

À Procura de Trabalho: Desempregado, demandante de trabalho, candidato¹

Nadya Araujo Guimarães²

Tem sido crescente o interesse da sociologia brasileira pelos estudos do mercado de trabalho e das formas e experiências associadas ao desemprego, depois de um longo período de jejum intelectual durante o qual haviam dominado as análises sobre as condições de organização e uso do trabalho no cotidiano das empresas e sobre as formas da ação coletiva organizada através dos sindicatos. Não sem razão. Os processos

-
- 1 Comunicação apresentada na mesa “Estructura ocupacional, pobreza y mercados de trabajo”, na ocasião do V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, voltado ao tema “Hacia una nueva civilización del trabajo”, entre 18 a 20 de abril de 2007, realizado em Montevideo, Uruguai. A análise aqui apresentada se baseia em resultados do projeto “À procura de trabalho: instituições do trabalho e redes de sociabilidade”, que se desenvolve, sob minha coordenação, com apoios do CNPq (Aux. 481268/2004-9 - Edital Universal 19/2004) e da Fapesp/Programa Cepid (Projeto 1998/14342-9). As idéias aqui apresentadas se beneficiaram do trabalho conjunto e do debate partilhado na equipe de pesquisa e especialmente do apoio de Paulo Henrique da Silva, Marcus Farbelow, Jonas Tomazi Bicev e Natalia Finelli de Moraes na preparação dos dados quantitativos, tanto quanto de Isabel Georges, Mônica Pedro, Gisela Tartuce, Priscila Vieira, Olívia Janequine e Luis Felipe Kojima Hirano na realização dos levantamentos qualitativos. Comentários são muito bem-vindos.
 - 2 Professora Livre-Docente do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (FFLCH/USP) e Pesquisadora do CNPq associada ao Centro de Estudos da Metrópole (CEM). E-mail: nadya@uol.com.br Website: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>. Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo e Cebrap. Rua Luciano Gualberto, 315 Cidade Universitária. 05.508-010 São Paulo SP Brasil. Tel: (55-11) 3091-3703 Fax: (55-11) 3091-4505. Webpage: www.fflch.usp.br/sociologia/nadya. E-mail: nadya@uol.com.br.

de reestruturação macro-econômica e micro-organizacional tiveram efeitos importantes não apenas no que tange às relações sociais nos locais de trabalho, como também no mercado de trabalho. Eles ampliaram o volume e a duração do desemprego, diferenciando as suas formas, além de diversificarem as modalidades de ocupação e de relações contratuais de trabalho. Assim, não apenas o desemprego parecia mais uma vez encarnar o seu papel de importante mecanismo de redistribuição das oportunidades ocupacionais, como os próprios tipos de alternativas de trabalho revelavam-se agora mais nítidos em sua diversidade.

O movimento que leva do trabalho ao desemprego passou a ser, então, mais e mais esquadrinhado, destacando-se estudos sobre a desigualdade com que o risco da perda do trabalho atingia grupos de indivíduos distintos por características tais como idade, sexo, cor, posição na família, momento no ciclo de vida, escolaridade, ocupação e setor de atividade; ao lado desses, passaram a ser mais freqüentes as análises longitudinais de tipo quantitativo sobre trajetórias de desempregados, não raro aliadas (e/ou alimentando) pesquisas qualitativas sobre representações subjetivas acerca da experiência da perda de trabalho regular.

Essa agenda, assim ampliada, tem deixado de fora, entretanto, uma outra gama de temas igualmente relevante e referida ao movimento de saída do desemprego. Em especial, pouca atenção tem sido dedicada ao estudo dos mecanismos acionados pelos indivíduos para obter uma nova ocupação. Por isso mesmo, passei a me dedicar mais sistematicamente ao tema (Guimarães, 2005, 2006-a). Neste texto tratarei de uma dimensão especial do mesmo, qual seja, a da situação de procura institucionalizada via mecanismos e instituições do próprio mercado de trabalho.

