermercados, clínicas e escritórios e que já amargurava seis meses no desemprego. Ao ter trabalhado em ocupações tão diferentes ela disse que “não (es)tava escolhendo não” numa clara sinalização de que não possuía uma área de atuação definida, o que dependeria da oportunidade que surgisse.

Nessa seara, no entanto, não se pode perder de vista que para além da vedação do marco legal às práticas discriminatórias (gênero, raça/cor, orientação sexual, dentre outras),

acontecem com certa frequência, incidindo que muitas candidaturas a emprego não passam da mera entrega do currículo. Isto porque:

Jovem ou velho? Cidadino ou camponês? Rico ou pobre? etc. -, o *numerus clausus* na forma limite que lhe é atribuída pelas medidas discriminatórias cede o lugar ...; aos princípios de seleção, de inclusão e de exclusão, baseados em uma pluralidade de critérios mais ou menos estreitamente associados entre si e, quase sempre, implícitos, ele cede lugar a uma operação institucionalizada, portanto, consciente e organizada, de segregação e de discriminação, baseada em um único critério – nenhuma mulher, nenhum judeu, nenhum negro – que evita qualquer falha de classificação. De fato, os grupos mais seletivos preferem evitar a brutalidade das medidas discriminatórias e acumular os encantos da ausência aparente de critérios; deste modo, os membros alimentam a ilusão de uma escolha baseada na singularidade da pessoa [...] (BOURDIEU, 2008, p. 156).

Não é à toa, assim, que o “depois ligam” é uma forma de manter o encanto de que a disputa pelo posto de trabalho acontece pela singularidade do participante que conquistou a vaga do que pelas possíveis amizades que ele poderia possuir, bem como da não possibilidade de a empresa ser autuada por práticas discriminatórias. Num passado não muito distante, estas que chegavam a ser bem explícitas, quando os anúncios de emprego estampavam a “boa aparência”, até meados dos anos 1990 quando passou a ser vedada por lei.<sup>77</sup>

### 7.1.3 “Começou numa regra de três e aí foi ficando mais difícil”

Este tipo de narrativa se fez presente em alguns depoimentos ao se colocar em xeque os tipos de testes aplicados para o ingresso num determinado posto de trabalho. Nas seleções de emprego, e também nos concursos públicos, são empreendidas diversas etapas de avaliações que aos poucos vão afunilando o número de candidatos que participam desses processos. Tal realidade não deixa de ser uma forma de evidenciar as assimetrias existentes entre a oferta e a demanda por trabalho, uma vez que o número de candidatos geralmente é bem superior ao de vagas disponíveis.

O caso do trabalhador colocado em relevo foi emblemático para mostrar o tensionamento entre a oferta e a demanda. Ele era montador de móveis, possuía cinquenta anos de idade, e estava procurando retornar ao mercado diante da oferta de uma oportunidade de trabalho numa loja de eletrodomésticos que disponibilizava oportunidades na agência pública de intermediação. Em seu discurso percebia-se um ressentimento e uma incompreensão com relação à forma de execução dos processos seletivos, dado que, ao perder

<sup>77</sup> Este tipo de expressão sofreu vedação através da Lei nº 1.905, de 1998.

o emprego, ele disse que participara de algumas seleções e não compreendia porque existiam, segundo ele, testes que nada tinham haver com o ofício ao qual desempenharia. Este tipo de narrativa não é difícil de ser encontrada, já que boa parcela da força laboral foi formada ao largo da educação formal, embora qualificada no “saber fazer” de um determinado ofício. Ou seja, uma mão de obra que fosse capaz de operar uma máquina ou de montar móveis não consegue, muitas vezes, resolver pequenos problemas matemáticos e/ou ler e interpretar pequenos textos, situação esta que os institutos de pesquisas qualificam como numa situação de “analfabetismo funcional”. Segundo informações do Censo Demográfico 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 43% da população de 25 anos ou mais da região metropolitana de Fortaleza não chegou sequer, a concluir o ensino fundamental.

Se, por um lado, esse tipo de constatação, tanto narrada pelo próprio trabalhador quanto do acervo das informações sócio-demográficas, poderiam entrever uma mão de obra com baixa instrução formal, que paulatinamente poderia encontrar maiores dificuldades de acompanhar o desenvolvimento dos produtos aos quais lidava, nesse caso, a montagem de móveis, especialmente pelas constantes mudanças de *design* e de componentes que são utilizados nesses materiais; de outro, esse trabalhador mostrava resignação com relação as experiências de seleção as quais já havia participado ao colocar que havia um descompasso nas exigências dos testes de seleção com relação ao padrão salarial ofertado: “quando começou a vir mais testes eu logo desisti, não sei para que tanta coisa para ganhar um salário”.

O embate desse tipo de situação sinaliza, no entanto, uma dimensão bem mais densa, pois ao colocar o salário mínimo como dimensão de seu valor de troca, isto é, entre a mediação de sua capacidade laboral e de sua escolarização contra as exigências e ao padrão salarial ofertada pela empresa, este trabalhador, na verdade, coloca o foco de sua narrativa na gênese da sociedade salarial que estabeleceu um padrão mínimo de remuneração. E ao ser o seu menor valor, há uma atribuição subjacente do entrevistado que maiores exigências não deveriam ser feitas, o que na verdade não acontece.

Esta é, no entanto, uma equação bem difícil de ser equalizada, uma vez que em cada quatro empregos criados no mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza, por exemplo, ofereceu esse padrão de remuneração. E mais, o poder de barganha para um padrão de remuneração maior que este não era muito largo para a maior parcela da população local,



uma vez que a cada dez empregos que foram gerados, entre 2003 e 2010, oito ofereceram, no máximo, um salário e meio.<sup>78</sup>

Nesse contexto, os relatos reunidos em torno desta configuração discursiva acabam colocando os trabalhadores sobre pressão de terem que se manter nos processos seletivos, buscando passar em cada etapa a qual eram submetidos. O nível de concorrência acaba sendo acirrada, dependendo da vaga e do momento de sua disputa, tal como o processo seletivo de montador de móveis que somente naquele dia contava com oito pessoas concorrendo à vaga a qual pleiteava nosso entrevistado.

Os efeitos psicológicos disso tudo vão muito além do número de trabalhadores inscritos no processo seletivo. O comportamento dialético entre a vitória e o fracasso é uma fronteira muito tênue e que depende do desempenho do candidato no processo de seleção. Esta é uma fronteira tão cheia de representações que a derrota numa determinada etapa processo seletivo pode ser encarada ao mesmo tempo como uma vitória, uma conquista, mesmo que parcial (“Eu fui bem, pois cheguei até a entrevista”). Percebe-se que apesar de não ter conseguido ser selecionado para o posto de trabalho, o entrevistado não perdeu a esperança de obter uma oportunidade, o que, sobremaneira, representa um discurso contemporizado de que conseguiu vencer muitos candidatos que participaram do processo seletivo ao ter ido um pouco mais longe, haja vista que há uma significação de um “peso” ou de um “fardo” quando os trabalhadores colocam que “não conseguiram sair nem do canto”, pois,

O sentimento de fracasso, sentido quando os dossiês nem passam da pré-seleção e o *curriculum vitae* é reenviado ao remetente, é relatado por muitos entrevistados. Com efeito, o indivíduo nem atinge a fase do processo em que os contatos interpessoais se tornam possíveis. Neste caso, o fracasso é duplamente pesado: além de ser julgado e rejeitado, estes fatos não permitem nenhum acesso à análise da situação para poder compreendê-la e adaptar-se, o que resguardaria a esperança de um desfecho positivo futuro [...] (GUIMARÃES, 2009a, p. 126).

Essa questão da adaptação é algo que muitas vezes se faz presente nas conversas informais que os trabalhadores desenvolvem nesses espaços, não apenas pelas situações vividas, como também as apreendidas por meio dos canais de televisão que vez por outra abordam esse tipo de reportagem com relação ao comportamento dos candidatos na entrevista de emprego, ao vestuário, o postar as mãos, o olhar direto para o selecionador, como se fosse possível elaborar um guia de como conseguir o emprego.

---

<sup>78</sup> Dados do MTE/CAGED.

No entanto,

Por trás das vitrinas, há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar a altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à ‘cultura’ ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público etc. (DEJOURS, 2006, p. 28).

A largueza de todos esses fatores complica qualquer resposta do que poderia vir a definir um “bom” ou um “mau” candidato a emprego, especialmente num contexto *ex ante* da relação capital-trabalho. Em muitos casos, a não demonstração das habilidades as quais foram confiadas ocorrem em atos de punição para que os trabalhadores possam ajustar a sua conduta quando muito não se é logo demitido, conforme colocara um trabalhador entrevistado ao narrar à situação a qual passara:

[...] me deram um trabalho e disse que daria conta. Chegou o dia, mesmo trabalhando mais e mais não deu para conseguir. Tive que reconhecer que não sou super-homem e no momento me cobraram o que eu tinha prometido. Aquilo de certa forma foi um “aviso-prévio” (no sentido figurado e não o benefício propriamente dito) que recebi (fala de um trabalhador desempregado, em outubro de 2010).

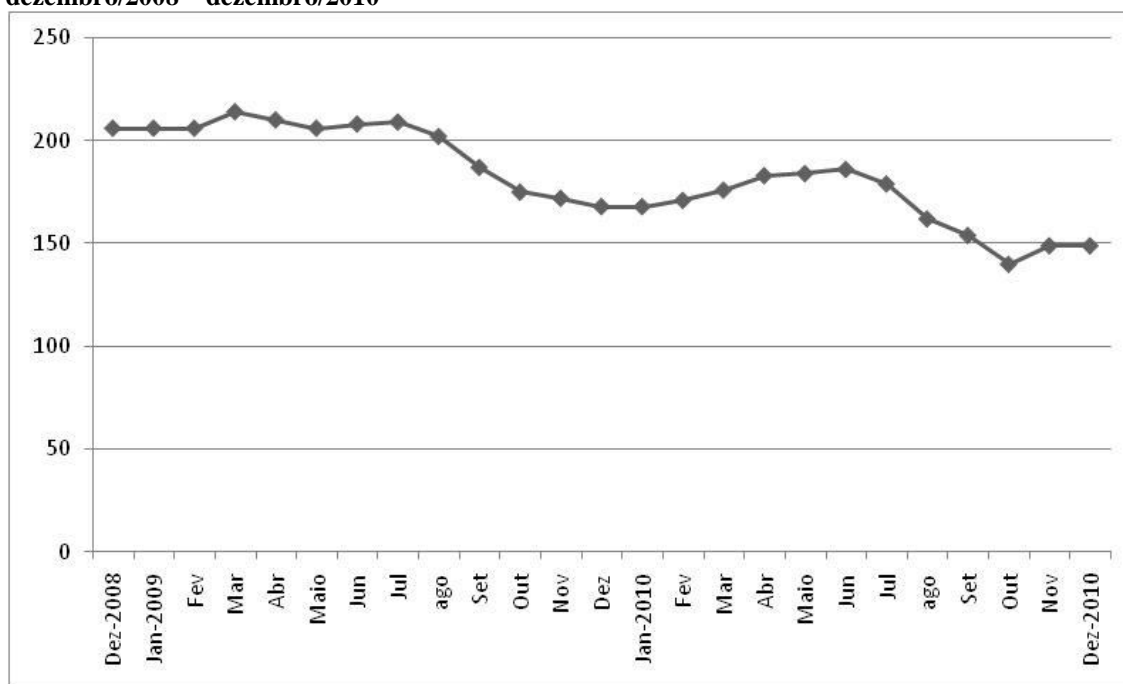
É possível perceber que esse tipo de situação emite uma pressão para o trabalhador para que ele “ande na linha” para não ser demitido, num claro sinal de que o trabalhador entrevistado estava em débito com a confiança a qual lhe fora depositada e eminentemente estava sob o risco de ser demitido. No entanto, como se verá mais adiante, esse tipo de chance praticamente é uma exceção, uma vez que o julgamento e a punição nesse tipo de conduta são praticamente coadunados como se fosse um “senso de justiça” o ato de demissão.

E, o que é ainda mais perturbador, tal punição serve como exemplo para revigorar quais são as diretrizes do empreendimento capitalista para os demais membros do grupo com relação a horários, rotinas e hierarquias. E sob este aspecto, a ameaça do desemprego é uma forma de manter a disponibilidade, a produtividade, disciplina e a devoção da força de trabalho para com o empreendimento capitalista. (DEJOURS, 2006).

Um dilema parece, de fato, impor-se para os trabalhadores: ou permanecer num estado de submissão, aceitação e tolerância as ações do empreendimento capitalista, ou correr o risco de exclusão e de desemprego ao se contrapor as exigências das empresas. E, neste caso, embora a taxa de desemprego tenha declinado para a casa de um dígito, ainda há um

número significativo de trabalhadores desempregados, o que, sobremaneira, disponibiliza um exército de reserva industrial. (Gráfico 22).

**Gráfico 22 – Estimativa do número de desempregados – Região Metropolitana de Fortaleza – dezembro/2008 – dezembro/2010**



**Fonte:** Convênio IDT/SINE-CE; STDS; Fundação Seade-DIEESE e MTE/FAT.

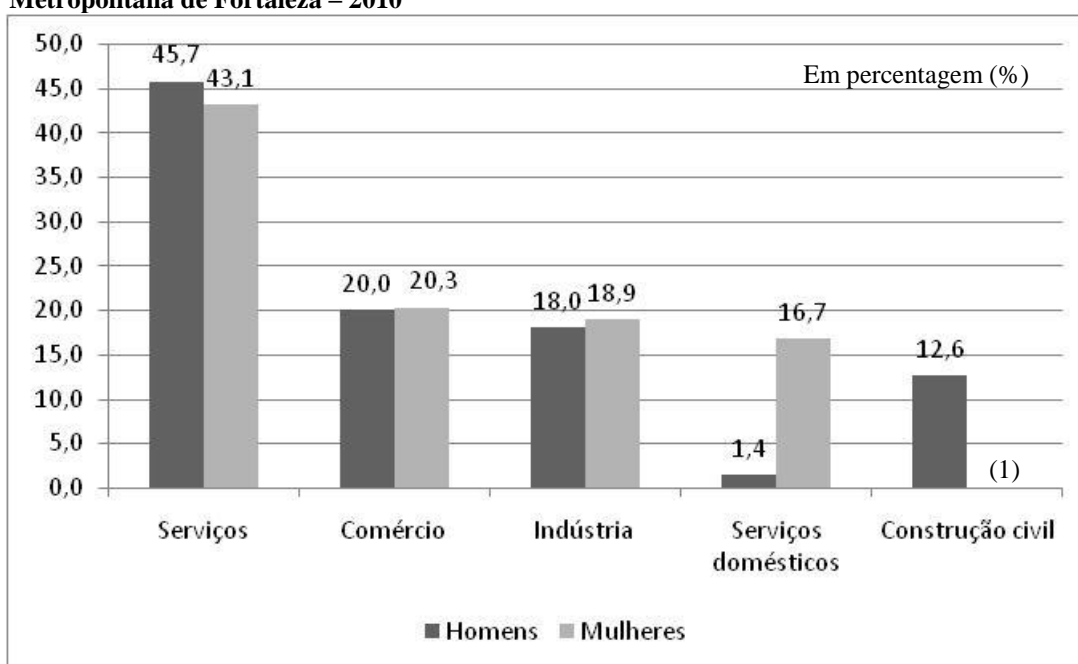
Vê-se no Gráfico 22 que em apenas dois anos, mais de cinquenta mil trabalhadores no mercado metropolitano de Fortaleza deixaram o desemprego, o que significa dizer que a cada quatro trabalhadores que estavam nessa situação no início dessa série, um deixara o desemprego. Este foi o período em que a economia nacional, e particularmente o mercado metropolitano de Fortaleza, apresentou maior dinamismo na geração de oportunidades de trabalho, especialmente o com carteira de trabalho assinada.

Esta redução foi tão significativa que atingiu os trabalhadores das mais diferentes características pessoais, segundo o sexo, faixa de idade, posição no domicílio e a raça/cor, em que se tinha informações disponíveis por fonte de dados secundários, como a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que passou a divulgar os seus resultados na região a partir de dezembro de 2008.<sup>79</sup>

<sup>79</sup> Anteriormente havia outra pesquisa na região, a Pesquisa Desemprego e Subemprego, que surgira, tal como a PED em meados dos anos 1980, embora limitada quase todo esse período ao Município de Fortaleza, realidade esta que mudou entre os anos de 2007 e 2008. Embora existam muitas semelhanças entre esses dois levantamentos estatísticos optou-se não tentar promover o encadeamento das séries históricas para evitar possíveis distorções de leitura dos indicadores emanados desses acervos informacionais.

E o que isso significa dizer? Que embora possam existir aspectos discriminatórios nos processos de seleção, a concorrência da vaga é bem diversificada, contando, muitas vezes, com a presença de jovens e adultos, homens e mulheres, bem com das pessoas dos mais diferentes níveis de escolarização. O caso da dimensão do gênero dá um pouco de tônica a esta querela ao passo que, excluindo a construção civil e os serviços domésticos, que são setores, respectivamente, constituídos basicamente por homens e mulheres, todos os demais possuem proporcionalidade muito assemelhada. (Gráfico 23).

**Gráfico 23 – Distribuição dos ocupados por setor de atividade e sexo – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010**



**Fonte:** Convênio IDT/SINE-CE; STDS; Fundação Seade-DIEESE e MTE/FAT.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Talvez pela especificidade da função de montador de móveis, esta seleção só contou com a presença de trabalhadores do sexo masculino, com diferentes idades, uns mais jovens até o caso de nosso entrevistado que possuía cinquenta anos. Se, por um lado, a idade poderia lhe pesar nesse tipo de concorrência, não apenas pelo aspecto cronológico propriamente dito, mas também pelo padrão de remuneração que geralmente gira esse tipo de ofício, ao oferecer somente um salário base, isto é, em torno do salário mínimo ou de categoria específica, de outro, ele expressou que havia recebido a indicação de um gerente que ele já havia trabalhado numa experiência passada em outra empresa com ele e que agora gerenciava a empresa na qual o processo seletivo estava ocorrendo. Tal colocação se mostrou evidente ao pôr a multiplicidade de estratégias também utilizadas pelos recrutadores de mão

de obra, uma vez que essa empresa ao disponibilizar o processo seletivo para ser executado pelo sistema público de intermediação ao mesmo tempo colocou anúncio de emprego, fazendo com que mais candidatos participassem do processo seletivo, como também encaminhava trabalhadores ligados às redes pessoais do empreendimento capitalista para concorrer no processo seletivo. Ou seja, cabia ao sistema público fazer a seleção dessas múltiplas interações as quais o foco da empresa estava direcionado basicamente a sua atividade-fim, que era a comercialização de eletrodomésticos, não tendo, assim, um departamento específico para realizar esse tipo de procedimento de agenciamento, recrutamento e seleção de pessoal.

No entanto, o grande dilema é que, apesar do peso desse tipo de tarefa recair para o serviço público, como também para as empresas de iniciativas privadas que oferecem esse tipo serviço, os aspectos discriminatórios, muitas vezes, são bem mais evidentes quando os candidatos se deparam com o aval final da empresa, que geralmente pedem que sejam encaminhados apenas os candidatos que tiveram o perfil mais assemelhado às suas exigências.

#### 7.1.4 “Disse-me que mandei um bando de horrorosas”

Os relatos em torno desse tipo de configuração discursiva são marcados pelos processos discriminatórios que se interpõem no entrecruze da oferta e da demanda por trabalho. Este tipo de colocação foi destacado por uma das psicólogas ligadas à agência pública de emprego ao se deparar com a colocação de um empregador que faria a entrevista final com as candidatas ao cargo de secretária.

Após ter superado três etapas do processo seletivo (“avaliação curricular”, “teste de atenção concentrada” e “dinâmica de grupo”), um grupo de trabalhadoras foi encaminhado à empresa que oferecia a oportunidade de trabalho para se submeter à entrevista final com o empregador para saber qual delas ficaria com a vaga. Ao constatar que nenhuma delas foi selecionada, a psicóloga disse que perguntou o porquê daquela situação ao empregador, uma vez que as candidatas tinham claramente o perfil para ocupar aquela posição, especialmente diante da experiência a qual possuíam no ofício, como também pelo desempenho apresentado nos testes de avaliação.

No entanto, a psicóloga fala que recebeu como resposta, de maneira seca e objetiva, que ela havia mandado para ele “*um bando de horrorosas*”, uma situação que sai nitidamente do plano objetivo, isto é, dos anos de estudo e da experiência na função, por exemplo, para uma dimensão subjetiva do valor estético do que poderia vir a ser considerado

como “belo” ou “horroroso”. E mais, qual a finalidade deste tipo de critério que desafia o próprio preceito normativo da igualdade para o exercício da atividade laboral?