Procurarei sugerir possíveis respostas a um pequeno conjunto de indagações que estarão na base de cada uma das quatro outras sessões em que se divide o trabalho e que se seguirão à presente introdução. Na primeira delas, retomarei brevemente o percurso de pesquisa que leva ao interesse por entender melhor os mecanismos de saída do desemprego, e dentre esses especificamente aqueles que passam pelas instituições do mercado de trabalho. Duas indagações serão propostas ao leitor nesta primeira seção do texto: por que pensar em instituições de intermediação e qual a importância destas para entender-se a dinâmica dos grandes mercados de trabalho hoje no Brasil? Na segunda seção, e usando dados do *survey* “À procura de trabalho” que conduzi em 2004, me dedicarei a tratar da segunda indagação: quem procura trabalho via tais instituições? Será um tipo especial de trabalhador? Sendo este o caso, quais as suas características? Na terceira seção, com base nos primeiros resultados do trabalho de observação de campo que nossa equipe conduziu num *cluster* de agências de emprego no ano de 2005, procurarei caracterizar como se procura trabalho por essa via; pretendo dialogar com os achados quantitativos obtidos através de um olhar de tipo sócio-antro-

pológico sobre a situação de procura de trabalho. Finalizarei, na quarta e última seção, com algumas breves reflexões sobre alguns aspectos relevantes, sugeridos por esses achados, para um debate sobre as novas configurações do mercado e das relações de trabalho, ao menos quando tomamos em conta a realidade dos grandes mercados metropolitanos no Brasil atual.

A chegada dos intermediários: seguindo as pegadas de um novo fenômeno

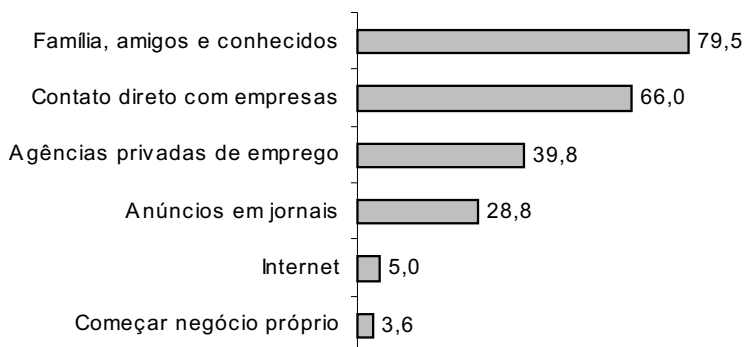
Em estudos anteriores, enquanto me dedicava a analisar a questão do desemprego, iniciei a exploração do tema da procura de trabalho. Por certo esta é parte constitutiva daquele na medida em que, seja do ponto de vista normativo (isto é, da institucionalização do fenômeno), seja do ponto de vista subjetivo (isto é, da internalização de um certo estatuto socialmente normatizado), o desempregado extrai o reconhecimento (administrativo e social) e, assim sendo, a legitimidade da sua condição, do fato de ser um demandante de trabalho; vale dizer, alguém “em procura ativa” (para usar o jargão pleonástico das políticas públicas) de uma ocupação. Por isso mesmo, no estudo do fenômeno do desemprego, tornava-se inescapável a abordagem da temática da procura de trabalho. Todavia, a cada novo prisma sob o qual focalizava o assunto, mais os achados pareciam convidar a uma observação ainda mais sistemática e aprofundada.