É possível entrever na configuração discursiva colocada em relevo a evidência do fetiche de como é tratada a força de trabalho ao deixar intransparente e inverter seus valores de troca. Isto porque as candidatas atendiam, em tese, a todos os pré-requisitos solicitados para o cargo, ser do sexo feminino, com escolaridade de ensino médio e com experiência comprovada na função, porém, para o empregador, tais características não se equivaleram ao avaliar que as candidatas não possuíam o valor estético que desejava, subestimando e negando o próprio controle social, haja vista que esse tipo de ação se constitui prática criminosa e de natureza inafiançável.

No entanto, segundo a psicóloga, o empregador disse que não conseguiria colocar as candidatas encaminhadas nas empresas, as quais presta serviço, porque esta é uma das principais exigências de seus clientes. Percebe-se, assim, que essa é uma rede mais densa e que determinados valores e posturas são compartilhados por um grupo social mais amplo. Era possível perceber, pelo relato da psicóloga que o discurso do empresário não apresentava hesitação ou ambivalência ao tipo de conduta ao qual estava empreendendo, como colocara Bourdieu (2008, p. 156), numa “operação institucionalizada, portanto, consciente e organizada, de segregação e de discriminação, baseada em um único critério”, que, nesse caso, era o senso estético do empregador – e até mesmo de seus “clientes” - ao definir um critério único de seleção: o padrão estético das candidatas.

O acompanhamento dessa rotina de operacionalização da mediação entre a oferta e a demanda por trabalho permitiu perceber condutas discriminatórias sobre os mais diferentes aspectos, não somente pelo senso estético dos candidatos, como a questão da idade e da orientação sexual dos trabalhadores, como foi colocado por essa mesma psicóloga sobre outra situação que lhe ocorreu:

Muitas vezes essa questão não é velada não, é aberta mesma. Como certa vez um empresário me reclamou porque mandei um homossexual. Não é o meu papel fazer discriminação. Ele me perguntou: mas você não viu o jeito dele na seleção. Eu não vi, não percebi. Porque eu reprovava esse candidato, mesmo que isso fosse percebido? Por causa de uma orientação sexual?”(entrevista em agosto de 2010).

A questão do preconceito apresenta-se, muitas vezes, como uma barreira para o acesso a um posto de trabalho, causando transtornos aos trabalhadores que são submetidos a este tipo de provação, não apenas por terem que demonstrar que são aptos para exercer aquela atividade, por possuírem experiência ou qualificação para o cargo e/ou função que pleiteiam,

como de tentar vencer o próprio preconceito que ainda se faz muito presente, que estigmatiza, e muitas vezes exclui do processo de seleção os candidatos, conforme apontou um entrevistado que reclamou da situação que passara em dessas seleções ao ouvir entre os participantes: “olha o gayzinho passando, você acha que um cara desses vai conseguir? Duvido”.

É verdade que não são raros os flagrantes de posturas discriminatórias nos processos de seleção. Mas para que se possa concluir que esta questão represente realmente uma barreira no acesso a um posto de trabalho não basta apenas descrever estas situações ou a frequência com que se apresentam. Seria necessário determinar a proporção com que estes casos acontecem no conjunto dos processos de agenciamento, recrutamento e seleção de mão de obra, não apenas por meio das vias institucionalizadas das agências de emprego (públicas ou privadas), como da contratação direta, sem a presença de intermediadores. E sob este aspecto, são bastante limitadas as possibilidades de estudos dessa questão com dados secundários, especialmente mais atualizados, o que conduziria a necessidade de um levantamento específico conduzido diretamente para esse tipo de investigação. As poucas informações que se dispõem acerca desse tipo situação, no entanto, sinalizam que esta é uma prática nada desprezível, uma vez que uma proporção entre quatro e sete por cento dos desempregados da região metropolitana de Fortaleza disse que o principal problema que enfrentava para o acesso ao posto de trabalho estava ligado exatamente ao preconceito.<sup>80</sup>

No entanto, o que revela a vulnerabilidade no combate a esse tipo de discriminação é que ela ocorre de maneira subjacente aos “encantos” da ausência dessa forma de conduta como se fosse uma concorrência baseada na meritocracia dos participantes que sobreviveram a todas as etapas dos processos de seleção e que tinham que ser submetidos ao crivo final das empresas para saber quem ficará com a vaga, tal como a situação que fora relatada pela psicóloga, que encaminhou várias candidatas para disputar a vaga de secretária.

A questão da relação estética na disputa por um posto de trabalho, por exemplo, foi bem ilustrada no filme *Segunda-feira ao Sol*, de Fernando de Aranoa, em que um de seus personagens, um senhor de meia-idade, tingiu os cabelos grisalhos para se aparentar mais jovem na tentativa de reingressar no mercado de trabalho. Contudo, ao se deparar no local da seleção com pessoas tão jovens, começou a ficar nervoso ao ponto de suar em demasia e a

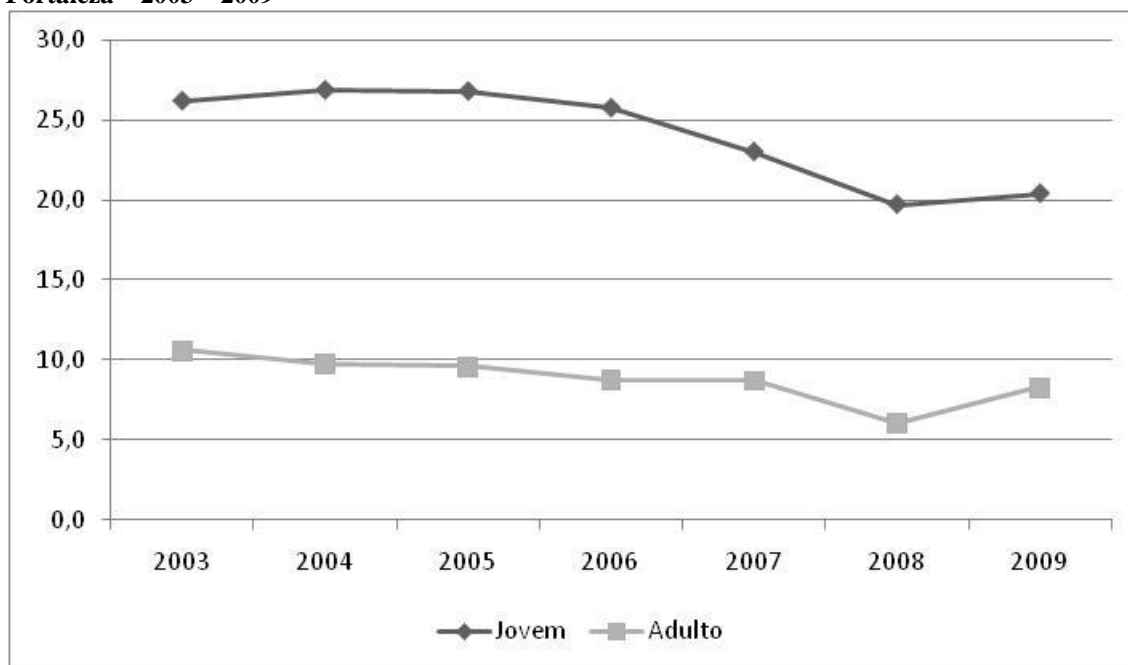
---

<sup>80</sup> A Pesquisa Desemprego e Subemprego, que anteriormente era realizada na Grande Fortaleza, fazia esse tipo de investigação na medida em que indagava aos trabalhadores desempregados qual seria, segundo eles, o principal problema ao qual não conseguiam uma oportunidade de trabalho, e menção do preconceito seja ele qual for (idade, raça/cor, orientação sexual, dentre outras) sinalizava essa fração de resposta entre os respondentes. (INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO..., 2008).

tinta de seu cabelo escorrer pela sua face, causando-lhe uma situação, no mínimo, embaraçosa, fazendo-o desistir de participar do processo seletivo.

O que se pode ver, a partir de algumas estatísticas, como tenho recorrido neste estudo, é que embora a expansão do emprego, sobretudo, o emprego formal, o “registrado”, tenha contemplado os trabalhadores das mais diferentes características pessoais – sexo, escolaridade e grau de instrução, por exemplo -, estes postos de trabalho se concentram cada vez mais entre os mais jovens, o que favoreceu a redução do nível de desemprego entre eles. (Gráfico 24).

**Gráfico 24 – Taxa de desemprego total, segundo jovens<sup>(1)</sup> e adultos<sup>(2)</sup> – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003 – 2009**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do IBGE/PNADs.

**Nota:** Em 2010, não há realização da PNAD por conta do censo demográfico.

(1) Pessoas entre 15 a 24 anos.

(2) Pessoas entre 25 a 59 anos.

E por que o desemprego juvenil é tão incidente ao ponto de sua taxa de desemprego ser mais que o dobro dos trabalhadores com mais idade? Tal disparidade não se deve pela “falta” de oportunidades de trabalho, uma vez que, entre 2003 e 2010, a cada três empregos gerados no mercado metropolitano de Fortaleza, um foi ocupado por pessoas com, no máximo, 24 anos de idade, sinalizando que boa parcela dos postos de trabalho está concentrada nesse perfil etário.<sup>81</sup>

<sup>81</sup> Dados do MTE/CAGED.



O problema do desemprego juvenil não é a questão da falta de emprego propriamente dita, dado que boa parte das vagas é ocupada por eles, conforme sinalizam as estatísticas, tanto dos registros administrativos, como das pesquisas domiciliares. O problema é, afinal, a questão da rotatividade da mão de obra que faz com esse tipo de trabalhador fique continuamente entrando e saindo do mercado de trabalho, numa movimentação constante, além de não poder deixar de levar em consideração as especificidades que afligem os trabalhadores mais jovens, como a questão da experiência e da qualificação profissional que, muitas vezes, dificulta o acesso ao primeiro emprego.

No entanto, muito se coloca que os jovens desejosos de conseguir iniciar uma trajetória profissional muitas vezes aceitam as condições de trabalho e de remuneração realmente inferiores devido à própria peculiaridade do início das carreiras profissionais. Este talvez seja um dos grandes entraves para os trabalhadores com mais idade que buscam reingressar no mercado de trabalho, ao se depararem com esse tipo de concorrência, ao serem substituídos na nova configuração do trabalho assalariado, que, embora formalmente registrado, estão propensos a se engajar em empregos com baixo padrão de remuneração que só chegam a pagar, na maioria dos casos, o salário mínimo ou piso da categoria, não ultrapassando o padrão de um salário e meio, na maioria dos casos.

Nesse sentido, a disputa chega a ser tão desigual como se fosse decretada, de antemão, uma condenação que o acesso ao posto de trabalho é uma disputa muito difícil, conforme colocou uma trabalhadora de 39 anos, que já passara por várias oportunidades de trabalho, entre elas, nas funções de operadora de supermercado, assistente de contabilidade e de promotora de vendas, nas três últimas oportunidades.

Apesar da idade eu tenho vontade de viver, estou cansada dessa vida de só ficar arranjando um contrato aqui e outro ali, eu quero um emprego com carteira que eu possa ter meus direitos e poder saber o que posso comprar. Ter um orçamento, você sabe? É muito ruim você não saber o que pode ser o amanhã (fala de uma trabalhadora desempregada, em outubro de 2010).

É possível entrever, no seu discurso, que a idade parece ter um papel de delimitação de ter, ou não ter, uma oportunidade de trabalho, especialmente mais estável com relação ao tipo de atividade a ser alcançada. No decurso da entrevista, no entanto, a questão da jovialidade entra em cena, embora não diretamente relacionada ao padrão estético, mas que progressivamente vai ganhando, na sua fala, maiores contornos num claro conflito de gerações.

Mesmo nesses trabalhos de promotora de vendas que você fica expondo produtos nos supermercados, você acha que eles vão me botar ou uma juvenzinha bem bonitinha, cheirando a leite? Diga, pode dizer? Não se encabule não. É uma concorrência difícil, às vezes a gente consegue porque tem amizades e as pessoas querem algo mais fixo (um emprego) e não essas coisas de contratos, mas para quem precisa, têm é que se virar de qualquer jeito (fala de uma trabalhadora desempregada, em outubro de 2010).

Nessa lógica, ao recolocar a sua fala numa perspectiva de questionamento, ela esperava confiantemente que conseguiria arrancar um resultado lógico, como num exercício cartesiano, sequenciado, isto é, lógico-dedutivo. A evocação que a juventude estava associada à beleza sutilmente se apresenta de forma ressentida como se o envelhecimento, mesmo que colocado de maneira tão precoce por ela, deformasse não apenas o corpo, mas as oportunidades de trabalho, em que as mais jovens conseguiriam mais êxito nas disputas pelas vagas.

Esse descompasso era contrabalanceado por ela devido ao ciclo de amizades que ela detinha e que lhe possibilitara ir se “virando de qualquer jeito”. Mesmo assim, esse se “virar” não era aquela oportunidade desejada (“estou cansada desta vida”), uma vez que não possuía as garantias historicamente conquistadas pelos assalariados, como férias, 13º salário, seguridade social, dentre outras. É possível entrever na sua narrativa que esse descontentamento se deve à alternância que continuamente enfrentava, de ficar alternando períodos de trabalho e de não-trabalho, não detendo, assim, uma renda que lhe assegurasse essas transições, como o benefício do seguro-desemprego, conforme sinalizara na sua preocupação com o “amanhã”, que podia ser identificada diante do fim dos contratos de prestação serviço.

A insegurança com relação a uma perspectiva de trajetória profissional causava-lhe transtornos ao ponto de não poder contar com um orçamento, instrumento muito presente nas sociedades capitalistas, tanto entre as pessoas físicas, como entre as pessoas jurídicas, de estabelecer um controle de receitas e de despesas, algo que, embora seja bem gerencial, é muito presente na vida cotidiana dessas sociedades. A identificação desse tipo de demanda pôde ser visualizada na sua estrutura narrativa ao dizer “poder saber comprar alguma coisa”, como algo em que deveria haver, ao menos, uma previsão de receitas, que, nesse caso, seria de uma fonte de rendimento.

Além do aspecto financeiro, a possibilidade de ter acesso aos direitos sociais foi outro tipo de construção discursiva que se apresentou num número muito significativo de casos, o que indica o quanto é recorrente esse tipo de preocupação entre os trabalhadores,

especialmente entre aqueles com mais idade, como sinalizou outra entrevistada ao falar da questão do plano de saúde:

Lá (na empresa que trabalhava) eu não ganhava bem não, mas tinha o plano de saúde que hoje eu não tenho como pagar porque é muito caro, quase a metade do que eu ganhava (anteriormente) e isto é que (es)tá pesando, a gente não pode nem ficar doente que não tem para onde ir... quando penso que posso ir para a fila do SUS (Sistema Único de Saúde) me bate logo o desespero (fala de uma trabalhadora desempregada, em agosto de 2010).

E a relação estabelecida, de fato, entre a possibilidade de contar com um plano de saúde, mesmo com um padrão de remuneração baixo, e a situação de não ter uma ocupação que lhe garantisse pagar o tipo de plano de saúde que possuía, especialmente porque estes planos geralmente são mais caros com o avanço da idade e, caso sejam realizados individualmente, fora dos pacotes empresariais, o grande problema dessa entrevistada. Revigoravam-se, nesses tipos de casos, as discussões sobre a “sociedade salarial” e os direitos advindos com o exercício da atividade laboral, não apenas o direito de ter o próprio trabalho, como também das próprias necessidades que a ele poderiam estar associadas, que, nesse caso, era o acesso ao plano de saúde por nossa entrevistada.

Esta discussão é tão densa porque ao mesmo tempo em que a sociedade salarial buscou levar a questão do trabalho para regimes mais gerais, com convenções coletivas e regulações públicas, não conseguiu romper com a força motriz do individualismo que o sistema capitalista gera ao colocar como necessidade para nossa entrevistada o acesso à rede de saúde privada, cujo acesso a esta rede não deveria ser tão relevante se a entrevistada contasse com um serviço público mais eficaz ao ponto de entrar logo o “desespero” ao pensar que poderia recorrer à rede de saúde pública. Este tipo de discussão é emblemático porque este benefício particularizado, ou sectário, só passara a ser um direito devido às conquistas obtidas nas lutas de classe que cotidianamente foram – e ainda são – travadas nos acordos e nas negociações coletivas para a constituição das mais diferentes remunerações indiretas, como planos de saúde, subsídios para alimentação, refeição, dentre outros.

Estes benefícios, no entanto, passaram a ser dedutíveis na carga tributária incidida sobre os empreendimentos capitalistas como forma de amenizar o custo do trabalho e a viabilização desse tipo de reivindicação, o que não acontece com a remuneração direta paga a título de salários.<sup>82</sup> Os benefícios, assim, acabam desempenhando algum papel na “política de retenção de pessoal”, como apresentara a trabalhadora que o peso maior que estava sentindo

---

<sup>82</sup> O Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), por exemplo, permite que as empresas deduzam até 4% do Imposto de Renda (IR) devido com relação às despesas de alimentação com o trabalhador.

era exatamente não poder mais contar com um plano de saúde, fato que pode ser compreendido porque a maior oferta de empregos estava na base da pirâmide salarial, o que não se diferenciava do que anteriormente recebia ou que poderia estar ainda recebendo, embora nem toda oportunidade de trabalho lhe oferecesse esse tipo de benefício.

No entanto, o acesso a esse tipo de benefício geralmente é conquistado nos vínculos formais de trabalho, especialmente nas empresas mais estruturadas e que enfrentam representação sindical nos acordos e nas convenções coletivos; contudo, o acesso a esse tipo de postos de trabalho parece, no discurso de muitos entrevistados, principalmente entre aqueles com mais idade, uma realidade mais distante, mesmo diante de um contexto econômico mais favorável e de revigoração de postos de trabalho, contemplando também esse perfil etário.

As falas, na maioria das vezes, mostram-se alternando períodos de ambivalência, entre perspectivas mais otimistas e pessimistas, numa hesitação quando se deparam com a concorrência de trabalhadores com menos idade e, muitas vezes, mais escolarizados na disputa pelas oportunidades de trabalho.

E sob este aspecto, uma forma de se entrever um possível choque de gerações pode-se dar através da investigação da taxa de participação, segundo o recorte etário. E por quê? Pois ao se auferir a proporção com que cada segmento populacional se faz presente no mercado de trabalho, quer na condição de ocupado, quer na condição de desempregado, pode ser um indicativo o quão atrativo é esse mercado para cada um desses segmentos. E nesse caso, como indica a Tabela 13, é possível perceber que, afora a redução do trabalho infantil, entre as crianças de 10 a 14 anos de idade, todos os demais segmentos populacionais apresentaram crescimento na sua taxa de participação.

**Tabela 13 – Taxa de participação, segundo faixas etárias – Região Metropolitana de Fortaleza – 2003 - 2009**

Ano	Faixa de idade (em anos)								
	Total	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 ou mais
2003	56,9	6,3	36,7	74,4	77,1	79,6	76,0	62,4	24,6
2004	58,1	5,7	38,4	72,8	79,8	81,9	78,7	63,8	26,3
2005	59,9	6,5	43,5	75,4	80,9	81,7	79,2	68,2	28,1
2006	60,0	6,4	42,4	75,6	80,9	82,9	78,5	66,4	27,7
2007	59,5	6,1	40,7	74,2	82,8	81,7	78,8	64,6	29,8
2008	59,8	5,9	40,1	75,0	81,3	81,8	79,9	68,2	26,9
2009	60,7	5,6	39,0	78,2	82,2	83,3	79,7	65,2	27,8

Fonte: IBGE/PNADs.

Ainda que a trajetória recente do mercado de trabalho tenha beneficiado os trabalhadores das mais diferentes características pessoais, os trabalhadores com quarenta anos ou mais ainda encontram dificuldades para reingressarem nesse mercado, especialmente porque boa parcela dessa população acabou exercendo o trabalho por conta própria ou autônomo, uma vez que mais da metade destes profissionais possui esse perfil etário (56,8%), segundo as informações do IBGE.

E para ilustrar a dificuldade de recolocação dos trabalhadores com esse perfil etário, especialmente no emprego formal, destaca-se a fala de uma mulher que, aos 42 anos, perdera o emprego, ficando numa situação de dificuldade, uma vez que passou a depender literalmente do marido.

Quero continuar a trabalhar, sempre trabalhei desde pequenininha. Desde que sai do emprego não consigo outra oportunidade e só meu marido está com as despesas da casa... É muito ruim ficar pedindo algo que eu sempre eu tive, ele não diz nada, mas para mim é horrível não poder fazer o que quero e quando eu quero (fala de uma trabalhadora desempregada, em outubro de 2010).

É esse sentimento de estar dependendo, de não poder fazer o “que quer” e “quando quer”, seu maior tormento. A narrativa trazia, assim, um saudosismo de ter trilhado uma trajetória de independência, desde quando morava na casa dos pais, quando podia comprar suas coisas, porque tinha uma fonte de renda e não precisava contribuir em casa. Esta situação se modificara com a perda do posto de trabalho e, associada ao término do seguro-desemprego - em que tal recurso, segundo ela, serviu-lhe “somente para pagar o cartão (de crédito)” -, não conseguia ter mais a autonomia que anteriormente detinha.

Embora “idade” e “beleza” sejam aspectos completamente distintos, estas duas categorias parecem se concatenar no universo feminino especialmente porque boa parte de suas ocupações ,ao estarem ligadas eminentemente aos serviços de atendimento ao público (vendedoras, caixas, recepção, atendentes, dentre outras), elas acabam ficando expostas, como se fossem o “cartão de visita” da empresa, numa verdadeira “violência simbólica”<sup>83</sup>, como colocara um administrador de pessoal que estava recrutando vendedoras para uma loja de artigos masculinos.

Hoje não se pode nem dizer isto porque logo dizem que é discriminação, mas não tem igual você entrar numa loja e encontrar uma vendedora que além de simpática

---

<sup>83</sup> Violência simbólica, nos termos de Pierre Bourdieu, é compreendida como o poder emanado pelas significações, impondo-as como legítimas, de forma a dissimular as relações de força de acordo com os critérios e padrões do discurso dominante (BOURDIEU; 1984; 2003; 2008), que, nesse caso em apreço, é padrão estético de beleza das candidatas à vaga de emprego.

seja bonita. Ela pode até não ser essa simpatia toda, mas só por ser bonita isso acaba passando despercebido. Agora já pensou ser atendido por uma feia e abusada. A pessoa não volta de jeito nenhum para a loja (entrevista realizada em outubro de 2010).

Esse tipo de colocação não é, no entanto, um caso isolado no país. Um fato emblemático desse tipo de situação, pois ganhou repercussão nacional ao se tratar de uma cadeia internacional de loja de vestuário que foi condenada a pagar, a título de danos morais, uma trabalhadora que era considerada por seus superiores hierárquicos como “feia” e “velha”. Esta trabalhadora, aos 38 anos de idade, fora demitida após dez anos de serviços prestados à empresa, devido à restrição que o empreendimento capitalista passara a adotar com relação às trabalhadoras com “mais idade”.<sup>84</sup> E o que seria essa “mais idade”? Aos 60? Aos 40? Não, segundo as testemunhas que instruíram o processo de condenação da empresa, as jovens com mais de 22 anos já eram consideradas “idosas” pela empresa. Algo sem precedentes, uma vez que ajuda a compreender porque pessoas tão jovens já acumulam diversas experiências nas suas carteiras de trabalho.

Uma forma de compreender o dilema feminino frente ao mercado de trabalho acontecer dá através da investigação das taxas de ocupação. E o que ela mede? A proporção de pessoas que estão engajadas com alguma ocupação (assalariada ou não-assalariada) no total dos indivíduos em idade ativa. Ao se levar em consideração as taxas de ocupação masculina e feminina, segundo o recorte etário, é possível perceber algumas nuances entre os sexos. Nesse caso, as mulheres enfrentam um padrão de transição de desigualdade no acesso aos postos de trabalho, comparativamente aos homens a partir dos 25 anos de idade, haja vista que as respectivas taxas de ocupação são mais díspares nas faixas etárias acima deste limite, retratando, proporcionalmente e relativamente falando, maior engajamento masculino no mercado de trabalho e menor, entre as mulheres, situação esta tradicionalmente conhecida, uma vez que as mulheres paulatinamente foram reivindicando os seus espaços na vida exterior ao âmbito domiciliar ao ingressarem nos movimentos sociais, na política representativa e no mercado de trabalho. (PATEMAN, 1993; SCOTT, 1995; BOURDIEU, 2003).<sup>85</sup>

Não obstante essa realidade, o Gráfico 25 mostra que os comportamentos da taxa de ocupação masculina e feminina, segundo as faixas de idade, seguem basicamente a mesma

---

<sup>84</sup> Esta ação foi movida no Estado do Paraná.

<sup>85</sup> Esse viés do cuidar da casa, das crianças e dos idosos é tão presente na histórica divisão dos papéis e do trabalho entre homens e mulheres que boa parcela desses serviços é basicamente destinada às mulheres, mesmo que em ocupações mais escolarizadas, como no caso das médicas, enfermeiras, assistentes sociais, professoras, dentre outras.

trajetória, especialmente pela forte redução da participação de trabalhadores com cinquenta anos ou mais no mercado de trabalho.

**Gráfico 25 – Taxa de ocupação, segundo sexo e faixa etária – Região Metropolitana de Fortaleza – 2009**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir do IBGE/PNADs.

**Nota:** Em 2010, não há realização da PNAD por conta do censo demográfico.

Este é, sem dúvida, um dos grandes dilemas femininos ao tentar conciliar o desejo da maternidade com o desempenho da atividade laboral, que geralmente ocorre a partir dos 25 anos de idade. No Brasil, 1/3 das mulheres disse que teve filhos entre 25 e 39 anos de idade (33,6%), percentual que chegou a ser um pouco maior entre as mulheres residentes na região metropolitana de Fortaleza (35,6%), sendo as informações do IBGE.<sup>86</sup>

E, com efeito,

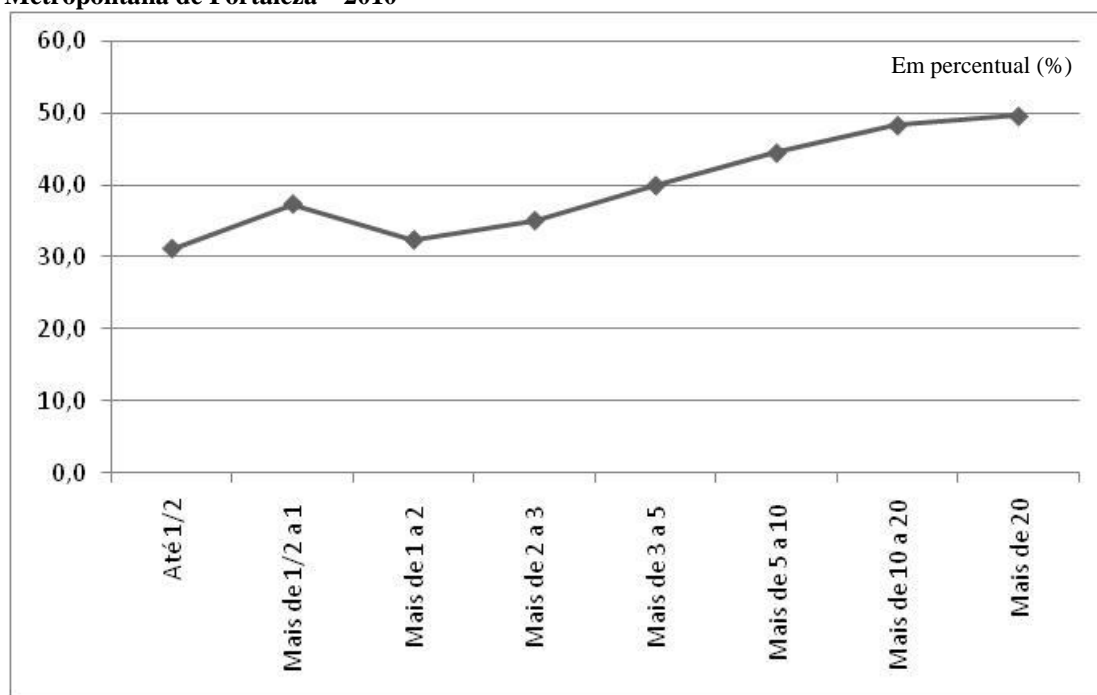
Esta é a luta correta de amanhã. O que colocar como prioridade: o filho ou a profissão? As que escolhem a criança muitas vezes renunciam à sua carreira, às responsabilidades, a rentabilizar, como o homem, um percurso educativo e qualificações idênticas para a maior parte delas. As que privilegiam a carreira arriscam ter filhos muito tarde, e a ter que limitá-los ao mínimo, ou mesmo se tornarem estéreis, pois a fertilidade diminui a partir dos 30 anos [...] (MAJNONI, 1999, p. 40).

E na atualidade, 38% das mulheres da região metropolitana de Fortaleza estão tendo filhos a partir dos 39 anos de idade, uma vez que as informações do IBGE levam em

<sup>86</sup> IBGE. *Censo demográfico*. [S.l.], 2010.

consideração as crianças que nasceram nos últimos dozes meses, na coleta das informações, o que já sinaliza a questão do adiamento do período de gravidez da parte das mulheres locais. E esta realidade é bem evidente nos domicílios com maior renda familiar, visto o prolongamento do período de gravidez ocorrer exatamente entre aquelas que estão nos domicílios com maior renda familiar. (Gráfico 26).

**Gráfico 26 – Proporção de mulheres com 40 anos ou mais<sup>(1)</sup> que tiveram filhos nos últimos doze meses<sup>(2)</sup>, segundo classe de rendimento mensal domiciliar (em salários mínimos) – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do Censo demográfico do IBGE.

(1) Exceto aquelas que eram no domicílio pensionista, empregada ou parente.

(2) Filhos nascidos vivos, mortos e os que estavam vivos no período de referência.

E, assim, ao não terem firme o controle de suas trajetórias profissionais, boa parte dos trabalhadores, especialmente as mulheres, angustiam-se com as tomadas de decisão que precisam tomar, uma vez que os fatores que podem influenciar as suas ações não estão completamente em suas mãos, tornando-as inseguras com relação ao rumo que vão trilhar em termos de trajetórias de vida e profissional.

#### 7.1.5 “Encaminham trabalhadores de outros bairros e isso para nós é ruim”

Apesar das críticas que muitas vezes são postas de que a sociologia do trabalho reflete muito o contexto da sociedade industrial, o tipo de construção narrativa colocada em



relevo aponta claramente que o processo dialético de inclusão e de exclusão dos trabalhadores no mercado de trabalho está associado a “novos” e “velhos” problemas, assim como de suas categorias. Não há nada tão contraditório no capitalismo contemporâneo do que o tipo de afirmação colocada em relevo diante dos avanços dos transportes e dos meios de comunicação que favoreceram, até mesmo, o trabalho a distância por meio da telefonia (fixa ou móvel) e da internet, não necessitando estar fisicamente num escritório, numa fábrica ou numa loja como majoritariamente ainda acontece.

No entanto, essa frase-tipo é bem emblemática ao resgatar a lógica de reprodução capitalista que emergira com a sociedade industrial em que havia proximidade entre o local de trabalho e de não-trabalho dos indivíduos, cuja representação mais clara dessa simbiose eram as vilas operárias, que emergiram com o desenvolvimento da sociedade industrial, na passagem do século XIX para o XX. Tais vilas representavam um conglomerado de casas, que se formavam no entorno das fábricas, para que a mão de obra prontamente atendesse às necessidades desses empreendimentos ao mero sinal de apito dos empreendimentos fabris, convocando-os ao trabalho.

Essa lógica de concentração se desfez em várias localidades a partir de meados do século XX, após as tensões de que tal modelo contribuía para as manifestações dos movimentos sindicais, devido à própria aglomeração de trabalhadores que existiam nas unidades fabris. Desse modo, o modo de reprodução capitalista passou cada vez mais a se desfragmentar em unidades menores e cada uma delas especializada numa área de atuação.

Não obstante essa realidade, a demanda por trabalhadores que morem perto das empresas ainda é uma prática muito presente para que a qualquer momento possam ser chamados para, por exemplo, cobrir escalas de trabalho. E, assim, em alguns casos, a proximidade da residência com o local de trabalho constitui-se o pivô para que os trabalhadores possam, ou não, conseguir uma oportunidade laboral. A pessoa entrevistada era gerente de um supermercado local e possuía alguns pontos de comercialização na cidade.

Ele colocara algumas dificuldades que possuía em encontrar mão de obra em agência pública de emprego, entre elas, a que só recebia candidatos que não moravam no bairro em que o empreendimento capitalista estava alojado. No decorrer de sua entrevista, no entanto, ele reconhecia a dificuldade desse tipo de exigência, especialmente quando se tratava das ocupações terminadas com o sufixo “eiro”, como padeiro, açougueiro e cozinheiro.

Nesse aspecto, o entrevistado destacava a questão de evitar o custo com o deslocamento dos trabalhadores, não com relação ao fornecimento de vale transporte propriamente dito, uma vez que o Poder Judiciário já minimizou a dubiedade que existia na

legislação sobre o acesso a esse direito ao não ter especificado anteriormente a limitação da distância em que era, ou não, obrigatória, a sua concessão; mas para ter uma mão de obra mais próxima quando precisasse ser acionada.

Este era um aspecto fundamental para ele na medida em que esse tipo de estabelecimento tem um horário de funcionamento muito ampliado, abrindo nas primeiras horas da manhã e fechando a meia-noite, na maioria dos dias (exceto aos domingos e feriados). Este caso dos supermercados é interessante porque basicamente funcionam todos os dias, não tendo direito ao descanso nos feriados, exceto em três datas, 1º de janeiro (Dia Mundial da Paz), 1º de maio (Dia do Trabalhador) e Natal, em 25 de dezembro, conforme pôde ser identificado no acompanhamento de algumas negociações coletivas.<sup>87</sup>

Desse modo de operar, não é difícil entrever que embora boa parte dos ofícios ligados a esse tipo de empreendimento fosse exercida na modalidade de turnos de trabalho, particularmente o de seis horas, que problemas pudessem ocorrer devido à própria extensão do horário de funcionamento do estabelecimento, que recorria a três turnos de trabalho. E diante desse tipo de situação de ausências, motivadas e imotivadas, nas escalas de trabalho, não era raro requisitar uma pessoa que pudesse “cobrir os horários”.

Dessa forma, ao se levar em consideração a realidade do município de Fortaleza, que aglomera quase a metade do Produto Interno Bruto (PIB), dos empregos e dos estabelecimentos formais do Ceará, o que, sobremaneira, favorece a concentração demográfica e econômica na Capital cearense, 46,3% da população ocupada local gasta mais de meia hora no trajeto de casa para o trabalho, segundo informações do Censo 2010, do IBGE. Ao se levar em consideração esse tipo de realidade, as empresas parecem viver uma temporalidade “urgente” (BESSIN, 1999), o do hoje, o do agora, e, até mesmo, o “para ontem”. Tamanha exigência e atrelamento da carga laboral fazem com que exista, em muitos casos, uma sensação de erosão das fronteiras entre os tempos de trabalho e não-trabalho, ao se levar em conta que boa parcela da força de trabalho leva suas atividades laborais para casa (relatórios gerenciais, diários de aulas, dentre outros) ou, muitas vezes, fica de sobreaviso caso o empreendimento capitalista precise acioná-la fora do seu período de trabalho através do telefone celular e da internet.

Esse tipo de prática, no entanto, foi colocada para apreciação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) devido ao número de reclamações que estava ocorrendo, e essa instituição judiciária deu ganho de causa a um trabalhador que tinha que ficar com o celular ligado

---

<sup>87</sup> Para isso, recorreu-se ao Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) do DIEESE, que monitora os acordos celebrados entre as entidades laborais e patronais.

cotidianamente, à disposição da empresa, para prestar esclarecimentos sobre rotinas, o que, sobremaneira, cerceava o seu direito de locomoção e de descanso, haja vista que a qualquer hora recebia ligações para liberar a entrada e saída de produtos da empresa ao passo que era o chefe do almoxarife e a maior parcela das decisões sobre a movimentação de cargas na empresa dependia de sua liberação, o que fazia com que fosse acionado nos mais diferentes horários, inclusive nos finais de semana e feriados.<sup>88</sup>

Frente a tantas minúcias, o que seria então o “trabalhador qualificado” reivindicado por boa parte das empresas? Um fetiche, como sendo aquele que, além de deter a experiência e a destreza no ofício, fosse capaz de se adaptar às mudanças, submetendo-se a jornadas de trabalho flexíveis e com baixos salários, além de ser “belo(a)” e de morar “perto” do empreendimento capitalista?

#### *7.1.6 “As empresas não têm encontrado essa mão de obra e acabam sendo flexíveis”*

Esta configuração discursiva ilustra de maneira bem sintética todo o percurso trilhado nesse processo de investigação do entrecruze da oferta e da demanda por trabalho. A fala é de uma das psicólogas ligadas à agência pública de emprego que fora perguntada sobre o que se passava no mercado em termos de oferta e demanda no mercado.

É no curso da entrevista que a questão do descompasso nesse tipo de relação vai ficando mais clara, especialmente quando ela coloca as principais dificuldades de fazer a mediação entre a oferta e a demanda por oportunidades, uma vez que, por ser agente de um sistema público de intermediação, cotidianamente tinha como função desempenhar esse papel. Segundo ela,

As vagas mais difíceis são (àquelas) quando aperfeiçoam as funções. Na área financeira, por exemplo, exigem cursos e rotinas muito específicas, como o manuseio de determinados programas dessa área e que a empresa possui, FOX, RM [...], é isso que dificulta, muitas vezes (entrevista realizada em agosto de 2010).

Este tipo de construção discursiva, construída em torno de uma realidade onde perpassam milhares de oportunidades de trabalho e de trabalhadores na rede de atendimento do Sistema Público de Emprego (SPE) é um discurso em que o próprio modelo de reprodução do capital ao se reconfigurar encontrou algumas dificuldades para por em andamento as suas próprias transformações. Nitidamente, a fala da psicóloga enunciava a questão emblemática

---

<sup>88</sup> Esta empresa é das maiores do ramo do setor siderúrgico no mundo.

das transformações dos modelos de reprodução capitalista, entre a representação especializada e repetitiva do “antigo modelo” de reprodução capitalista para o trabalho polivalente, empreendida pelos regimes mais flexíveis de produção, que foram originários a partir da experiência do “modelo japonês”.

E, dessa maneira, ao se difundir ao longo das últimas décadas de que os trabalhadores deviam ser polivalentes e que precisavam ter capacidade de adaptação a circunstâncias variáveis, muitas vezes, os empreendimentos capitalistas voltam-se contra essa própria lógica ao necessitarem de um trabalhador especialista para realizar uma determinada atividade e/ou operar um determinado programa de computador, mesmo reconhecendo que boa parcela desses programas seja bastante difundida no meio empresarial por ser disseminada pelas firmas nacionais e internacionais, dado que estão relacionada a algumas funções muito consagradas no segmento empresarial, como folha de pagamento e fluxos de estoques, por exemplo.

No entanto, não se pode perder de vista que tais programas, muitas vezes, trazem funções específicas e adaptadas para a realidade de cada empresa, uma vez que nem os candidatos a emprego nem os empregadores sabem muito bem como manuseá-las. E, assim, as empresas, ao não valorizarem a rotina como um aspecto positivo e que pode estar em constante evolução, uma vez que os trabalhadores aprendem a manipular e alterar cada estágio do processo de trabalho (SENNETT, 2009), estão com dificuldades de encontrarem mão de obra disponível que atenda ao mesmo tempo aos seus anseios e às condições as quais querem submetê-los, especialmente por terem que encontrar uma mão de obra que não esteja plenamente familiarizada com aquela situação, e até não poderia ser, visto que, muitas vezes, são operações muito específicas da própria empresa, precisando, assim, de um tempo de maturação para o próprio aprendizado, o que os empreendimentos capitalistas parecem, na melhor das hipóteses, querer ignorar e transferir essa responsabilidade para os trabalhadores e para o poder público. Um problema que não é novo na história capitalista, como enfatizou Bauman (2008), sobre o processo vivido nas fábricas de Henry Ford, de ter que elevar os salários dos trabalhadores para que pudesse aproveitar esse conhecimento e não gastasse mais com treinamento, conforme já foi colocado em capítulo precedente, o que a literatura gerencial da atualidade chama de “retenção de talentos”.

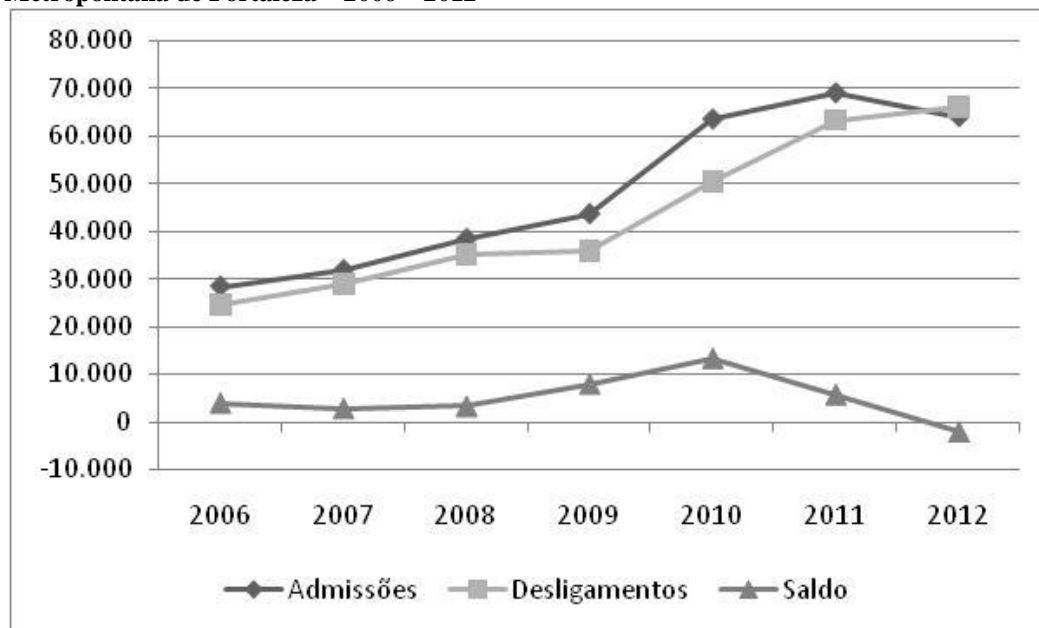
No entanto, ao não fazerem isso, os empreendimentos capitalista acabam, assim, tendo que provar o reverso de sua própria lógica ao terem que ceder e tornarem-se flexíveis, conforme sinalizara a psicóloga, nas suas contratações, evidenciando a correlação de forças que pode ser mais ou menos desigual, dependendo da função e da posição que os atores estão

alocados no espaço social. Esta é uma realidade tão significativa que cresceu nos últimos anos no país a proporção de trabalhadores que pediu dispensa das empresas, fato que pode estar associado às maiores expectativas de conseguir melhores condições de trabalho que até então não havia recebido do empregador o qual estava vinculado. Embora seja bastante óbvio falar que a relação entre a oferta e a demanda de trabalho seja ações orientadas de uma para outra, muitas vezes, este referencial sai de cena nas discussões ao se transmitir a ideia de que as transformações em andamento são meras imposições do capital, perdendo, assim, o foco das lutas de classe.