Assim, encontrei inicialmente (Guimarães *et al*, 2003) que, no seu esforço por procurar trabalho, os indivíduos acionavam diferentes mecanismos, perseguindo diferentes vias. Até aí, nada muito inovador, e o achado era quase um truísmo. Mas, observando melhor o que se passava na região metropolitana de São Paulo, o caso empírico estudado,³ dois mecanismos se destacavam: as redes de contatos pessoais (referidas como expedientes habituais de procura por 8 em cada 10 entrevistados) e a prospecção direta e individual junto a empresas (referidas por quase 7 em cada 10 entrevistados). O achado parecia sugerir que, ao menos naquela metrópole (espaço destacável por reter o maior estoque de desempregados do país), a procura de trabalho era um empreendimento que se resolvia no âmbito privado, via mecanismos que remetiam ao esforço individual, solitário e/ou mobilizando os seus contatos pessoais.

3 Trata-se do survey “Mobilidade Ocupacional”, realizado entre abril e dezembro de 2001 junto a uma amostra representativa da população economicamente ativa na região metropolitana de São Paulo, na forma de um questionário suplementar à PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. O levantamento foi realizado em parceria com a Fundação SEADE, como parte do programa de pesquisas do Centro de Estudos da Metrópole. Durante 9 meses, entre abril e dezembro de 2001, cerca de 27 mil domicílios foram pesquisados, do que resultou uma base de informações sobre 53.170 indivíduos, dos quais, no momento da entrevista, cerca de 28.189 foram classificados como ocupados, 6.627 como desempregados e 18.354 como inativos.

Figura 1

**Região Metropolitana de São Paulo, 2001:
Mecanismos mais utilizados na procura de trabalho**



Fonte: Pesquisa Cebrap/CEM - Seade, Survey “Mobilidade Ocupacional”, RMSP-abril/dez.,2001. Esta pergunta admitia resposta múltipla. In: Guimarães *et al* (2003)

Literatura anterior no tema já havia destacado o papel das redes sociais na procura e obtenção de trabalho.⁴ E, por isso mesmo, o esforço por investigar mecanismos de procura em São Paulo desenvolveu-se no quadro de um projeto comparativo⁵ que contrastava a maior metrópole brasileira com duas outras, também de grande porte, embora sujeitas a outros regimes de *welfare*⁶: Paris (um modelo bem sucedido de tipo inclusivo, universalista e publico, que caracteriza o auge dos chamados “trinta anos gloriosos”) e Tóquio (um modelo privado mas igualmente bem sucedido embora menos inclusivo porque centrado no emprego e institucionalizado sob o chamado “sistema de emprego vitalício”).

Ao compará-las, vimos que, conquanto a mobilização de redes pessoais com vistas a voltar ao trabalho estivesse presente em todos os quadrantes, era entre nós que a sua vigência se mostrava mais expressiva (Guimarães, 2006). Isso indicava que, na ausência de um bem sucedido regime de proteção ao desemprego (amplo por seus critérios de elegibilidade e diverso pela natureza dos seus benefícios, para ainda seguir com a tipologia de Gallie e Paugam), era no espaço privado e da proatividade individual (solitária e/ou acionadora dos laços sociais) que se jogava a cartada decisiva no sentido de maximizar o acesso a uma nova ocupação.

4 Ver especialmente Ledrut (1966), Granovetter (1973 e 1974), Rosembaun *et al* (1990), Degenne *et al* (1991), Degenne e Forsé (1994), Forsé (s/d).

5 Resultados desse projeto estão cuidadosamente sistematizados em Kase e Sugita (2006).

6 Seguindo o instigante argumento desenvolvido por Gallie e Paugam (2000).

Entretanto, se observássemos com um pouco mais de detenimento esse achado, veríamos que uma terceira alternativa também ali se delineava: quase 4 em cada 10 indivíduos buscavam uma saída no mercado de trabalho através das agências privadas de emprego. E isso num momento (2001) em que o governo punha enorme ênfase na sua política de constituição de mecanismos públicos de intermediação, mobilizando para tal tanto os braços do que denominava o seu sistema de emprego (SINE), no governo federal e nos governos estaduais, como instituições da sociedade civil, especialmente sindicatos e centrais sindicais, e financiando-os de modo relativamente farto através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A inexpressividade estatística do esforço governamental e dos que a ele se associavam vis-à-vis o vigor (vistos os dados) com que indivíduos recorriam a essas instituições privadas do mercado de trabalho, parcela ainda invisível para a academia, atçou o meu interesse por entender melhor quem eram esses agentes que tanta acolhida tinham entre os demandantes de emprego.