O grande problema que se esconde atrás desse tipo de situação, no entanto, é que as transformações que estão em curso são tão céleres e diferentes do que até agora fora vivido, que todo o repertório disponível de discursos, de políticas públicas e de referenciais (de filiação, de identidades, dentre outros) ainda está assentado numa “velha” ordem, em que os padrões de transição não eram tão bruscos e céleres como na atualidade, uma vez que o indivíduo poderia até enfrentar o desemprego, mas esta não era uma situação tão rotineira em suas vidas, assim como as iniciativas de procura por trabalho; bem como as iniciativas de qualificação profissional que, ao serem reproduzidas, podiam, num passado não muito distante, não somente tirar o trabalhador daquela situação de desemprego como ser a base de toda a sua atuação profissional por uma vida inteira, como era anteriormente entre aqueles que realizavam um curso técnico ou uma formação acadêmica.

O que é mais desafiador de tudo isso é que como há em curso uma constante mudança de posições dos indivíduos, alternando períodos de emprego e de desemprego, bem como de atividade e de inatividade, no mercado de trabalho. Como pensar, então, iniciativas de qualificação profissional que deem conta desse padrão tão inconstante das transições ocupacionais? O caso da construção civil é bem emblemático para o exercício dessa reflexão, pois ao motivar muitos trabalhadores a migrar para esse setor devido ao crescimento das oportunidades de trabalho - tanto para os mais escolarizados como aqueles com menor escolarização - e das perspectivas de horizonte promissor frente às “necessidades” desse tipo de profissional; estas oportunidades, no entanto, já dão sinais de arrefecimento juntamente com o desempenho econômico. (Gráfico 27). E, neste caso, qual será, então, a efetividade das iniciativas que foram tomadas para atender à demanda presente, num futuro próximo?

**Gráfico 27 – Movimentação do emprego formal na construção civil – Região Metropolitana de Fortaleza – 2006 – 2012**



**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados do MTE/CAGED.

No Gráfico 27, é possível perceber claramente que a geração de postos de trabalho nesse setor é acompanhada por um ciclo de dispensas quase que na mesma proporcionalidade, o que faz com que os indivíduos fiquem numa constante movimentação de entrada e saída do mercado de trabalho, o que, no entanto, é desafiador ao passo que:

[...] aqueles que foram dispensados podem estar concorrendo ao reemprego com outros candidatos mais jovens e possivelmente mais bem qualificados, sendo isto muitas vezes exacerbado pelo fato de os trabalhadores dispensados terem qualificações e experiência de trabalho que não são, quase por definição, escassas. (ELIAS, 2008, p. 67).

E, diante desse frente a esse tipo de situação, o estudo de Elias (2008) apontou que o ato de dispensa acaba desempenhando uma redução na demanda de qualificação e da experiência do trabalhador, cujas consequências são mais sérias do que a mera perda do emprego, haja vista que eles se submetem a trabalhos alternativos e com menores salários para se reempregar. E neste caso, tal como observado na realidade britânica por Peter Elias, o que chama mais atenção nesse tipo de processo é que tal situação não ocorreu num período recessivo da economia em que os impactos dessas alterações até que poderiam ser compreensíveis e não surpreendentes pelo próprio contexto restritivo da oferta de oportunidades, e sim, num contexto de recuperação e de crescimento sustentado, o que, sem sombra de dúvida, é algo desafiador tanto para a comunidade acadêmica como das políticas públicas, ao terem que não somente compreender as transformações que estão em andamento,

mas também de intervirem nesse tipo de situação, ao apontarem caminhos que transcendam o veio corporativista de buscarem o mínimo do mínimo denominadores comuns dos acordos tripartites.

## 8 CARREIRA, UMA (RE)CONSTRUÇÃO SOCIAL

Neste último capítulo, tenho como objetivo estudar as configurações dos discursos com relação às trajetórias profissionais narradas pelos trabalhadores. Deixei-a por último, posto que, ao abordá-la, requeria entender inicialmente as transformações que estavam em curso no mercado de trabalho. Este era um aspecto relevante, pois, ao investigar as vivências dos indivíduos nos processos de procura por trabalho, tornou-se possível resgatar o veio sociológico de uma compreensão reflexiva das relações oferta-demanda como uma relação social e, como tal, uma relação situada. O levantamento de informações estatísticas associadas às narrativas, tanto de ofertantes como de demandantes, ofereceu algumas sinalizações que, muitas vezes, foram – e são – deixadas de lado quando se atenta apenas para os indicadores de emprego e desemprego. E que sinalizações eram estas? Que a disponibilidade de um posto de trabalho pode variar de acordo com as características biográficas (sexo, idade, raça/etnia, estética, por exemplo) algo que embora não seja nenhuma novidade, não deixa de ser ao mesmo tempo surpreendente, uma vez que os flagrantes nos processos seletivos deixaram mais claro que o descompasso na oferta e na demanda por trabalho era uma realidade mais densa do que a mera falácia da “carência de mão de obra qualificada”. Que a rotatividade da mão de obra continuou em expansão frente ao revigoramento do assalariamento formal (“o com carteira” ou “registrado”), o que, de certa maneira, colocara por terra a ideia que o mero acesso a esse tipo de posto de trabalho representava um “porto seguro” no mercado de trabalho nacional ao passo que os direitos trabalhistas e sociais estavam sendo apenas parcialmente providos devido à redução do tempo de emprego dos indivíduos.

O acompanhamento de alguns processos seletivos serviu, por certo, como um fio condutor para acompanhar as transformações que estavam em curso no mercado de trabalho, já que foi possível investigar o modo de operação desse mercado, em sua diversidade estrutural e operacional, material e simbólica (GUIMARÃES, 2009b), dada a própria tensão existente nas negociações entre capital e trabalho.

É importante notar que a redução do desemprego, associada a maior oferta de trabalho, contrastava com as biografias dos trabalhadores que ali, nas agências públicas de emprego, redefiniam suas trajetórias profissionais. Era possível perceber que as narrativas eram entrecortadas com ambivalências e dualismos, que, no fundo, retratavam um contexto de incerteza com relação às perspectivas de (re)ingressarem ao mercado de trabalho e de trilharem uma trajetória profissional, mesmo num contexto econômico mais favorável.



Um dos motivos que contribuía para esse tipo de situação era que, apesar do revigoramento e da expansão das oportunidades de trabalho, as trajetórias profissionais estavam cada vez mais desorganizadas para uma parcela da força de trabalho. A redução do tempo de emprego promovida pelo capitalismo flexível parece ter excluído dos trabalhadores uma narrativa constante de seu trabalho, especialmente numa perspectiva de carreira. (SENNETT, 2009). Tanto as bases estatísticas quanto as narrativas apresentavam diversas oscilações com relação ao ingresso e à saída dos indivíduos do mercado laboral, bem como alternância de ofícios que já desenvolveram. Mas quais representações estavam relacionadas a esta questão sob a ótica dos trabalhadores? O quanto há de particular e o quanto há de comum nessas narrativas?

### **8.1 A reconstrução de trajetórias**

Como já explorei nos capítulos anteriores, há em curso um padrão bem diferenciado nas perspectivas de trajetórias profissionais dos indivíduos do que há duas ou três décadas atrás. Embora se tente propagar a ideia de que as gerações mais novas, as chamadas gerações “Y” e “Z” (nascidas após 1980), já estejam naturalizadas com esse “novo” padrão de mobilidade, esquecem as formas institucionalizadas que estruturam a dinâmica de organização do mercado de trabalho, mesmo que não tão rígida quanto no passado em que a transmissão de ofícios basicamente passava de geração em geração, como também não tão liquefeitas como outros acreditam; definindo e organizando o comportamento dos diferentes atores, quer se trate daqueles que oferecem as oportunidades de trabalho para o mercado (ofertantes), quer se trate daqueles que demandam por essas oportunidades (demandantes).

E um ponto fundamental nesse tipo de discussão é que embora seja buscada a ideia de dissociar emprego e carreira, e até aqui não há nenhum problema nisso, uma vez que a mudança de emprego historicamente se fez presente na história dos indivíduos na sociedade capitalista, mesmo que numa perspectiva não tão rotineira quanto na atualidade; não se pode perder de vista, no entanto, o elo ao qual ela está relacionada numa perspectiva de referencial em termos de área de atuação, de conhecimento e de instrumentais de trabalho, os quais balizam, através do esforço organizado, sua própria atuação, no longo prazo.

Sob este contexto, cabe uma pergunta bastante provocativa: por que os trabalhadores mais escolarizados, aqueles com ocupações de ensino superior (médicos, enfermeiros, cientistas sociais, economistas, engenheiros, advogados, dentre outros),

demonstram ter padrão de mobilidade ocupacional<sup>89</sup> inferior aos demais grandes grupos de ocupação? Será porque dedicaram mais anos de estudo nos centros universitários fazendo uma graduação e, muitas vezes, pós-graduações, para o exercício de um ofício? E por que, então, muitos destes trabalhadores, que trilharam esse tipo de percurso, nunca chegaram a exercer a profissão?

As motivações podem ser as mais diversas possíveis, mas a elevação da escolarização historicamente diminuiu a incidência dos trabalhadores no desemprego, conforme sinalizam as pesquisas socioeconômicas, embora isto não seja a perspectiva de que necessariamente ocupem os melhores cargos e funções. E por quê? Ao terem maior escolaridade, o capital cultural que dispõe possibilita concorrer a um leque maior de ocupações e numa posição diferenciada ao se lançarem em ocupações em que tal escolarização, em tese, não se faz necessária. É o caso, por exemplo, das ocupações que lidam com atendimento ao público, como recepção, atendimento e vendas, cujas tarefas são não apenas as mais frequentes na estratificação ocupacional como são aquelas em que os indivíduos perpassam com mais intensidade, conforme identificado tanto nos registros administrativos, como nas narrativas dos entrevistados.

Os trabalhadores com ensino superior, assim, ao concorrerem a ocupações que muitas vezes só necessitam de formação de ensino médio, acabam acirrando e rebaixando as oportunidades daqueles que não possuem a mesma escolaridade, pressionando as estatísticas de desemprego dos demais segmentos populacionais, uma vez que proporcionalmente estes segmentos são os mais representativos da população em idade ativa, como aqueles que concluíram o ensino médio ao representarem mais da metade dos desempregados. (Tabela 14).

**Tabela 14 – Taxa de desemprego e estimativa de desempregados, segundo faixa de escolaridade – Região Metropolitana de Fortaleza – 2010**

Indicador	Escolaridade				
	Até Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio completo e Superior Incompleto	Superior Completo
Taxa de desemprego (%)	7,2	9,7	17,1	10,8	4,2
Estimativa (em mil pessoas)	41	20	22	75	6

**Fonte:** Elaboração própria do autor a partir dos dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego.

<sup>89</sup> Indicador obtido sobre a proporção daqueles que mudaram de grupo ocupacional, que, no caso das profissões de ensino superior, estão relacionadas ao Grande Grupo 2, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações.

Não obstante essa realidade, não se pode esquecer, no entanto,

[...] O mau-estar no trabalho experimentado e manifestado, de maneira particularmente intensa, pelas vítimas mais evidentes de desclassificação – por exemplo, aqueles *bacheliers* condenados a desempenhar o papel de operário sem qualificação ou de carteiro – é de certo modo, comum a uma geração inteira [...]. A desqualificação estrutural que afeta todos os membros da geração, levados a obter seus diplomas um resultado bem menor do que aquele que teria conseguido pela geração precedente, encontra-se na origem de uma espécie de desilusão coletiva que predispõe essa geração enganada e desiludida a entender, a todas as instituições, a revolta mesclada de ressentimento que lhe inspira o sistema escolar [...] (BOURDIEU, 2008, p. 136).

Este tipo de situação pôde ser percebido em alguns relatos de trabalhadores que exerciam ocupações totalmente diferentes de sua área de formação superior. Duas entrevistas foram bem características desse tipo de situação, uma vez que esses trabalhadores não apenas exerciam ocupações diferentes do curso superior ao qual concluíram, como também reivindicavam um posto de trabalho semelhante ao qual anteriormente exerciam, antes de serem dispensados das empresas que estavam vinculados, passando, assim, ao largo, a procura por uma vaga no tipo de ofício em que se graduaram.

Apesar de ser formado em educação física só tenho trabalhado de vigilante. Se você me perguntar o que minha formação tem haver com meu trabalho, acho que só o corpo e o preparo físico que me ajuda muito nessa atividade. Fora isso, não vejo muita relação não (fala de um trabalhador desempregado, em outubro de 2010).

Eu tenho curso superior de hotelaria, mas não consegui trabalhar na área. Já fui operadora de caixa e mais recentemente fui despedida de um hospital que trabalhava como recepcionista [...], do plantão que não fui me botaram para fora, mesmo não recebendo em dia e outras coisas (fala de uma trabalhadora desempregada, em setembro de 2010).

As narrativas desses trabalhadores denotam o contraste de adequação ao modo de produção capitalista e as oportunidades de trabalho ao qual dispunha. Com efeito, as duas narrativas começam fazendo de pronto a marcação de que possuem graduação superior, no sentido de fazerem alguma transposição de posição social com o feito de enunciarem que são mais escolarizados. No entanto, a realidade dos fatos é que desempenhavam trabalhos bem diferentes de sua formação, mesmo que fosse considerado algum nível de distinção com relação ao caso da trabalhadora em que a sua graduação era de tecnóloga, isto é, de curta duração, diferentemente da graduação tradicional que enfrentara o vigilante.

Não obstante a esse tipo de discussão, é no decorrer das entrevistas que as percepções desses trabalhadores com relação ao mercado de trabalho parecem mais associadas às ocupações as quais desempenhavam anteriormente do que aos ofícios de ensino

superior que concluíram. Este é o caso do vigilante, trabalhador de 33 anos, que se formara em educação física. Ele trabalhou numa empresa terceirizada durante três anos e fora dispensado há quinze dias da entrevista devido a não renovação do contrato da empresa, por ela ter perdido a licitação com relação à prestação de serviço de vigilância, com algumas repartições governamentais. Esta era uma realidade bem diferente do passado em que ele havia conseguido migrar de outra empresa terceirizada para esta a qual trabalhara devido ao aproveitamento dos funcionários que já trabalhavam nas repartições públicas quando esta empresa assumiu os serviços de vigilância.

A situação vivenciada por este trabalhador é bem característica dos regimes flexíveis de produção, uma vez que as empresas operam cada vez mais com um número menor de trabalhadores, dependendo da demanda do mercado. O caso da empresa a qual o vigilante era vinculado é um bom exemplo disso, uma vez que seu emprego estava ligado à necessidade de renovação do contrato com entidade governamental a qual prestava serviço como terceirizado. Ao perder a licitação, todos os que estavam ocupando postos de trabalho nos órgãos ligados a tal empresa foram dispensados.

No entanto, no desenrolar de sua entrevista, era possível perceber que ele reivindicava uma oportunidade de trabalho como vigilante, uma vez que julgava ser “mais fácil” conseguir um emprego, visto possuir sete anos de experiência profissional registrada em carteira. Ele falava ainda das vantagens do ofício, pois, ao trabalhar no período noturno, das 19 às 7 horas da manhã, recebia adicional noturno, o que lhe dava um padrão de remuneração pouco diferenciado.

O grande medo que tinha, no entanto, era a questão da violência urbana e a possibilidade de, algum dia, ser surpreendido no local de trabalho. Mesmo diante dessa realidade, colocava que esse tipo de ofício lhe garantiu, nos últimos anos, não somente registro em carteira, como todos os demais benefícios, como férias e 13º salário, algo que, segundo ele, ainda não era uma realidade muito frequente para o profissional de educação física, já que muitas academias se valiam de estagiários e ofereciam poucas vagas para profissionais formados.

Nessa lógica, havia para ele uma desvalorização do diploma universitário na medida em que não conseguia alcançar as mesmas garantias que já tinha conquistado ao ser um trabalhador assalariado numa ocupação que não exige formação superior. E, assim, se fossemos observar a mobilidade ocupacional dos indivíduos apenas pelas fontes de dados secundários, segundo os agrupamentos de ocupação, os chamados Grandes Grupos (GG), não era difícil seguir a lógica que este modelo de estratificação estava baseado ao apontar que tal

movimento empreendido pelo trabalhador poderia representar um “rebaixamento” de sua posição na estratificação social da divisão do trabalho, haja vista que o trabalhador com formação de ensino superior passara a ocupar uma ocupação de nível médio.

No entanto, segundo a lógica do entrevistado, o exercício da ocupação de vigilante foi uma forma de ter conseguido o acesso aos direitos trabalhistas e um padrão de remuneração não tão díspare se houvesse se engajado como profissional de educação física, mesmo que tal compatibilização estivesse levando em consideração o recebimento de uma remuneração adicional ao ser exercida cotidianamente no período noturno.

Já o caso da narrativa da trabalhadora que atuava como recepcionista no hospital mostrara uma situação bem diferente da do vigilante. Isto porque ela mudara de um ofício para outro, em apenas três anos, e já amargurava quatro meses no desemprego. A diferença, no entanto, reside na distinção de dois tipos de deslocamentos ocupacionais empreendidos por estes dois trabalhadores, em termos de trajetórias: o “deslocamento vertical” e o “deslocamento transversal”. Segundo Bourdieu (2008), o primeiro está relacionado às mobilidades (ascendente ou descendente) que ocorrem dentro de um mesmo campo. Este poderia ser o caso do vigilante que, ao possuir destreza no ofício e experiência na área, poderia ascender profissionalmente ao ocupar, por exemplo, um cargo de supervisão e/ou chefia de uma determinada equipe de vigilantes. Outro exemplo de mobilidade vertical foi esquadrinhado no capítulo terceiro ao apontar o caso dos trabalhadores industriais que ascenderam a cargos de chefias, como a de supervisores dentro do próprio ramo de atuação em que atuavam. Já o caso da trabalhadora é bem diferente, haja vista que está relacionado aos movimentos de deslocamentos de um campo para outro no espaço social, mesmo que numa perspectiva horizontal, haja vista que os ofícios os quais ocupara são classificados basicamente num mesmo plano classificatório com relação às competências e exigências para o exercício desses ofícios, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Nesse sentido, é possível compreender que o deslocamento de ofícios empreendido pela trabalhadora é claramente um exemplo das oportunidades objetivas que provavelmente estavam à disposição de seu alcance com relação ao capital econômico, cultural e social que dispunha devido às próprias similitudes do tipo de ofícios o qual passara a desempenhar. Isto porque as ocupações de operadora de caixa e de recepcionista são exemplos de atividades desempenhadas em jornadas de trabalho parciais, isto é, aquelas com, no máximo, seis horas diárias de duração.<sup>90</sup> Nestas, o padrão de rendimento geralmente é

---

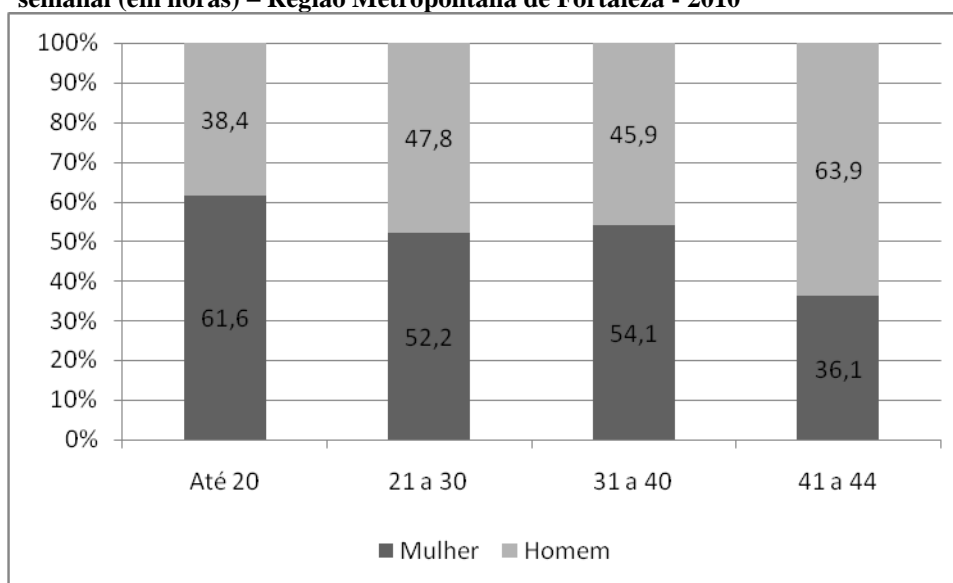
<sup>90</sup> Esse padrão de jornada laboral é também conhecido como “flexitempo”.

baixo dadas às próprias características dessas ocupações e por serem executadas em tempos parciais. É o caso, por exemplo, dos operadores de *telemarketing* e de supermercados, das recepcionistas e telefonistas, digitadores (as), dentre outras ocupações.

As mulheres, por sua vez, possuem participação significativa nesse tipo de ofício ao mesmo tempo em que avançam a sua participação em ofícios que até então eram ocupados apenas pelos os homens, como o caso daqueles ligados à construção civil, como o de servente, pedreira, engenheira, dentre outros.

Mas por mais interessante que esse resultado possa parecer, a participação feminina é mais evidente exatamente nos ofícios com jornadas de trabalho parciais, uma vez que a participação delas nas jornadas mais prolongadas é menor que a dos homens (Gráfico 28), fato que pode estar associado aos diferentes papéis exercidos pelas mulheres na sociedade contemporânea, ao conciliar cada vez mais o trabalho com os afazeres domésticos.

**Gráfico 28 – Estoque de emprego formal por sexo, segundo a jornada de trabalho semanal (em horas) – Região Metropolitana de Fortaleza - 2010**



**Fonte:** Elaboração própria do autor dos dados a partir do MTE/RAIS.

No entanto, diante de ocupações que não lhe ofereciam um padrão remuneratório, a entrevistada sinalizara a perspectiva de realizar outra graduação como forma de ascender profissionalmente ou, até mesmo, de reconversão, uma vez que ela enfrentava a situação de desemprego (“eu espero crescer e fazer outra faculdade, a psicologia, acho que tem mais haver comigo e pode ser que eu tenha mais chance”). E, nesse tipo de discussão, o acesso ao ensino superior tem uma representação muito forte entre os trabalhadores como uma maneira de ascender socialmente e obter uma posição de destaque na sociedade.

Contudo, as variações objetivas e subjetivas dos trabalhadores definem-se de acordo com a estrutura e o volume do capital (financeiro, cultural e social) que conseguem mobilizar. As mudanças de condição são tão diversas que seria difícil estabelecer uma hierarquização para classificar - e requalificar - o que seria mobilidade “ascendente” ou “descendente”, qualquer que fosse o grau de sofisticação da análise estatística empreendida.

Além disso, uma análise sociológica não poderia deixar de estar atenta à significação de que tais deslocamentos ocupacionais, tanto verticais como transversais, exercem no cotidiano dos indivíduos, uma vez que o padrão de mobilidade ocupacional é cada vez mais célere. E nesse caso, o exemplo do vigilante é bem exemplar nessa discussão, uma vez que ao exercer este ofício, ao invés de ser um profissional de educação física, conseguiu alcançar uma série de direitos trabalhistas aos quais poderia até não receber se fosse trabalhar nas academias ou se prestasse serviço autônomo de *personal trainer*.

Diante desse caso, o que se poderia classificar como um “movimento descendente” na escala ocupacional e social, para o trabalhador, era algo completamente diferente, pois ele conseguia uma condição mais favorável em termos de contar com um padrão de renda fixa, garantida por um contracheque no final do mês, e de acesso aos direitos trabalhistas, do que se desempenhasse a ocupação de nível superior, embora não tivesse o *status* e ainda uma ocupação que não lhe desse tantos medos.

A expressão desses dois casos, assim, foi utilizada para retomar a discussão sobre as trajetórias ocupacionais (ou mobilidade ocupacional) para que fosse possível sutilmente apresentar as limitações no exercício desse tipo de investigação. Isto porque são bastante limitadas as possibilidades de estudos de trajetórias ocupacionais com fontes de dados secundários, já que um dos poucos instrumentais que até então dava algum referencial nesse sentido era a chamada “RAIS-MIGRA”, cuja base de dados deixou de ser disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Além disso, tornar-se-ia necessário investigar tais percursos numa perspectiva de análise de transmissão de vantagens e desvantagens ao longo dos ciclos de vida (RIBEIRO, 2009) e que, mesmo assim, a trajetória de uma classe, ou de uma fração de classe, poderia não expressar necessariamente os recursos mobilizados pelos indivíduos em tais deslocamentos, pois dependeriam do volume e da estrutura do capital disponível nas trajetórias individuais. (BOURDIEU, 2008). Este é o caso, por exemplo, dos recursos dos laços pessoais que podem influenciar na transmissão de vantagens de um indivíduo para acessar um posto de trabalho em detrimento de outro, assim como a meritocracia daquele que, ao ser diplomado ou de

possuir destreza numa determinada área de atuação, pode mobilizar para o ingresso no posto de trabalho.

Em face da diversidade de possibilidades e de combinações, tornou-se importante buscar compreender as trajetórias dos indivíduos através dos relatos orais, especialmente nas entrevistas em profundidade, para que pudessem contar um pouco de sua história, de seus percursos, das estratégias e dificuldades, quando se relacionam ao mundo do trabalho. Nesse caso, embora os discursos colhidos sejam sempre infiéis e deformados à narração factual dos acontecimentos, o objetivo da utilização deste tipo de técnica, no entanto, é entender como o sujeito organiza sua narrativa numa construção simbólica que tem relativa coerência ao desenhar um universo dotado de certo sentido. (GUIMARÃES, 2009a).

E sob este aspecto, as narrativas dos trabalhadores seguem o vai e vem do mercado, ajustando seus discursos de acordo com as lembranças e os eventos mais importantes, segundo elencados por eles. Instados a descrever a sua trajetória de vida profissional, procurou-se, na medida do possível, retroceder na constituição das passagens as quais se submetera ao longo de suas biografias frente às transformações que estão em curso no mercado de trabalho. E, assim, sem poder analisar a totalidade dessas situações, selecionei, tal como no capítulo anterior, algumas frases-tipo apresentada pelos entrevistados em suas narrativas para que pudesse condensar o contraste entre as similitudes e divergências de algumas situações vivenciadas por eles.

#### *8.1.1 “Esse pessoal (es)tá acostumado a botar gente para fora, eles não estão nem aí”*

Esta construção discursiva foi bastante representativa entre os entrevistados, o que sinaliza o quão importante é esta questão. Ao reconstruírem suas trajetórias, especialmente quando submetidos aos processos seletivos, estes trabalhadores tinham imediatamente como referencial a oportunidade de trabalho anterior, ao que relatavam, em boa parte dos casos, como os “empregadores eram cruéis” por estarem acostumados a demitir mão de obra.

O horror manifestado pelos trabalhadores em relação aos empregadores encontra, sem dúvida, nas situações em que foram submetidos quando empregados nesses estabelecimentos. Até porque a maior parcela dos desempregados foi na última experiência laboral trabalhador assalariado, cuja forma de inserção ocupacional é a modalidade mais frequente. E nesse caso, chama atenção o volume de demissões que ocorrem diariamente nas empresas sediadas no país, algo sem precedentes no capitalismo ocidental. Isto porque ao se



levar em consideração somente os “dias úteis”<sup>91</sup>, por exemplo, existem quase cinquenta mil demissões ocorrendo por dia no mercado de trabalho nacional, se considerar apenas os vínculos formais de trabalho, o que equivale a um município por dia de desempregados no país, especialmente quando se leva em conta que a maior parcela dessas demissões parte dos empregadores.<sup>92</sup>

Frente a essa realidade, a ameaça do desemprego é uma forma de manter a submissão dos trabalhadores às empresas, o que pode ser percebido pela insegurança com que os trabalhadores passaram a ter, mesmo entre aqueles que detêm vínculos formais de trabalho em que lhe é assegurada a necessidade de uma comunicação prévia do ato demissional, o chamado aviso-prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado. Para o empreendimento capitalista, esse tipo vínculo se torna equiparativamente mais vantajoso do que as contratações nas modalidades especiais, como os contratos por prazo determinado, uma vez que as regras de regulação desses contratos devem ser submetidas nas negociações dos acordos e convenções coletivas. E nesses casos, as rescisões antecipadas dos contratos com prazo já determinado possuem um custo relativamente maior para o empregador, especialmente por ele não ter segurança do controle da submissão sedimentada na insegurança do trabalhador se permanece ou não empregado.

Assim, o medo de perder o emprego associado às pressões que os indivíduos recebem no exercício da atividade laboral, especialmente porque as empresas ao serem cada vez mais “enxutas” e possuírem quadro funcional relativamente menor de trabalhadores executando as mais diferentes tarefas, possibilita que pequenos erros possam ser cometidos no cotidiano das empresas onde muitas vezes não se sabe se tais acontecimentos foram originados pela falta de habilidade do trabalhador ou pela sobrecarga do trabalho (DEJOURS, 2006), conforme relatado por alguns entrevistados.

[...] certa vez fiz o recolhimento do honorário médico um pouco mais barato porque ele disse que o doutor fazia isso para ele e achei que era correta e um colega me sinalizou que não era. Não tive tempo de nem me desculpar ou dizer que poderia descontar do meu salário; foi logo dizendo que não precisava ir mais lá (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em agosto de 2010).

---

<sup>91</sup> Expressão que leva em consideração os dias da semana que historicamente eram considerados dias empresariais, em que se excluíam os sábados e domingos. O sistema bancário, por exemplo, adotou esta divisão, especialmente no contexto de elevada inflação, para regular o sistema de compensação de juros sobre a oferta e a demanda de recursos financeiros disponíveis no mercado, de um dia para o outro, no sistema de compensação bancária (*overnight*), conforme as regulamentações dos Bancos Centrais.

<sup>92</sup> Para fins de ilustração, foi utilizado nesse cálculo o volume de demissões registradas com os trabalhadores celetistas por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, do MTE, considerando uma média de 21 dias úteis por mês.

[...] Lá na empresa tinha um arquivo ao qual eu ficava organizando as pastas que tem todo um ordenamento e teve uma vez que errei na forma de armazenar e não teve jeito não, disseram que (eu es)tava logo demitido (trabalhador desempregado, entrevista realizada em outubro de 2010).

Eu trabalhava um ano lá (numa determinada empresa) organizando as filas, trabalhando com o público e teve um dia que informei errado a formação da fila. Isto foi o bastante para me dar minhas contas, um dia somente (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em novembro de 2010).

[...] certo período trabalhei numa pizzaria e troquei o pedido. Quando percebi que tinha errado, perdi perdão para ele, mas aí fui colocada para a fora (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em outubro de 2010).

[...] tinha que fazer um acordo com um cliente que estava devendo e meu erro foi não pedir ajuda aos amigos para saber como fazer e fui chamada atenção. Naquele dia sabia que meu emprego estava por um fio (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em setembro de 2010).

Os relatos ilustram que pequenos erros, como a troca de um pedido de uma pizza ou de uma falha na orientação da fila, podem ser o bastante para uma demissão. Embora sejam casos parcialmente contados por um lado da história, isto é, pelos trabalhadores que foram dispensados, a repetição de situações como estas flagradas nas narrativas colhidas no trabalho de campo sinaliza a fragilidade dos vínculos de trabalho, o que, sobremaneira, ajuda a compreender o volume de demissões que ocorre a cada ano no país para além de um viés puramente economicista de que seja uma estratégia sistematicamente e exclusivamente articulada para redução do custo do trabalho.

Este tipo de colocação é importante para perceber que os trabalhadores também reconheciam as dificuldades que possuíam para ocupar alguns postos de trabalho, como colocara uma mulher de 33 anos, que trabalhava como auxiliar de escritório:

Os advogados têm palavras complicadas e às vezes eu me atrapalhava para fazer o que eles pediam. Eu cheguei a pedir que tivesse paciência, que melhoraria, mas ele disse que não dava para continuar (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em novembro de 2010).

Ao abandonar esta situação, ela dizia que embora fosse difícil fazer alguns procedimentos com relação à linguagem e à redação que eram exigidos por trabalhar num escritório de advocacia, ao mesmo tempo ela demonstrara satisfação porque trabalhava com atendimento ao público daqueles que chegavam ao escritório, especialmente constituído de pessoas com mais idade, mesmo que, por algumas vezes, tenha enfrentado situações difíceis por conta da reclamação desses clientes com relação à demora dos processos judiciais.

[...] como trabalhava com advogados ligados a pensão, tinha muitos idosos que iam ao escritório ver como estava à situação dos processos e eles eram muito atenciosos,

perguntava-me como estava e se tava tudo bem comigo, com a família; mas tinha também aqueles exaltados que não queriam saber de nada, dizendo que as coisas não andavam (os processos) (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em novembro de 2010).

Não obstante esse tipo de situação, não se pode perder de vista a colocação de Dejourns (2006) sobre a dificuldade de se estabelecer, em alguns casos, se o erro estava centrado na debilidade do trabalhador ou na sobrecarga ou especificidade do trabalho, tal como relatou uma trabalhadora que fora demitida por não alcançar a meta de vendas estipulada pela empresa.

[...] tínhamos todo o dia uma meta a ser batida, mas tinha um bolo muito ruim e quando a meta era esse bolo o desempenho era péssimo, e não era só comigo não. Teve uma vez que comprei para poder tentar ficar mais ou menos perto da meta, mas era muito ruim (o bolo), eu não compraria de jeito nenhum se fosse cliente (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em agosto de 2010).

Ao tentar contemporizar para demonstrar que aquela situação estava para além da capacidade que possuía para enfrentar o desafio proposto pelo empreendimento capitalista, que nesse caso era uma grande panificadora, ela dava a lição do que apreendera nos cursos de treinamento os quais já participara.

Será que o problema era meu ou do bolo? Nos treinamento as pessoas vivem dizendo que para encantar os clientes é preciso conhecer e gostar do produto. Mas, como era possível gostar de um negócio ruim daqueles. Não tinha jeito, falávamos com o gerente e até para o dono, e eles sempre insistiam em deixar esse produto no balcão (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em agosto de 2010).

Esse tipo de dúvida, no entanto, pode gerar sofrimento e angústia para o trabalhador, dependendo do conteúdo das tarefas e o nível de qualificação que possui para realizá-las. (DEJOURS, 1992, 2006). No caso da balconista, ela apresentara conhecimento das técnicas de vendas e apontava que o problema estava relacionado ao produto que estava vendendo, no caso da auxiliar de escritório, seus erros lhe causavam angústia, pelo fato de ser considerada como incapaz para realização do serviço (“teve uma vez que ele só faltou me chamar de burra”). E isto parecia até uma situação coordenada, uma vez que os erros começaram a ficar mais frequentes ao ponto de o chefe dizer que “não dava mais”. O grande problema desse tipo de situação é a possibilidade de o trabalhador ir “somatizando” estas situações ao se perceber “despreparado” ou “perseguido” pelo empregador ou pelos colegas de trabalho, haja vista que o nível de concorrência entre os trabalhadores ser cada vez mais

acirrado nos ambientes corporativos, como forma de evitar ser o próximo da fila daqueles que são dispensáveis das empresas.

A dificuldade em conseguir atingir as metas das empresas é muitas vezes expressa pelos entrevistados como uma forma de desclassificação. O que está em jogo, no entanto, é mais do que as habilidades dos trabalhadores e a dinâmica do mercado no sentido de gerar renda cada vez que for necessário. Nesse tipo de discussão, não é difícil perceber algumas situações com relação à competição ou colaboração dos trabalhadores relativa ao desempenho tanto individual, como de equipe, conforme relatou um trabalhador sobre a dinâmica de trabalho numa sapataria.

Você já prestou atenção como funciona esse negócio. Basta você sentar e prestar atenção nos vendedores. Ficam todos parados aguardando a vez. Quando você vê o cliente, canta (no sentido de enunciar a vez) logo a cor da roupa ou alguma característica (do cliente) e vai (atender). Não pode vacilar, é igual a bingo, se você não cantar, perde a vez (na sequência de atendimento) (trabalhador desempregado, entrevista realizada em setembro de 2010).

Ao falar sobre esse tipo de situação, o trabalhador estava anunciando uma forma de organização do trabalho como maneira de minimizar a competição, a discórdia e a própria dinâmica de atendimento a fim de não prejudicar a própria funcionalidade do negócio ao evitar discussões de colegas de trabalho perante a clientela. Esta disputa se tornava mais acirrada, segundo o entrevistado, nos períodos de final de ano quando as empresas contratavam um maior número de trabalhadores temporários. O clima de disputa colocado pelo entrevistado lembrava claramente a questão investigada por Norbert Elias, em *Os estabelecidos e os outsiders*, ao retratar o processo de estigmatização das pessoas que chegavam de fora num determinado ambiente, que, nesse caso, eram os trabalhadores temporários que chegavam ao empreendimento capitalista para atender à demanda de vendas no final de ano. Isto porque, ao não conhecerem o comportamento dos “estabelecidos”, no sentido daqueles que algum tempo já trabalhavam na loja, os trabalhadores temporários, muitas vezes, na ânsia de quererem mostrar serviço, acirravam o clima da disputa, conforme sinalizou o entrevistado: “me alterei com um colega que disse que ele estava errado, querendo tomar a vez, o gerente chamou nós dois no canto e disse que na próxima estávamos fora”.<sup>93</sup> Percebe-se, assim, o clima de disputa empreendido pelo ritmo de trabalho pelo fato de receberem por comissão de vendas e quererem permanecer empregados para além do final de

---

<sup>93</sup> Entrevista em setembro de 2010.

ano, os trabalhadores temporários colocavam um ritmo mais acelerado na jornada de trabalho, acirrando o clima de disputa no ambiente de trabalho.

Este é um aspecto importante, pois quando se fala em intensificação de jornada, geralmente se leva em consideração o ritmo empreendido pelos empregadores aos trabalhadores na execução de tarefas. Nesse caso, eram os colegas de trabalho que colocava um para outro uma dinâmica mais intensa na medida em que aceleravam o ritmo de “cantar” a vez de atendimento, em que, no menor descuido, os trabalhadores podiam parar no final da fila de atendimento, prejudicando, sobremaneira, o seu desempenho individual, embora aumentando os resultados das empresas, ao passo que o ritmo de atendimento se intensificava com esse tipo de competição.

E nesse sentido, o clima de discórdia entre os colegas de trabalho é outra questão muito frequente nas narrativas e pôde ser percebido mais claramente quando os trabalhadores participavam das chamadas “dinâmicas de grupo”, em que um dos exercícios colocados para os candidatos de emprego era fazer com que os participantes fizessem representações com relação a objetos e animais quando se avaliavam os significados dessas caricaturas para o mundo do trabalho, conforme é apresentado mais adiante.

O clima de discórdia existente nas empresas e a forma como elas impõem suas regras aos indivíduos também contribuem para que muito deles peçam demissão devido ao desgaste psíquico e físico vivenciado por eles no exercício da atividade laboral, conforme sinalizou uma jovem de 22 anos,

Eles estavam pagando pouco e tinha que trabalhar aos sábados, domingos e feriados, eu tinha que procurar algo melhor do que só ficar nessa rotina, sem ter tempo para passear e curtir, era só trabalho enquanto os outros tinham uma vida normal (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em setembro de 2010).

A narrativa dessa jovem mostra o peso com que as formas institucionalizadas agem sobre os indivíduos com relação ao seu comportamento no mundo do trabalho, desmitificando a naturalização de que os mais jovens já possam estar habituados às relações mais contemporâneas do modo de reprodução capitalista. Isto porque ter uma “vida normal” estava, na percepção da entrevistada, de certa maneira, associada à ideia da clara divisão que se tinha do mercado de trabalho de uma época mais remota, mas que ainda se faz presente em boa parte dos segmentos de atividade econômica, na medida em que o funcionamento dos estabelecimentos comerciais se dava especialmente nos dias úteis e no período diurno, ao que se convencionar a chamar de “horário comercial”.

No entanto, ao ter restrições de não ser contemplada com maior frequência nas escalas de folgas, para não trabalhar nos finais de semana e feriados, para poder ir à igreja, à praia e poder viajar com o namorado, ela enfrentava uma rotina bem diferente das pessoas que compunham o seu ciclo de amizades, as que ela considerava que tinham “vidas normais”. E, assim, os finais de semana representariam para ela um momento em que deveriam ser feitas outras coisas do que a atividade laboral, algo que, no entanto, está cada vez mais distante para parcela da classe trabalhadora, especialmente aquela ligada ao setor terciário da economia, compreendido pelo comércio e a prestação dos mais diferentes serviços.