A constituição de instituições de intermediação e, notadamente, daquelas vocacionadas ao chamado “negócio do trabalho temporário” vinha sendo crescentemente tratada por uma literatura internacional, ávida por descrever o papel de tais intermediários na (re)inserção ocupacional. Se tal literatura não chegava a ser abundante, ela não deixava de ser significativa. Análises recentes já haviam surgido, e nas mais diferentes latitudes, no que concerne aos Estados Unidos (Peck e Theodore, 1999; Pastor *et al.*, 2003), à Europa (Forde, 2001; Beynon *et al.*, 2002; Gray, 2002; Bergstrom e Storrie, 2003; Koene e Purcell, 2004), ou a países da América Latina (Echeverría, 2001).

Em todos esses casos, destacavam a nova figura que emergia no mercado de trabalho, organizando a intermediação entre, por um lado, necessidades cada vez mais flexíveis (em termos numéricos e funcionais) de parte das empresas e, por outro lado, a busca de novas oportunidades ocupacionais por trabalhadores que ou haviam sido desligados depois de contratos duradouros em funções agora reestruturadas, ou eram (re)ingressantes no mercado de trabalho. Eram empresas organizadas com o fito de prover pessoal para outras firmas, seja intermediando trabalhadores para contratos a serem firmados com outrem, seja contratando diretamente para uso por múltiplos demandantes finais. Sendo o outro lado da moeda do movimento de reestruturação das firmas, sua presença no mercado de trabalho tornava-se tanto mais forte quanto mais intensa e perceptível se mostrava tal reestruturação. Elas não eram apenas, ou necessariamente, agências de emprego, já que tinham um espectro de atuação bem mais amplo no que concernia à intermediação de mão-de-obra. Parcela significativa era formada por organizações que

assumiam a condição de empregadores daqueles demandantes cuja colocação agenciavam com respeito a um terceiro (Echeverría, 2001).

E longe de se reduzirem à imagem simplificada e estereotipada que vulgarmente mantemos com respeito ao trabalho temporário, chamava a atenção desses analistas a sua diversidade e, mais que isto, certa polarização que os caracterizaria em mercados sob intensa reestruturação das firmas e, logo, sob grande volatilidade no que concerne às oportunidades de trabalho. E, conquanto se tratasse de um fenômeno em crescente expansão e visível nos vários quadrantes, eram consideráveis as suas variações entre contextos sociais, tanto no que concernia às modalidades da intermediação, como à seletividade social com que o trabalho temporário se distribuía entre grupos específicos, ou ainda aos modos de gestão dessas novas relações de trabalho contratado mediante intermediadores.⁷

Tentada a entender melhor o caso brasileiro, segui a minha exploração do tema em duas vias: a da caracterização dos agentes intermediadores e a caracterização dos que procuravam trabalho usando esses serviços.

No que concerne ao primeiro aspecto, busquei inicialmente acompanhar o movimento de construção institucional desse mercado. Deparei-me, então, com a curiosa particularidade de que, entre nós, ele ganhara seu primeiro fôlego justamente pela mão da demanda governamental. De fato, no Brasil, e à diferença do que ocorreu nos Estados Unidos do pós-guerra e nos países da Europa Ocidental em seguida, as empresas de trabalho temporário encontraram seu nicho constitutivo não na demanda do setor empresarial, mas no atendimento a necessidades de pessoal por parte do Governo. Pressionado pelo controle sobre os gastos com a máquina administrativa que se segue ao Golpe Militar de 1964, e visando garantir a expansão de atividades burocráticas sem honrar o que era visto como as “regalias” de que desfrutavam então os funcionários públicos, o executivo volta-se crescentemente para a terceirização, argüindo o alvo de maior eficiência dos novos contratados (Bicev, 2005).⁸