Conquanto se trate de um fenômeno em constante expansão e cada vez mais visível, uma vez que muitos feriados passaram a ser descumpridos pelos empreendimentos capitalistas, os trabalhadores vão encontrando variações tanto no que concerne às rotinas de trabalho, como no acesso às oportunidades de trabalho, conforme é apresentado a seguir.

### *8.1.2 “É como sempre eu tivesse partindo novamente do zero”*

Esse tipo de construção discursiva mostra a situação de muitos trabalhadores que se encontram continuamente entrando e saindo do mercado de trabalho, cambiando posições e ocupações nesse mercado. Porém, e significativamente marcante, o depoimento dessa trabalhadora expressava o movimento parecido de um cronômetro, em que cada partida valesse apenas para aquele momento e que o trajeto percorrido poderia ser mais curto ou prolongando. Este tipo de situação que muitos trabalhadores vêm se submetendo, de mudança constante de posto de trabalho, e especificamente de ofício, é colocado de “deslocamentos transversais”. É o que faz boa parte dos trabalhadores ao ter que se agarrar a alguma oportunidade de trabalho para se manter empregada, tendo como perspectiva o contexto presente de encontrar uma oportunidade de continuar em atividade nesse mercado e ao mesmo tempo não ser expurgado e desclassificado.

E nesse caso, o próprio discurso contemporâneo coloca que os indivíduos precisam ser adaptáveis a circunstâncias variáveis, de terem maleabilidade para enfrentar novos desafios, para conseguir, ter a tão chamada empregabilidade. Na tentativa de vencer a angústia e o sofrimento de enfrentar ou de superar a situação de desemprego, os indivíduos, muitas vezes, necessitam superar suas limitações e seus próprios medos, como sinalizou uma trabalhadora que, embora tivesse medo de altura, aceitou trabalhar como ascensorista (“tive

que enfrentar o medo de altura, era isso ou nada, mas superei”<sup>94</sup>), ocupação esta que exerceu por oito anos. No entanto, ao perder este emprego, não conseguia se recolocar no mercado de trabalho, especialmente num posto de trabalho que oferecesse registro em carteira, o que sinaliza que, apesar da expansão da oferta de postos de trabalho e da redução do número de trabalhadores desempregados, o contingente populacional que não consegue ingressar nessas oportunidades é bastante expressivo, tal como relatado por essa trabalhadora por não conseguir uma oportunidade ia se “virando”, como no período em que foi realizada a sua entrevista, quando disse que trabalhava como “ativista política”, dado que o país vivia um momento de processo eleitoral para os cargos de governador, deputado (estadual e federal) e presidente da República.

E neste aspecto, uma entrevista que marca bem a situação das transições ocupacionais é o caso da trabalhadora colocada em relevo nesta subseção. Ela possuía 31 anos de idade e ensino médio completo. Com esta idade, ela já tinha oito experiências profissionais, em cinco ocupações diferentes, a saber: porteira (três vezes), telefonista, recepcionista, vendedora (duas vezes) e chefe de seção.

Ao concorrer a um processo seletivo para uma empresa terceirizada, ela anunciou ser percurso profissional. A sua narrativa é cheia de idas e vindas como a sua própria trajetória profissional, que oscila momentos de emprego e de desemprego. A última experiência que teve foi de chefe de seção, numa loja de departamento, em que gerenciava a parte de produtos masculinos, especialmente artigos sociais. Desta última colocação, ela disse que chegou a ascender profissionalmente depois de ter sido vendedora e ter apresentado “bom desempenho”. Mas afóra esta situação, o contexto geral de sua narrativa era de um sentimento de que tais alterações de ocupações e de empregadores não estavam lhe proporcionado maiores perspectivas profissionais, pois, ao longo de quase quinze anos de trabalho, não conseguiu um padrão de remuneração que ficasse muito além do salário mínimo ou do piso da categoria, que, no seu caso, chegou a ser dos comerciários e dos profissionais de vigilância e portaria.

O padrão de remuneração parece, assim, nitidamente, um importante referencial de posicionamento na escala social e na divisão do trabalho para os trabalhadores. É possível perceber, em meio a sua narrativa, que as ocupações exercidas são geralmente aquelas que prestam o primeiro atendimento nas empresas, seja o chamado cliente interno ou externo, conforme se apregoa na literatura gerencial, uma vez que a recepção é o local onde se presta

---

<sup>94</sup> Entrevista realizada em setembro de 2010.

as primeiras informações para quem chega à empresa, assim como a posição de telefonista que tem basicamente o mesmo papel, embora desenvolvida por meio de contato telefônico. E nessa perspectiva, é possível entrever no transcorrer de sua narrativa que o referencial do que representaria para ela o “marco zero” está sedimentado no exercício de ocupações de entrada nas organizações associada ao baixo padrão de rendimento. E os ciclos de dispensas empreendidos pelas empresas e vivenciados pelos trabalhadores dão a expressão desse movimento de mudança ao mesmo tempo de permanecer no “mesmo” lugar.

Esse tipo de referencial é importante porque mesmo que o indivíduo tenha percebido que poderia estar acendendo de posições, ao galgar novas funções nas empresas, nesse caso, nossa entrevistada às vezes mostrava a questão da ambivalência discursiva ao colocar que certa vez foi “promovida”, passou de porteira para recepcionista na empresa, o que, sobremaneira, contrariava toda a lógica discursiva a qual vinha delineando. No entanto, a diferença apresentada pela entrevistada estava muito associada à ideia que ainda se faz muito presente nas organizações e no imaginário corporativo, de atribuir uma menor escala valorativa aos trabalhos que são desempenhados diretamente com o público externo, especialmente com relação aos papéis de representação e apresentação (recepção, portaria, demonstradores, atendente, dentre outros), enquanto aqueles desempenhados no ambiente interno das organizações ganhariam maior relevo por indicar que seriam posições estratégicas de gerenciamento, controle e planejamento. E nesse sentido,

[...] as pessoas que mudam de emprego experimentam muitas vezes o que os sociólogos chamaram de “mudanças laterais ambíguas”. São mudanças em que a pessoa na verdade se mexe para o lado, embora acreditando que está subindo na rede frouxa. Esse movimento de caranguejo ocorre, afirma o sociólogo Manuel Castells, mesmo que as rendas se tornem mais polarizadas e desiguais; as categorias de emprego se tornam mais amorfas... (SENNETT, 2009, p.100).

A questão do “mudar para os lados” está muito presente nas organizações no sentido do discurso do trabalho polivalente de que o trabalhador deve estar preparado para exercer diferentes funções. O caso dessa trabalhadora, assim como tantos outros relatos, apontou que algumas dessas mudanças se deram por alguma oportunidade que surgiu na empresa, como nos casos de doença ou de demissão das pessoas que antigamente ocupavam esses postos, e que, por esse motivo, os trabalhadores acabaram migrando de função, muitas vezes, pela imposição do empregador, especialmente porque muitas empresas, especialmente aquelas mais estruturadas sabem dos riscos que correm ao terem trabalhadores exercendo atividades fora da que originalmente contratados, os chamados “desvios de função”.



Não é à toa que o capitalismo flexível funda paulatinamente “novas” ocupações que deem conta dessa realidade multifuncional, cujo exemplo mais claro desse tipo de situação são os chamados operadores de supermercados que exercem diferentes funções nesses estabelecimentos, de acordo com as necessidades do empregador, tal como colocara nossa entrevistada:

[...] essas mudanças às vezes é no improviso. Teve uma vez que a telefonista ficou doente e eu tive que ficar no lugar dela. Isto aconteceu uma, duas, na terceira vez que ela faltou foi posta para fora e eu fiquei no lugar dela. Agora você me pergunta se eu recebi algum treinamento ou orientação para ficar lá? Passou algum tempo quem foi para o olho da rua fui eu. Disseram que era contenção de despesas, mas poucos dias depois já sabia que tinham contratado outra pessoa para ficar no meu lugar. Isto é ou não injusto? (trabalhadora desempregada, entrevista realizada em outubro de 2010).

É o sentido de não ter sido valorizada, mesmo sendo alocada sem nenhuma orientação para o exercício de outra função, que caracteriza sua indignação. E mais, sua revolta está sedimentada pela situação a qual fora deslocada de uma atividade, que já tinha certa destreza, por ter experiência profissional, ao invés de terem dado a possibilidade de retornar para a “antiga” função, disseram-lhe que, por contenção de despesas, a empresa estava diminuindo o número de funcionários.

Essa questão ganha relevo quando os trabalhadores são dispensados e amargam não somente a situação de desemprego, como também reingressam para o mercado de trabalho em condições inferiores as quais possuíam antes de ser dispensados das empresas.

Depois que você é colocado para fora tudo fica difícil. Eu cheguei a ser gerente de uma franquia de lavagem de carros e depois que fui demitido, passei um tempo desempregado até que consegui um trabalho de caixa [...] parecia que as coisas iam bem até chegar minhas férias, quando voltei, já tinham contratado outro para o meu lugar (trabalhador desempregado, entrevista realizada em agosto de 2010).

E sob este aspecto, devo mencionar que, ao acompanhar alguns processos de seleção, foi possível perceber a presença dos mais diferentes níveis culturais dos candidatos aos postos de trabalho em que suas experiências profissionais e/ou escolarização estavam, na maioria dos entrevistados, acima do necessário para o exercício das ocupações as quais concorriam, segundo as próprias especificações definidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Entre alguns temas mencionados, por exemplo, foi possível escutar a discussão entre os candidatos sobre arte cubista (movimento artístico em que um de seus maiores expoentes foi Pablo Picasso), ondas eletromagnéticas, ecologismo, dentre outros

temas. Esse tipo de situação pode estar associado ao próprio perfil das vagas que surgiu nos últimos anos, associada à própria necessidade de os trabalhadores se recolocarem no mercado. E sob este aspecto, ao se observarem as ocupações que mais admitiram e demitiram no contexto metropolitano de Fortaleza, é possível perceber que as ocupações que perpassaram no mercado de trabalho regional são muito semelhantes ao perfil das vagas que são mediadas pelo Sistema Público de Emprego (SPE), mesmo em que lhe pese o estigma de que só oferece postos de trabalho que exigem baixa competência e, por conseguinte, baixos salários.

E diante desse tipo de realidade, os trabalhadores que enfrentam ciclos de dispensas encontram dificuldades de reconverter o capital escolar e/ou a experiência profissional que ao detém para a disputa pelas as vagas as quais estavam concorrendo, dada a própria dinâmica e ao perfil da oferta de postos de trabalho. E ao se levar em consideração as informações disponíveis do mercado de trabalho metropolitano de Fortaleza, em termos de ocupações, entre os anos de 2007 e 2010, observa-se que o perfil das vagas que geraram mais oportunidades de trabalho, na região, são bem semelhantes àqueles que foram apresentadas nos processos seletivos que ocorreram no SPE. (Tabela 15).

**Tabela 15 – Movimentação no emprego formal, segundo ocupações – Região Metropolitana de Fortaleza - 2007 – 2010**

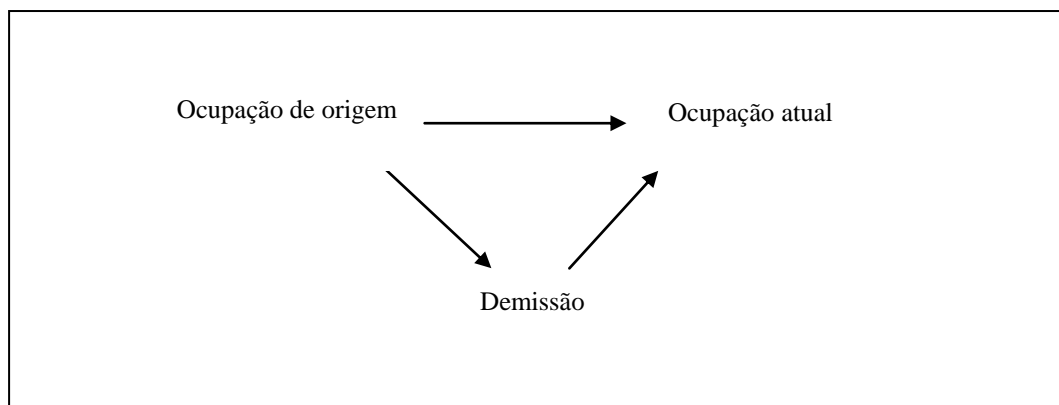
Ocupações	Movimentação		
	Admissões	Desligamentos	Saldo
Servente de obras	91.158	74.917	16.241
Assistente administrativo	36.759	27.003	9.756
Auxiliar de escritório, em geral	47.255	38.062	9.193
Alimentador de linha de produção	25.363	17.315	8.048
Vendedor de comércio varejista	64.252	57.724	6.528
Costureiro na confecção em série	20.496	15.101	5.395
Vigilante	15.207	10.908	4.299
Zelador de edifício	25.441	21.607	3.834
Operador de Caixa	22.021	18.334	3.687
Recepcionista, em geral	22.024	18.753	3.271
Almoxarife	12.436	9.608	2.828
Repositor de mercadorias	10.457	8.046	2.411
Pedreiro	31.011	28.630	2.381
Ajudante de motorista	9.014	6.709	2.305
Operador de máquina de costura de acabamento	7.600	5.369	2.231
Embalador, a mão	6.673	4.594	2.079
Porteiro de edifícios	17.520	15.482	2.038
Agente comunitário de saúde	3.119	1.194	1.925
Atendente de lanchonete	12.566	10.710	1.856
Empregado doméstico nos serviços gerais	4.719	2.890	1.829

**Fonte:** Ministério do Trabalho e Emprego/e Perfil do município.

Os dados apresentados levam em consideração o saldo da movimentação do emprego formal, isto é, a diferença do volume de ocupações geradas descontado o volume de dispensas, o que, sobremaneira, sinaliza a dinâmica da geração dos “novos” empregos

gerados. Através das narrativas dos trabalhadores com relação as suas trajetórias profissionais, associadas às fontes de dados secundárias, que permitiram uma avaliação do percurso mais geral percorrido pelos trabalhadores foi possível entrever que os trabalhadores dispensados enfrentam maiores dificuldades de se recolocar no mercado, especialmente numa posição superior ou equivalente a qual desempenhara no trabalho anterior. (Figura 4).

**Figura 4 – Esquema de mobilidade dos trabalhadores assalariados**



**Fonte:** Elaboração própria do autor.

E sob este aspecto,

[...]. Parece razoável supor que os empregados que transitam voluntariamente entre empregadores sem passar por fases de desemprego têm menor probabilidade de sofrer uma queda nos rendimentos do que aqueles que são dispensados e ficam desempregados. (ELIAS, 2008, p. 30).

E ao acompanhar os processos seletivos e perceber, muitas vezes, a presença de trabalhadores com experiência, qualificação e escolarização superior ao que os cargos provavelmente necessitariam, disputando estas vagas com outros trabalhadores tão preparados, ou não, foi possível entrever o reducionismo presente no discurso da “carência de mão de obra qualificada” para boa parcela dos empregos que foram gerados no mercado de trabalho nacional, e particularmente, na região metropolitana de Fortaleza.

A dificuldade parece estar na expressiva rotatividade da força de trabalho, associada à significativa proporção de trabalhadores que perpassa, involuntariamente ou voluntariamente, nos chamados “deslocamentos transversais” possa estar promovendo maiores assimetrias na relação entre a oferta e a demanda por trabalho. Aliado a isto, a trajetória de crescimento econômica favoreceu para que os trabalhadores também

voluntariamente empreendessem uma mobilidade ocupacional em busca de melhores perspectivas, conforme se apresenta a seguir.

### 8.1.3 “Estou precisando mesmo de novas experiências”

Esta construção discursiva traz o destaque dos trabalhadores que pediram para sair das empresas, isto é, de uma situação bem diferente da construção precedente por se tratar de um movimento voluntário do trabalhador de empreender novos caminhos. O caso da jovem tratado anteriormente, que desempenhavam suas atividades nos feriados e finais de semana, prejudicando-lhe nos seus ciclos de amizades e ter uma vida “normal”, aos 22 anos, esta era a sua segunda oportunidade de trabalho, sendo que a primeira estava relacionada a um estágio remunerado onde havia atuado por um ano na função de auxiliar administrativo. Depois desta experiência, passou a trabalhar numa rede de lanchonetes (*fast food*) como caixa e atendente. O estabelecimento comercial onde trabalhava estava sediado num *shopping center* da cidade e, por causa disso, funcionava diariamente, inclusive nos finais de semana e feriados, cuja rotina lhe causava transtornos porque não podia “curtir” (se divertir) com os amigos e o namorado, que gostava de viajar. Esta era um rotina que aos poucos foi se tornando desgastante até chegar ao ponto de pedir para sair da empresa, pois, segundo ela:

Eu já estava há dois anos lá nessa rotina de trabalhar sábado, domingo e feriado e sem perspectivas de crescimento. A oportunidade que vez em quando aparecia era para ser supervisor de produção ou gerente de alguma das lojas, e estava me esforçando para isso. Mas, o tempo foi passando e nada de aparecer nenhuma oportunidade e só reclamação por parte da empresa e do pessoal (amigas, namorado e família em geral) de que eu não tinha tempo para nada, era só trabalho (trabalhadora desempregada, entrevista em setembro de 2010).

Repete-se, com certa frequência, que esse tipo de comportamento está mais associado às gerações mais novas – aquelas nascidas após 1980 – que já estão “naturalizadas” com a questão das mudanças do ambiente corporativo contemporâneo. A sociedade estava tão acostumada a “aceitar” com docilidade as oportunidades que ainda estavam disponíveis no mercado, uma vez que a destruição dos empregos seguia numa constante, em tempos atrás, que parou de questionar as reais motivações que levariam a esse tipo de atitude. E, assim, uma categoria que ajuda a compreender esse tipo de situação é o conceito de anomia empreendido por Durkheim (2008), especialmente pela falta de clareza que o mercado de trabalho contemporâneo oferece para os indivíduos em termos de oportunidades e de construção de carreiras. Há, assim, uma passagem interessante de Durkheim (2008), em “O

suicídio”, que, apesar de ser utilizada em outro contexto, pode ajudar a compreender esse comportamento “anômico” ocorrido entre os mais jovens:

São esperanças novas que incessantemente despertam e que não se realizam, deixando atrás de si uma impressão de fadiga e desilusão. De que forma, aliás, poderia o desejo de fixar-se, se não está certo de conseguir se conservar o que o excita? É que a anomia é dupla. Da mesma forma que o indivíduo não se dá definitivamente, também não possui nada definitivo. A incerteza quanto ao futuro, aliada à sua própria indeterminação, condena-o a uma perpetua instabilidade. (DURKHEIM, 2008, p. 295).

E isso não é à toa na medida em que mais da metade dos trabalhadores contratados a cada ano no país não passa mais do que doze meses no posto de trabalho, fazendo com que os trabalhadores fiquem sofrendo com esta instabilidade, sobretudo, os mais jovens. E um claro indicador dessa realidade é a própria taxa de desemprego juvenil que chega a ser três vezes mais elevada do que entre os adultos.

No entanto, essa indefinição com relação à perspectiva de trajetória não é uma particularidade apenas dos mais jovens, mas o que torna bem visível esse tipo de comportamento entre eles é possibilidade de contarem com arranjos familiares que os possibilitem correrem maiores riscos, de mudarem de postos de trabalho ou de adiarem sua entrada no mercado de trabalho, o que não acontece com aqueles que já exercem a condição de chefes de família que, por deterem maiores responsabilidades, necessitam, muitas vezes, manter-se empregados, especialmente pelas maiores dificuldades de se reconverterem profissionalmente por concorrerem com trabalhadores mais jovens e até mais escolarizados na disputa por um posto de trabalho. É este o dilema do mercado de trabalho contemporâneo, visto que a maior oferta de postos de trabalho não diminuiu as incertezas e as desigualdades existentes para alguns segmentos populacionais, de conseguirem reingressar no mercado de trabalho.

Contudo, a trajetória recente de crescimento econômico e de aumento das oportunidades de trabalho fez também que parcela da força de trabalho também empreendesse voluntariamente uma mobilidade ocupacional em busca de melhores oportunidades de trabalho, tanto em termos de salários, como de condições de trabalho, especialmente com relação à busca de jornadas laborais não tão fragmentadas, ou que fossem respeitados direitos historicamente conquistados e culturalmente valorizados como a questão dos feriados, cujos acordos e convenções coletivas basicamente colocam para os seus filiados como um grande avanço obter uma remuneração adicional quando houver trabalho nesses dias. E diante de novas possibilidades, os trabalhadores reconstróem suas trajetórias não se submetendo mais,

em boa parte dos casos, com docilidade as oportunidades ofertadas pelo mercado, mesmo sendo estigmatizados de que não possuem qualificação e/ou interesse de ocuparem estas vagas, que, mesmo sob a égide do marco regulatório de assegurar alguns direitos trabalhistas e sociais, estão muito longes de ser um “trabalho decente”. E como disse um jovem entrevistado, “cada empresa é uma experiência”, numa simbolização da disputa de posições e de oportunidades no mundo do trabalho.