7 Em outra oportunidade, desenvolvi mais detidamente o diálogo com essa literatura. Ver Guimarães, 2006-a.

8 Não por acaso data desse período a legislação que regulamenta o funcionamento do setor, a Lei No 6.019, assinada pelo General Médici a 3 de janeiro de 1974, e poucos meses depois regulamentada através do Decreto No 73.841, também por ele assinado, em 13 de março do mesmo ano. Mas, a máquina administrativa necessitava pessoal de forma duradoura e os contratos não podiam exceder o período de três meses, sob pena de configurar-se vínculo administrativo. Na disputa por direitos, entre trabalhadores que demandavam regularização de vínculo e contratantes pouco dispostos a fazê-lo, a justiça brasileira, através do Tribunal Superior do Trabalho, decide criando norma. Por meio do Enunciado 331, o TST torna legal a prática que denomina de “locação de mão-de-obra”, reconhecendo, por essa via, contratos temporários de mais longa duração sob a forma de prestação de serviços entre

Desde cedo, distinguem-se, entre nós, duas possíveis vias de incorporação do trabalho temporário. Aquele de curta duração, que se adequava ao instituto da legislação original, e que era contratado por prazo restrito, seja diretamente pela empresa ou órgão usuário, seja pelo intermediário. Ao lado deste havia o trabalho temporário de mais longo prazo, chamado de “trabalho terceirizado”, contratado de modo mais duradouro através de empresas de intermediação e alocado nas empresas clientes, com ônus e sob responsabilidade das primeiras. Na senda dessa diferença estava aberto o caminho tanto para o florescimento das atividades de agenciamento e seleção, quanto para o crescimento das atividades de locação propriamente dita.

Nas décadas de 1970 e 1980 pouco a pouco as empresas privadas, notadamente as multinacionais, mas também as grandes empresas nacionais que experimentavam crescimento mais significativo (como no setor de construção civil), passam a aderir ao uso desses mecanismos para ampliar seus efetivos. O trabalho mormente industrial e relativamente pouco qualificado dava o tom no recrutamento. Nos anos 1990 os serviços, notadamente os serviços mais modernos (como bancos e intermediação financeira, *telemarketing*, dentre outros), passam a se constituir no filão para o setor de intermediação de mão-de-obra se o olharmos pelo lado da demanda de força de trabalho. O trabalhador jovem se torna o seu grande cliente, observando pelo lado da oferta de força de trabalho.

Mas os anos 1970 foram também decisivos para sentar as bases de uma outra parte do mercado de mão-de-obra no Brasil: aquele formado pelos agentes de intermediação mantidos pelo recurso público. Pouco mais que um ano depois da regulamentação do trabalho temporário, o regime militar instituiu o SINE – Sistema Nacional de Emprego, por meio do Decreto n.º 76.403, datado de 08.10.75, como consequência da ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego. A principal finalidade do SINE, na época de sua criação, era promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação em todo o País. Além disso, previa o desenvolvimento de uma série de ações relacionadas a essa finalidade principal, tais como, organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho e fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações. Mas, para bem

agentes, com vistas ao fornecimento de trabalhadores terceirizados. É desse momento também a constituição da organização coletiva dos empresários do setor, através da ASSERTTEM – Associação Brasileira de Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário, constituída em 17 de março de 1970, a partir da arregimentação de donos de firmas nacionais, fortemente mobilizados pela conquista da regulamentação da atividade.