## **8.2 A representação das trajetórias**

A observação participante desenvolvida nos processos seletivos foram momentos importantes que contribuíram na “concatenação de provas” para compreensão de como os trabalhadores interpretavam as transformações que estavam – e estão – em curso na sociedade. As “chamadas dinâmicas de grupo” revelaram aspectos importantes ao trabalharem a questão do imaginário dos indivíduos, pois havia um momento em que os indivíduos elegiam um objeto e/ou animal o qual teriam, ou não, maior afinidade. Tal exercício foi importante porque estava relacionado à “angústia originária”, caracterizada por uma interpretação do candidato (o “sujeito”) com o “mundo”, especialmente com base no tempo que se passava (DURAND, 1997), que, nesse caso, estava relacionado à perspectiva das experiências profissionais. E algo bastante impressionante nessas “dinâmicas” (como os trabalhadores e os psicólogos geralmente atribuem essa etapa do processo de seleção) era que a “angústia originária” de boa parte dos indivíduos estava muito relacionada ao que foi descrito nas páginas precedentes, por meio de estatísticas e de narrativas, com relação às incertezas das trajetórias profissionais.

As representações humanas nas imagens (imaginário) atribuídas pelos candidatos que participavam das dinâmicas de grupo foram fornecendo indícios importantes de como os indivíduos se percebiam frente às transformações que estavam em curso no mercado de trabalho. E sob este aspecto, as simbolizações atribuídas pelos trabalhadores foram muito associadas à própria dinâmica desse mercado, tal como o sentido de organização, ao elencarem e justificarem em suas respostas objetos como armários e guarda-roupas, bem como o ritmo e a pontualidade exigidos nos ambientes de trabalho, através da imagem do relógio. Tais representações, no entanto, não estavam meramente associadas a uma mera fantasia, e sim, às experiências vividas e/ou apreendidas no percurso de suas vidas.

Assim, chamou atenção a regularidade com que dois objetos se faziam presentes entre os diferentes candidatos que participavam dessas “dinâmicas”: a bola e a cadeira.

Apesar de serem objetos completamente diferentes, trouxeram consigo a significação de que estavam associados à movimentação e à força com que estes objetos recebiam para ser deslocados (“pancada”, “arrastão”, “chute”, “empurrão”, dentre outros), o que, sobremaneira, pode estar relacionado ao quadro de instabilidade que os indivíduos estão vivendo no mercado de trabalho, conforme já relatado.

Os trabalhadores ao escolherem essas representações, muitas vezes, associavam-nas aos deslocamentos que estes objetos recebiam pela ação externa, e até não poderia deixar de ser por serem objetos inanimados, e especialmente pelas idas e vindas que sofriam. Tal simbolismo quando associado ao resgate das experiências laborais vivenciadas pelos trabalhadores dava melhor clareza a este regime associativo. E nesse caso, o ser “chutado” ou “receber um pé na bunda” está, sobremaneira, ligado às representações com que os atos de demissões tiveram em suas vidas e por não serem meras fantasias.

Havia, assim, nas narrativas dos participantes dos processos seletivos uma verdadeira riqueza de situações em que é possível estabelecer esse regime associativo ao dar sentido à percepção de que estão sendo “colocados para fora”, “para o lado”, “para escanteio”, “deixado para trás”, “empurrado”, dentre outras colocações, cujas expressões transmitem, de maneira geral, uma percepção de exclusão ou de desvalorização que estão sofrendo, especialmente pela perda de referenciais (de filiação, de identidades, dentre outros), uma vez que a bola, por exemplo, “vai para todos os lados”, conforme mencionaram alguns participantes. Compreende-se, assim, que a falta de clareza de um horizonte associada à instabilidade de referenciais tem causado maiores transtornos aos trabalhadores com relação às perspectivas de futuro.

E nesse contexto, o sentimento de dominação e de opressão também se fazia presente nas narrativas, uma vez que “na cadeira todos se sentam” ou se “apoiam”, num claro paralelismo no sentido de exploração. O nível de agressividade, hostilidade ou perversidade que muitas vezes se faz presente nas empresas pode ser percebido em alguns casos mencionados pelos trabalhadores, através da imagem do sapato, numa clara referência de que “todo mundo pisa”.

Já ao se levar em conta as representações animais, presentes entre os indivíduos, desde a infância, em seus processos de interiorização (primária e secundária), através das fábulas, a cobra é destacadamente a mais citada, cujas motivações apresentadas estavam associadas à imagem traiçoeira que possui, especialmente porque a “qualquer momento pode dar o bote”. Tal significação pode estar relacionada ao nível de concorrência

que existe nas empresas, uma vez que os indivíduos se valem, muitas vezes, dos mais diferentes expedientes para não figurar como o próximo das listas de dispensas.

As dificuldades de relacionamentos pessoais nas empresas é algo que muitas vezes permeiam o cotidiano dos indivíduos, o que favoreceu o simbolismo de colocarem a cobra como o animal mais citado pelos candidatos. A ideia do bote, da rasteira e do veneno fazia-se presente nas intrigas pessoais que, por vezes, afetam o ambiente corporativo. E nesse caso, ao serem provocados a expor algo que não gostavam, a fofoca era um dos pontos bastante tocado, o que, sobremaneira, coaduna entre aqueles que elegeram a representação da cobra. Nas empresas, a fofoca também é conhecida como “rádio peão” em que os mais diversos comentários são tecidos entre as pessoas, com relação aos colegas de trabalho, aos gestores imediatos e aos empregadores.

A fofoca, tal como analisada por Elias (2000), tem um poder depreciativo ao ser colocado como meio para estigmatização de indivíduos ou de coletividades. E nesse aspecto, a sua efetividade está associada ao nível de coesão de grupos e, assim, não é à toa a denominação de “rádio peão” a qual é conhecida pelas redes de fofocas que se instalam em muitas empresas, especialmente naquelas que possuem maiores aglomerações de trabalhadores e locais para pontos de encontros, tais como refeitórios e pátios, por exemplo, que facilitam a transmissão dos boatos de boca a boca.

Essa questão é tão séria que pode levar os trabalhadores a serem dispensados ou pedirem demissão das empresas. Nas entrevistas, um caso bem particular chamou atenção, um jovem pediu demissão da empresa porque passara a namorar uma colega de trabalho. Segundo ele, essa prática era proibida na empresa, no entanto, o romance não acontecia no local de trabalho, porém paulatinamente essa informação passou a circular na empresa, o que fez com que eles fossem chamados pelo supervisor. E ao ter que escolher, ele pediu para ser dispensado para que a namorada continuasse no emprego, sinalizando uma situação bem peculiar que transcende a particularidade das pessoas para além das regras impostas nos locais de trabalho e invade a privacidade dos indivíduos.

É possível, assim, perceber que os indivíduos sofrem as mais diferentes coações para se manter no mercado de trabalho, o nível de qualificação e de experiência profissional, o padrão estético e o local de moradia, dentre outros aspectos, favoreceu a intensa mobilidade ocupacional no mercado de trabalho contemporâneo.



## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O esforço analítico empreendido ao longo desta tese buscou mediar duas tensões que não se coadunavam pela retórica discursiva. De um lado, havia o discurso de que faltava “mão de obra qualificada” para ocupar os postos de trabalho gerados no esteio do crescimento da economia e do mercado de trabalho nacional, discurso este que foi formulado no meio empresarial e rapidamente absorvido e difundido nos meios de comunicação na forma de um “apagão de mão de obra” (DIEESE, 2011a), enquanto, de outro, os trabalhadores narravam as dificuldades que passavam no cotidiano para conseguir uma oportunidade de trabalho, mesmo que esta reivindicação, muitas vezes, estivesse relativizada frente à maior geração de oportunidades de trabalho, especialmente aquelas que costumeiramente tendem a respeitar a legislação, propiciando o acesso aos direitos trabalhistas e sociais, o assalariamento formal, o “com carteira” ou “registrado”.

Importa também mencionar que tal revigoração ocorreu sem maiores transformações no marco legal (trabalhista, previdenciário, tributário e/ou sindical), mesmo que algumas questões já tivessem sido implementadas nos “anos neoliberais” e permitiam maior flexibilização com relação ao exercício das jornadas de trabalho, do padrão de remuneração, das formas de contratação, especialmente com modalidades especiais que permitiram a contratação por prazo determinado, sem necessidade de alguns aspectos que eram apontados pelo setor empresarial, como a questão do aviso prévio e da multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), dentre outras questões. E mais, tal revigoração, especialmente quando comparado ao quadro geral que se delineou no final do século XX, com elevação dos níveis de desemprego e a perda de direitos historicamente conquistados nas lutas de classe, distanciou reações coletivas de movimentos sindicais, estudantis e sociais de qualquer tipo de contestação às relações sociais de produção. Temas como desemprego, terceirização, equalização de direitos parecem que foram deixados de lado ou perderam a importância na agenda política, como “velhos fantasmas” que assombravam a sociedade brasileira.

E mais, as estatísticas coligidas dos mais diferentes indicadores socioeconômicos (emprego, desemprego, balança comercial, consumo, inflação, dentre outros) sinalizavam que o país parecia viver uma verdadeira “revolução” não mais “pelo o alto”, como tradicionalmente marcou a história nacional, mas através da base da pirâmide social brasileira, sobretudo, os mais pobres, com acesso a emprego e a políticas de transferência de renda. Por certo, até o país começar a mostrar que tais iniciativas favoreceram a geração de postos de

trabalho, o foco da mídia e dos setores mais conservadores proclamava o viés paternalista do Estado, ao redistribuir renda para os mais pobres.

É possível dizer, em retrospecto, que as políticas postas em prática faziam parte de um “velho” receituário da agenda política de desenvolvimento nacional, especialmente o de elevar o poder de compra do mercado consumidor interno e de fortalecimento da democracia, embora outras não tenham efetivamente tido o mesmo desempenho, como a questão das disparidades regionais tão marcantes na economia e no mercado de trabalho brasileiro. Desse modo, não foi o crescimento econômico que por si só determinou o ciclo de expansão da economia e da oferta de postos de trabalho, mas o revigoramento de um conceito que é tão presente entre nós, o de alteridade, ao reconhecer a importância da “extensão da cidadania” para o “outro” como fato gerador do crescimento econômico, o que, até então, não é novo na história capitalista ocidental, como ocorreu com as próprias experiências dos Estados de Bem Estar social que surgiram após a Grande Depressão.

O que se assiste, no entanto, não é a mera repetição da história nem muito menos uma perspectiva faseológica, mas uma conjunção de fatores que contribuiu para que continuasse a exploração da força de trabalho, por um lado, e de sua des-mercantilização, do outro, ao trazer de volta os direitos que historicamente foram conquistados nas lutas de classe, através do acesso a postos de trabalho protegidos sob a égide do marco legal que possibilita seguridade social no caso de doenças, acidentes de trabalho, desemprego, aposentadoria, bem como padrão mínimo de remuneração, férias remuneradas e acrescidas de 33%, 13º salário, dentre outros direitos. E sob este aspecto, duas categorias que ajudam a compreender a trajetória recente do mercado de trabalho nacional seriam *virtú* e “fortuna”, do velho Maquiavel, haja vista que, para além das condicionantes históricas, econômicas, políticas e sociais, não se pode perder de vista o papel das lideranças políticas na “condensação das lutas de classe”. Isto porque, se, de um lado, a elevação do poder de compra do salário mínimo era determinado politicamente como estratégia de desenvolvimento econômico, de outro, o segmento empresarial empreendia a rotatividade nos postos de trabalho como mecanismo de ajuste do custo laboral, especialmente porque mesmo diante da expansão da oferta de postos de trabalho e da redução dos níveis de desemprego, o nível de rotatividade da mão de obra permaneceu não somente elevado, como em expansão, o que, sobremaneira, contribuiu para maiores descompassos entre a oferta e a demanda por trabalho.

O que de fato se transformou foi que até então este não era um problema para os empreendimentos capitalistas na medida em que a oferta de mão de obra era não somente abundante frente às oportunidades de trabalho que estavam disponíveis, o que não tornava

difícil compreender o estado de submissão, aceitação e tolerância que os trabalhadores possuíam por estarem sob o eminente risco do desemprego. (DEJOURS, 2006).

Ladeando essa discussão, o revigoreamento da economia e do mercado de trabalho nacional favoreceu a maior mobilidade dos trabalhadores, no tocante às dispensas das empresas, para buscar novas perspectivas com relação ao padrão de remuneração e/ou de condições de trabalho, o que, sobremaneira, dificultou que o segmento empresarial sofresse alguns reveses de encontrar mão de obra que atendesse há seu tempo e a suas condicionantes os postos de trabalho ofertados.

A grande questão, no entanto, é que, diante dessa maior mobilidade, tanto de um lado como de outro, possa ter surgido a sensação da relativa de escassez de mão de obra, ao passo que os deslocamentos ocorridos no mercado de trabalho são cada vez mais diversos, não apenas na perspectiva de mobilidade vertical (ascendente ou descendente), que ocorre num determinado campo, isto é, um vendedor que foi promovido, por exemplo, a função de gerente; com também dos “deslocamentos transversais” em que há mudança de campo, quando os trabalhadores ligados à indústria passam a migrar, por exemplo, para o comércio e/ou para o setor de serviços, e vice-versa. Embora este não seja um problema relativamente “novo”, a intensificação desse processo associado à redução do tempo de emprego tem promovido para boa parcela da força de trabalho uma perda de referenciais com relação às perspectivas de trajetórias ocupacionais, tornando a procura por trabalho cada vez mais presente no cotidiano da “classe que vive para o trabalho” (ANTUNES, 2009b) e não apenas mais cerceada no início da vida profissional e/ou no momento das crises econômicas.

Não é de estranhar, assim, que era na observação do cotidiano dos trabalhadores na procura por trabalho nossa porta de entrada para compreender as transformações que ocorriam tanto no nível macro, tendo em vista a própria dinâmica do mercado e do marco regulatório, como no plano micro, observando as biografias individuais diante das transformações que estavam – e estão – em curso na sociedade e no mercado de trabalho. E ao acompanhar os processos seletivos foi possível observar o modo de operação desse mercado, na sua dimensão material e simbólica, estrutural e operacional (GUIMARÃES, 2009b), e as tensões que aconteciam na relação capital-trabalho ao ponto de questionar as teses do “pleno emprego” e do “apagão de mão de obra”. Isto porque tal tensionamento é constituído através de relações sociais situadas, isto é, socialmente construídas em que determinadas posições passam por processos históricos de valorização ou de estigmatização. O caso da construção civil foi bem emblemático nessa discussão, pois, num passado não muito distante, as oportunidades de trabalho nesse setor eram escassas frente às dificuldades do contexto

macroeconômico de outrora que viabilizavam os investimentos para o setor, especialmente de longo prazo, o que levou muitos profissionais, especialmente os mais escolarizados, como o caso dos engenheiros, a trilharem outros campos de atuação, realidade esta que mudou no alvorecer do século XXI, especialmente ao longo do governo Lula (2003-2010) em que políticas públicas específicas para o setor dinamizaram a oferta de postos de trabalho na construção civil.

É diante de situações como estas, que as análises de viés economicista encontram limitações de dar conta da compreensão da relação oferta-demanda puramente pelo conjunto de variáveis a que se julgam importantes em seus modelos. E sob este aspecto, como coloca Bourdieu (2008), o que poderia ser elencada como a variável dependente ou independente nesses modelos estatísticos? Ao acompanhar o cotidiano de alguns trabalhadores, por meio de suas narrativas e empreender observação participante em alguns processos seletivos, foi possível perceber a diversidade de questões que se interpõe entre as oportunidades de trabalho e trabalhadores, entre elas, as características pessoais (sexo, idade, escolaridade, dentre outras), o local de moradia e o padrão estético dos candidatos a uma vaga, retratando “novas” e “velhas” formas de exclusão social.

Nesse contexto, não é de estranhar que alguns trabalhadores se sintam como se estivessem continuamente recomeçando suas carreiras, muitas vezes, do “zero”, haja vista que, ao vivenciarem involuntariamente ciclos de dispensa, encontram maiores dificuldades de recolocação profissional e, quando encontram, não conseguem, na maioria das vezes, mobilizar o capital que dispõe no acesso a um posto de trabalho, dadas as próprias características das vagas ofertadas, tornando-se, em muitos casos, até um empecilho, haja vista que as empresas apresentam restrições para o acesso de trabalhadores mais qualificados para algumas vagas, gerando uma verdadeira contradição ao clamarem por trabalhadores com qualificação para ocuparem estas vagas. Há, assim, uma verdadeira dialética de inclusão e de exclusão no acesso ao mercado de trabalho em que o ritmo das transformações está cada vez mais acelerado e incerto com relação às perspectivas de referencial em termos de área de atuação, de conhecimento e de instrumentais de trabalho, os quais balizam, através do esforço organizado, sua própria atuação, no longo prazo, ao se chamar de “carreira”

Esta observação leva a questionar as propostas que estão em curso em termos de políticas públicas do trabalho – os casos das políticas de qualificação profissional, seguro-desemprego, por exemplo – e os movimentos sociais, entre eles, o sindical, atente-se que estamos em pleno século XXI e que subjacente ao aparente revigoração da sociedade

salarial do século passado esteja ocorrendo a mais recente onda de flexibilização das relações de trabalho. É este o desafio das próximas gerações.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: OIT, 2003.
- ABRANCHES, Sergio H. et al. **Política social e combate à pobreza**. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios da sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis, 2007.
- \_\_\_\_\_. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANFAVEA. **Anuário da indústria automotiva brasileira 2010**. São Paulo, 2010.
- ANSART, Pierre. **Les sociologies contemporaines**. Paris: Editions du Seuil, 1990.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- \_\_\_\_\_. **Uma esquerda fora do lugar: o governo Lula e os descaminhos do PT**. Campinas: Armazém do Ipê, 2006a.
- \_\_\_\_\_. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009a.
- \_\_\_\_\_. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006b.
- \_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre afirmação e a negação ao trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009b.
- ATKINSON, J. Flexibility: planning for an uncertain future. **Manpower Policy and Practice**, v. 1, p. 26-29, 1985.
- AVELAR, Lúcia. **Mulheres na elite política**. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2001.
- AZEREDO, B.; RAMOS, C. A. **Políticas públicas de emprego: experiências e desafios**. Brasília, DF, 2005. (Planejamento e políticas públicas, n. 12).
- BADINTER, Elisabeth. **Um é o outro: relações entre homens e mulheres**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- BALTAR, P. Crise econômica e emprego no Brasil. In: MORETTO (Org.) et al. **Economia, desenvolvimento regional e mercado de trabalho**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, 2010.
- BALTAR, P. E. A.; GUIMARÃES NETO, L. **Mercado de trabalho e crise**. São Paulo: ANPEC, 1987.

- BALTAR, P.; KREIN, J. D.; MORETTO, A. O emprego formal nos anos recentes. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 3, p. 3-10, 2006.
- BAUMAN, Zygmunt. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.
- \_\_\_\_\_. **Vidas desperdiçadas**. [S.l.]: Jorge Zahar Editora, 2005.
- BECKER, Gary. The economic approach to human behavior. In: BECKER, Gary. **The economic approach to human behavior**. Chicago: The University Chicago Press, 1976.
- BECKER, Salomon H. **Outsiders**. Paris: A. M. Métaille, 1985.
- BENDIX, Reinhard. **Construção nacional e cidadania**. São Paulo: Edusp, 1996.
- BENOIT, Odile; DUNCAN, Gallic. **Chômeurs de longue durée**. Poitiers: Actes Sud, 1992.
- BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1978.
- BERGSTROM, O.; STORRIE, D. **Contingent employment in Europe and the United States**. Cheltenham: Edward Elgar, 2003.
- BERNARDO, Maria. **Discurso flexível, trabalho duro: o contraste do discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores**. 2006. 225 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
- BESSIN, M. Les temps, une question de pouvoir. **Mouvements**, Paris, ed. 2, p. 47-48, janv./févr. 1999.
- BESSON, Jean-Louis (Org.). **A ilusão das estatísticas**. São Paulo: Unesp, 1999.
- BICEV, J. T. A constituição do setor de mão-de-obra temporária na Região Metropolitana de São Paulo. In: GUIMARÃES, N. A. (Org.). **À procura de trabalho: instituições de intermediação e redes sociais na saída do desemprego: São Paulo numa perspectiva comparada: relatório final do Projeto CNPQ – Aux 481268/2004-9**. São Paulo: CEM, 2007. Cap. 4, p. 131-146.
- BORGES, M. A. Uma contribuição ao debate do Sistema Nacional de Emprego. **Revista da ABET**, São Paulo, ano 3, n. 5, p. 60-87, 2003.
- BOURDIEU, Pierre et al. **O ofício do sociólogo: metodologia da pesquisa na sociologia**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp, 2008.
- \_\_\_\_\_. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Les sens pratique**. Paris: Les Editions de Minuit, 1980.

\_\_\_\_\_. **O poder simbólico**. Lisboa: Difel, 1984.

\_\_\_\_\_. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1981.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 6 dez. 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm)>. Acesso em: abr. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação brasileiro de ocupações: códigos, títulos e descrições** (livro um). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [20--].

\_\_\_\_\_. **Termo de referência para elaboração do Plano Plurianual do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda**. Brasília, DF, [20--]. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/codefat/termos\\_referencia.asp](http://www.mte.gov.br/codefat/termos_referencia.asp)>. Acesso em: 2013.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a adequação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

CACCIAMALLI, Maria C. et al. **Boas práticas de serviços de emprego no Brasil**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

CACCIAMALLI, Maria C. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, v. 14, p. 153-174, jun. 2000.

\_\_\_\_\_. **Informatização recente do mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: FEADSP, 1989.

CAMARGO, J. A. **Metodologia de construção de índices de rotatividade de mão-de-obra: ajustamento de curto prazo**. 1976. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1976.

CARDOSO, Fernando; FALLETO, Enzo. **Dependência e desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

CARDOSO JR, José. Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 1990. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 23, n.2, p. 899-922, 2002.

CASTELLS, Manuel. **A cidade informacional: tecnologias da informação, reestruturação econômica e o processo urbano-regional**. Madri: Aliança Editorial, 1995.

\_\_\_\_\_. **A era da informação: fim de milênio**. Cidade do México: Século XXI Editores, 2001a. V. 3.

\_\_\_\_\_. **A era da informação: o poder da identidade**. Cidade do México: Século XXI Editores, 2001b. V. 2.



\_\_\_\_\_. **Problemas de investigação em sociologia urbana**. Madri: Século XXI Editores, 1971.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CHAHAD, J. O emprego formal no Brasil entre 1992-2006: comportamento, tendências atuais e suas causas explicativas. In: MACAMBIRA, J. **O mercado de trabalho formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006. p. 43-68.

CHAHAD, José; MACEDO, Roberto. **FGTS e a rotatividade**. São Paulo: Nobel, 1985.

COHN, R M. The effects of employment status change on self-attitudes. **Social Psychology**, n. 41, p. 81-93, 1978.

COMIN, Álvaro. Mudando sem sair do lugar: emprego e estrutura ocupacional em São Paulo. In: GUIMARÃES, Nadya. **Mercados de trabalho e oportunidades: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 181-230.

COMTE, Maurice. Três milhões de desempregados. In: BESSON, Jean-Louis (Org.). **A ilusão das estatísticas**. São Paulo: Unesp, 1995.

DAL ROSSO. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAL MOLIN, Naiara. As reformas trabalhista e sindical nos governos Cardoso e Lula: conflitos e consensos. 2011. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011.

DAR, A.; TZANATTOS, Z. **Active labor markets programs: a review of evidence of evaluations**. Washington, DC: World Bank, 1999. Mimeografado.

DEDECCA, Cláudio. O desemprego na pesquisa de emprego e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, v. 20, n. 4, p. 46-57, out./dez. 2006.

DEDECCA, C. S.; BALTAR, P. E. A.; HENRIQUE, M. W. Mercado de trabalho e exclusão no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA et al. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?**. São Paulo: Scritta, 1996.

DELLA PORTA, D.; GREGO, M.; SZAKOLEZAI, A. **Identità, riconoscimento, scambio**. Milano: Laterza, 2000.

DEMAZIÈRE, Didier. **Le chômage: comment peut-on être chômeur?**. Paris: Belin, 2003.

\_\_\_\_\_. **La sociologie du chômage**. Paris: La Decouverte, 1995.

DEZALAY, Yves; GARTH, Brian. **Global palace wars**. No prelo.

DIAMOND, Peter. **Unemployment, vacancies, wages**. [S.l.: s.n.], 2011. Disponível em: <<http://econ-www.mit.edu/faculty/pdiamond/papers>>. Acesso em: 26 abr. 2011.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

\_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DIEESE. **Fortalecimento institucional para a incorporação da dimensão de gênero e raça nas políticas de erradicação da pobreza e geração de emprego dirigidas ao setor informal na América Latina**. São Paulo, 2006.

\_\_\_\_\_. A nova cara da rotatividade na era de tecnologias avançadas: segunda parte. **Boletim DIEESE**, São Paulo, ano 8, jan. 1989.

\_\_\_\_\_. **Qualificação e mercado de trabalho**: apontamentos para políticas públicas em regiões metropolitanas. São Paulo, 2011a.

\_\_\_\_\_. Rotatividade: conceito e determinantes: primeira parte. **Boletim DIEESE**, São Paulo, ano 7, dez. 1988.

\_\_\_\_\_. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo, 2011b.

DURAND, Gilbert. **As estruturas antropológicas do imaginário**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

DURKHEIM, E. **A divisão do trabalho social**. Lisboa: Editorial Presença, 1989.

\_\_\_\_\_. **As regras do método sociológico**. 9. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1978.

\_\_\_\_\_. **O suicídio**. São Paulo: Martin Claret, 2008.

ELIAS, Norbert. **Os estabelecidos e os outsiders**. [S.l.]: Jorge Zahar Editora, 2000.

ELIAS, Peter. Reestruturação, requalificação e dispensas: a dinâmica do mercado de trabalho do Reino Unido nos anos 1990. In: GUIMARÃES, Nadya. **Mercados de trabalho e oportunidades**: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 21-66.

FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930**: historiografia e história. São Paulo: Brasiliense, 1972.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 5. ed. São Paulo: Globo, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

- FREYNET, Marie-France. **Les médiations du travail social: contre l'exclusion, (re)construire les liens.** Lyon: Chronique Sociale, 1995.
- FRYER, D.; PAYNE, R. Being unemployed: A review of the literature on psychological experience of unemployment. In: COOPER, C. L; ROBERTSON, I. (Ed.). **International Review of industrial and organization psychology.** Chichester: Wiley, 1986. p. 235-278.
- FOX, Jonathan; ROWN, L. **The struggle for accountability: The World Bank, NGOs, and grassroots movements.** Cambridge: MIT Press, 1998.
- GEHRINGER, Max. **O melhor de Max Gehringer na CBN: 120 conselhos sobre a carreira, currículo, comportamento e liderança.** São Paulo: Globo, 2006.
- GEORGES, I.; JANEQUINE, O. Etnografia de uma agência privada de intermediação de mão-de-obra: um negócio familiar. In: GUIMARÃES, N. A. (Org.). **À procura de trabalho: instituições de intermediação e redes sociais na saída do desemprego: São Paulo numa perspectiva comparada: relatório final do Projeto CNPQ - Aux 481268/2004-9.** São Paulo: CEM, 2007. Cap. 6, p. 171-189.
- GIAMBIAGI, Fábio. **Brasil raízes do atraso: paternalismo versus produtividade.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- GIDDENS, A. **As conseqüências da modernidade.** São Paulo: Unesp, 1991.
- GINZBURG, Carlo. Sinais: raízes de um paradigma indiciário. In: \_\_\_\_\_. **Mitos, emblemas, sinais: morfologia e história.** São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 143-179.
- GOHMAN, Irving. **Estigma: notas sobre manipulação de identidade deteriorada.** Rio de Janeiro: Zahar, 1975.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.
- GUARESCHI, Pedrinho A. **A fala do trabalhador.** Petrópolis: Vozes, 1993.
- GUERRA, A. et al. (Org.). **Atlas da nova estratificação social no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2007. V. 2: Trabalhadores urbanos: ocupação e queda na renda.
- GUILHOT, Nicolas. **The democracy makers: foreign policy activists, political scientists and the construction of an international market virtue.** 2001. Tese (Doutorado) - IUE, 2001.
- GUIMARÃES, Nadya; CARDOSO, Adalberto. Apresentação. In: GUIMARÃES, Nadya et al. **Mercado de trabalho e oportunidades: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- \_\_\_\_\_. **O sistema de intermediação de empregos: um outro olhar sobre o mercado de trabalho em São Paulo.** São Paulo: CEBRAP, 2004. Mimeografado.
- GUIMARÃES, Nadya et al. **Desemprego: uma construção social: São Paulo, Paris, Tóquio.** Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho e oportunidades:** reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

\_\_\_\_\_. **À procura de trabalho:** instituições do mercado e redes. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009b.

HARBEMAS. A nova intransparência: a crise do Estado do bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 32. p. 143-164, mar. 1987.

HARTLEY, J. F. Psychological approaches to unemployment. **Bulletin of the British Psychological Society**, London, 1980.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HIRANO, L. F.K. Currículo: a embalagem do produto. In: GUIMARÃES, N. A. (Org.). **À procura de trabalho:** instituições de intermediação e redes sociais na saída do desemprego: São Paulo numa perspectiva comparada: relatório final do Projeto CNPQ - Aux 481268/2004-9. São Paulo: CEM, 2007. Cap. 7, p. 189-229.

HOBSBAWN, E. J. **Os trabalhadores:** estudos sobre a história do operariado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova Economia**, Belo Horizonte, p. 58, maio/ago. 2004.

HOFFMAN, M. B., CUTRIM, M. A. B. **O desemprego no Brasil:** como medi-lo. São Paulo: [s.n.], 2000. Mimeografado.

HOGGART, Richard. **La culture du pauvre**. Paris: Minuit, 1970.

HOLCMAN, Robert. Les chômeurs dans la société. In: \_\_\_\_\_. **Problemes politiques et sociaux:** dossiers d' actualité mondiale. [S.l.: s.n.], 1995. (Paris La documentation Française, v. 48).

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO. **Evolução do emprego industrial no Ceará**. Fortaleza, 2007.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa desemprego e subemprego**. Fortaleza, 2008.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa de satisfação dos clientes:** empresários e trabalhadores 2010. Fortaleza, 2010.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa de satisfação dos clientes:** empresários e trabalhadores 2011. Fortaleza, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Brasil:** o estado de uma nação. Brasília, DF, 2006.

\_\_\_\_\_. **Impactos da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) de automóveis.** Brasília, DF: IPEA, 2009. (Nota técnica, n. 26).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção 181.** [S.l.], [20--]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>>. Acesso em: dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Decent work and the informal economy.** Geneva, 2002.

\_\_\_\_\_. **Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya.** Geneva, 1972.

\_\_\_\_\_. **Employment, unemployment and underemployment: surveys of economically active population.** Geneva, 1990.

\_\_\_\_\_. **Global employment trends for youth.** Genebra, 2004.

\_\_\_\_\_. **The global jobs crisis and beyond.** Geneva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Igualdade no trabalho: enfrentando desafios: notas: suplemento nacional.** Brasília, DF, 2007a.

\_\_\_\_\_. **Labour market policies and the public employment service.** Paris, 2001.

\_\_\_\_\_. **Tendências mundiales del empleo de las mujeres.** Genebra, 2007b.

JAHODA, M. **Empleo y desempleo: un analisis sócio-psicológico.** Madrid: Morata, 1987.

\_\_\_\_\_. **Employment and unemployment.** Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1982.

JARDIM, Fabiana. **Entre o desalento e a invenção: experiências de desemprego e desenraizamento em São Paulo.** [S.l.]: Annablume, 2009.

KEYNES, J. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda.** São Paulo: Atlas, 1982.

KREIN, José. O avanço das formas de contratação. In: MACAMBIRA, Júnior. **Brasil e Nordeste: ocupação, desemprego e desigualdade.** Fortaleza: IDT, 2007. p. 129-160.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil.** São Paulo: Brasiliense, 1987.

LAFARGUE, Paul. **O direito a preguiça: a religião do capital.** São Paulo: Kairós, 1983.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto.** 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1975.

LENOIR, R. Objeto sociológico e problema social. In: CHAMPAGNE, P. et al. **Iniciação a prática sociológica.** Petrópolis: Vozes, 1998. p. 59-106

LEONE, E. T. Empobrecimento da população e inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo na década de 1980. In: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**. Campinas: Scritta, 1996. 344 p. 151-169.

\_\_\_\_\_. A mulher no atual mercado de trabalho. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 3, p. 30-32, 2006.

LIN, Nan. **Social capital: a theory of social structure and action**. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.

LORETO, Gadino. Depressão, crise e recessão econômica. **Neurobiologia**, v. 50; n. 1, p. 1-68, jan./mar. 1987.

MACAMBIRA, J. **O mercado de trabalho formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006.

MACAMBIRA, J.; CARLEIAL, L (Org.). **Emprego, trabalho e políticas públicas**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Nordeste, 2009.

MACAMBIRA, J.; SANTOS, S. dos (Org.). **Brasil e Nordeste: ocupação, desemprego e desigualdade**. Fortaleza: IDT, 2007.

MAIA, A. G. Perfil do desemprego no Brasil nos anos 2000. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 6, p. 15-22, maio/ago. 2007.

MAJNONI, Béatrice. **A fábrica de desempregados**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

MALAGUTI, M. **Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado**. São Paulo: Boitempo, 2000.

MARINI, Ruy. La acumulación capitalista mundial y el subimperialismo. **Cuadernos Políticos**, v. 12, 1977.

\_\_\_\_\_. **Dialéctica da dependência**. Cidade do México: Era, 1973.

MCFAIDEN, R. Threatened identities: unemployed people. **Current Psychology**, v. 14, n. 3, p. 233-257, Fall 1995.

MCKNIGHT, Abigail Peter. Mobilidade dos indivíduos de baixa renda: uma perspectiva de trajetória de vida ocupacional. In: GUIMARÃES, Nadya. **Mercados de trabalho e oportunidades: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 231-274.

MÉDA, Dominique. **O trabalho: um valor em vias de extinção**. Lisboa: Fim de Século, 1999.

MELO, Hildete Pereira. Gênero e pobreza no Brasil. **Projeto Governabilidad Democrática de Género en América Latina y el Caribe: relatório final**. Brasília, DF: Cepal, 2006.

MERCURE, Daniel. Restructuration de l'emploi et emergence de nouvelles formes de manipulation symbolique en milieu de travail. **L'association Internationale des Sociologues de Langue Française**, Bruxelles, v. 1, n. 6, 1990.

MESQUITA, Erle. **Informalidade no mercado de trabalho de Fortaleza**: dimensão e características. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2008. 41 p.

MINARELLI, J. Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MINAYO, Cecília de S. **Os homens de ferro**: estudo sobre os trabalhadores do Vale do Rio Doce em Itabira. Rio de Janeiro: Dois Pontos, 1986.

MORAES FILHO, Evaristo. **Urbanização e industrialização**: análise sociológica da legislação do trabalho e da organização sindical brasileira. [S.l.: s.n.], [20--]. Disponível em: <[http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=AT\\_prodInte&PagFis=16729&Pesq=](http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=AT_prodInte&PagFis=16729&Pesq=)>. Acesso em: 2013.

MOREIRA, Carlos; RAUS, Diego; LEYTON, Juan. **La nueva política en América Latina**: rupturas y continuidades. [S.l.]: Ediciones Trilce, 2008.

MORETTO, Amilton. **O sistema público de emprego no Brasil**: uma construção inacabada. São Paulo: LTr, 2009a.

\_\_\_\_\_. **O serviço público de emprego e seus indicadores de desempenho**: questões para reflexão. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2009b.

MORIN, Pierre. **La grande mutation du travail et de l'emploi**: emploi juste à temps et travail éclaté dans la société post-industrielle. Paris: Les Editions d'Organisation, 1994.

NEFF, Walter. **Work and human behavior**. Chicago: Aldine, 1968.

NOGUEIRA, O. **Preconceito de marca**: as relações sociais em Itapetininga. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

O'DONNELL, Guilherme. Hiatos, instituições e perspectivas democráticas. In: REIS, Fábio W.; O'DONNELL, G. (Org.). **A democracia no Brasil**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Vértice, 1988.

OFFE, Claus. Trabalho como categoria sociológica fundamental: trabalho e sociedade. **Tempo Brasileiro**, Rio de Janeiro, v. 1, 1989.

OLIVEIRA, C. Alonso; MATTOSO, Jorge E. L. (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Página Aberta, 1994.

NORTH, Douglas. **Instituciones, cambio institucional y desempeño económico**. Cidade do México: Fondo de Cultura Económica, 1993.

PARREIRAS, Luiz. **A utilização da PED no acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho metropolitano**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. p. 29-41. (Nota Técnica).

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

PEDRO, Mônica. A intermediação de mão de obra numa grande organização: especificidades de uma empresa pioneira. GUIMARÃES, N. A. (Org.). **À procura de trabalho: instituições de intermediação e redes sociais na saída do desemprego: São Paulo numa perspectiva comparada: relatório final do Projeto CNPQ - Aux 481268/2004-9**. São Paulo: CEM, 2007. Cap. 5, p. 148-171.

PIERSON, Donald. **Branços e pretos na Bahia**. São Paulo: Editora Nacional, 1971.

PIZZORNO, Alessandro. **Identità, riconoscimento, scambio**. Roma: Laterza, 2000.

POCHMANN, M. et al. **Atlas da nova estratificação social no Brasil: classe média, desenvolvimento e crise**. São Paulo: Cortez, 2006.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. São Paulo: Cortez, 2007.

POCHMANN, M. **A batalha do primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

\_\_\_\_\_. **O desafio da inclusão social no Brasil**. São Paulo: Publisher Brasil, 2004.

\_\_\_\_\_. Desenvolvimento, desigualdade e a questão regional no Brasil. **Boletim Regional**, v. 1, p. 5-8, 2008. Entrevista.

\_\_\_\_\_. **Era FHC: a regressão do trabalho**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1948.

PURCELL, Kate. Fragmentação ocupacional, trabalho flexível e forças de trabalho segmentadas. In: GUIMARÃES, Nadya. **Mercados de trabalho e oportunidades: reestruturação econômica, mudança ocupacional e desigualdade na Inglaterra e no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 77-120.

QUEIROZ, M. Isaura Pereira de. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: \_\_\_\_\_. **Enciclopédia aberta de ciências sociais**. São Paulo: Vértice, 1988.

RAMOS, L. **O desempenho do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões especiais**. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. 44 p. (Texto para Discussão, n. 1.255).

RAMOS, L.; FERREIRA, V. **Padrões espacial e setorial da evolução da informalidade no Brasil: 1991-2003**. Rio de Janeiro: IPEA, 2005. (Texto para Discussão, n. 1099).

REIS, Elisa. Desigualdade e solidariedade, uma releitura do familismo amoral de Banfield. **Revista Brasileira de Ciências Sociais Anpocs**, n. 29, p. 35-48, 1995.



REIS, Maurício. **Mudanças na relação entre a PME e PED com a nova metodologia da PME**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004. p. 43-48. (Nota Técnica).

RIBEIRO, Carlos. **Desigualdade de oportunidades no Brasil**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a dedução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RIVERO, Patrícia. **Trabalho: opção ou necessidade?**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

SABÓIA, João. A geração de emprego industrial no Brasil no quinquênio 2000/04: um movimento em direção ao interior do país. In: MACAMBIRA, J. **O mercado de trabalho formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006. p. 87-116.

\_\_\_\_\_. Mercado de trabalho no Brasil: fatos e alternativas. In: SICSÚ, João; PAULA, Luiz Fernando de; MICHEL, Renault. (Org.). **Novo-desenvolvimentismo: um projeto nacional de crescimento com equidade social**. Barueri: Manole, 2005. p. 217-237.

SABÓIA, João; FALVO, Josiane. O papel do SINE na intermediação de mão-de-obra no Brasil: Nordeste e Sudeste. In: MORETTO, Amilton et al. **Economia, desenvolvimento regional e mercado de trabalho do Brasil**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2010.

SANTOS, A. L. dos. Recuperação do emprego formal e baixo crescimento: impactos sobre o mercado de trabalho. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 3, p. 22-29, 2006.

SANTOS, J. Bosco F. **O avesso da maldição de Gênesis: a saga de quem não tem trabalho**. São Paulo: Annablume, 2000.

SARAVIA, E. Introdução à teoria da política pública. In: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E. (Org.). **Políticas públicas: coletânea**. Brasília, DF: ENAP, 2006. V. 1.

SAY, Jean Batiste. **Tratado de economia política**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1986.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática: as conseqüências sociais da segunda revolução industrial**. 4. ed. São Paulo: Editora da Unesp, 1995.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, 1995.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

\_\_\_\_\_. **Respeito: a formação do caráter em mundo desigual**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SIMONSEN, Roberto C. **História econômica do Brasil: 1500/1820**. 8. ed. São Paulo: Nacional, 1978.

SINE. **Desemprego, alguns aspectos econômicos, sociais, regionais, institucionais e metodológicos.** Fortaleza, 1985. V. 2.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

TODESCHINI, R.; LIGIÉRO, A.; MATOS, F. Processo e principais resultados da construção de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda integrado e participativo. **Revista da ABET**, v. 5, n. 2, p. 87-101, jul./dez. 2005.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia.** 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

WILLIAMSON, O. **The economic institutions of capitalism.** New York: Free Press, 1985.