entender esse esforço regulador, há que atentar para o fato de que tal institucionalização vinha no bojo de um período de florescimento da atividade econômica, onde oportunidades ocupacionais se expandiam na esteira do chamado “milagre econômico”, cuja crise ainda mal se esboçava em 1975, momento em que essas novas iniciativas se institucionalizavam. De fato, elas parecem mais próprias a dar conta de um mercado em expansão, recorrendo a formas mais flexíveis de trabalho, cujas relações contratuais buscavam contornar direitos estabelecidos, herança do projeto de inclusão e extensão de cidadania do período populista. No que respeita aos chamados “postos de atendimento” do SINE, eles se implantarão em vários pontos do país; mas eram ainda restritos por sua cobertura geográfica, circunscritos que estavam às capitais, e pela porção do mercado que alcançavam, notadamente o trabalho mais desqualificado, em especial o serviço doméstico.

A feição atual do segmento público da intermediação só se estabelecerá com a crise de crescimento aguda que se fará sentir nos anos 1980 e 1990. Assim, em 1988, o art. 239 da Constituição Federal cria o Programa do Seguro-Desemprego, que viria a ser regulamentado posteriormente pela Lei nº 7.998, de 11.1.90, que também instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. A partir dos anos 1990 alteram-se a natureza e a escala dos recursos para custeio e investimento do SINE, que passaram a ser provenientes do FAT, por intermédio do Programa do Seguro-Desemprego. Do mesmo modo, já sob a égide da redemocratização, as normas e diretrizes de atuação do SINE passaram a ser definidas pelo Ministério do Trabalho e por um Conselho Deliberativo tripartite, com presença de trabalhadores, empresários e governos, o Conselho do FAT - CODEFAT. O desafio da conjuntura já era outro. Ganha importância a ação do governo no que ele próprio classifica como “intermediação de mão-de-obra”, no afã de reduzir um desemprego que os documentos oficiais qualificavam como apenas de tipo “ficcional”.⁹

Outro aspecto importante da arquitetura do sistema e que se consolidou nos anos 2000 diz respeito à diversificação de agentes. A mesma complexidade e diferenciação que caracterizava o segmento da intermediação movido pelo recurso privado também passou a ser reconhecida no que concerne ao segmento movido pelo recurso público do FAT. À diferença do que fora o SINE na sua primeira fase de existência durante o período da ditadura militar, nos governos da redemocratização, e particularmente no governo Fernando Henrique Cardoso, consolidam-se as experiências de gestão tripartite de fundos públicos (como notado acima, do FAT inclusive), que vão ser a pedra de toque para dar acesso a agentes não governamentais, como sindicatos e centrais sindicais, ao mundo dos intermediários no mercado de trabalho. De fato, sindicatos e

9 Maiores detalhes nesse argumento ver ainda Guimarães, 2006-b.

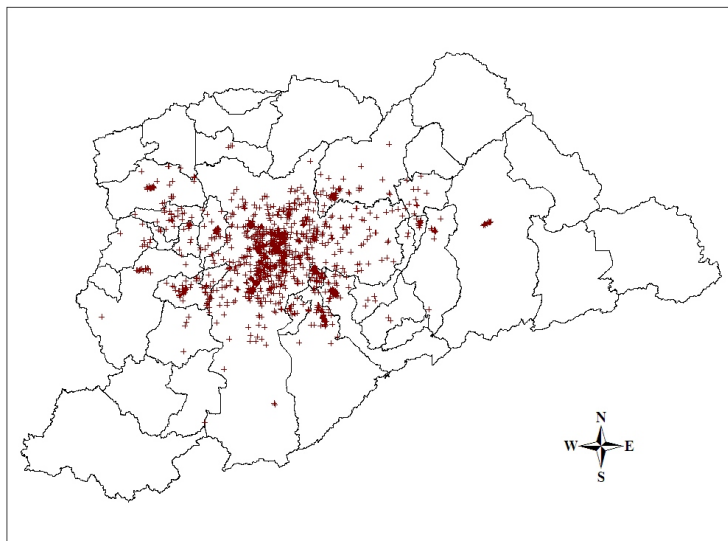
centrais ingressam na gestão e execução de políticas públicas pela porta da qualificação profissional, através da experiência do PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, concebido em 1995 e implementado a partir de 1996 também com recursos do FAT (Guimarães, Comin e Leite, 2000). Dela se expandem, passando a atuar também na intermediação de empregos, consolidando-se, juntamente com os postos de atendimento do governo, como grandes intermediários no curso dos anos 2000. Desse modo, uma malha não desprezível desses agentes se apresenta hoje no mercado de intermediação de oportunidades ocupacionais nos grandes centros urbanos brasileiros. São, sobretudo, agências governamentais e sindicais, mas também podem ser identificadas aquelas ligadas à Igreja e a ONG's.

Todavia, no que concerne aos agentes privados da intermediação, pouquíssima pesquisa empírica se tem produzido até aqui no Brasil. Destaca-se, pelo caráter instigante dos seus resultados, o *survey* conduzido por Pamplona (2002) na região do Grande ABC. Qual o interesse especial que esse espaço empírico pode despertar? Em se tratando do maior e mais antigo reduto da indústria no Brasil, o estudo acompanha o que se passa com as empresas privadas de “agenciamento, locação e intermediação de mão de obra” (como são classificadas nas estatísticas oficiais), justamente na década de mais intensa reestruturação econômica do país, com notável efeito de diminuição de postos de trabalho na indústria, nacional e da região, efeitos esses que haviam sido fartamente explorados por vários ângulos, mas jamais pelos seus nexos com o negócio do trabalho temporário.

E Pamplona encontra que as empresas intermediadoras têm o seu crescimento alimentado pelo processo de reestruturação. Observa ainda que, num momento de queima intensa de postos na região, elas são importantes empregadoras; diretas, pelos seus próprios funcionários e indiretas, pelos que alocam em outras empresas usuárias. Encontrou que têm porte diversificado, mas que, dentre elas, são relevantes as de médio e grande porte, e (achado também significativo), já no início dos anos 2000, era considerável o número das que mantinham mais que um estabelecimento. Elas adotavam, ademais, modernas estratégias de veiculação de oportunidades, como a internet. E parcela importante dava sinais do seu enraizamento regional: muitas eram associativamente mobilizadas e tinham planos promissores para seus negócios no futuro: crescer e multiplicar as suas implantações no território regional (e mesmo nacional).¹⁰

10 Maiores detalhes e números mais precisos em Pamplona, 2002; para uma sistematização mais rápida dos resultados da pesquisa PASSE ver Guimarães, 2006-b.

Figura 2
Empresas privadas de intermediação de trabalho na RMSP (2002)



Fonte: Cadastro de Empresas, RAIS-CAGED, 2002. Processamento próprio. In: Guimarães, 2005.

Em busca de maior amplitude de foco, segui com meu trabalho analisando dados secundários para a região metropolitana de São Paulo (oriundos da base Rais-Caged georeferenciada). Ficou patente a pujança com que esses agentes se distribuíam pelo território da metrópole (Figura 2).

Mas muito pouco se sabia sobre a outra dimensão de interesse: quem são os indivíduos que acorrem a estas instituições do mercado de intermediação na sua busca por ocupação. Se as estatísticas são abundantes, ainda que pouco exploradas, para caracterizar quem aflui ao braço do sistema de intermediação movido pelo recurso público (agências governamentais e sindicais, por exemplo), deparei-me com um deserto de informações no que respeitava ao perfil daquele que apelava aos agentes privados. A isso me dediquei e os resultados iniciais desse estudo constituirão o foco da seção seguinte deste texto.

A caminho das agências de emprego: quem demanda trabalho através dos intermediários privados?

Para enfrentar a resposta a esta questão havia que produzir um estudo primário, num primeiro esforço por caracterizar o indivíduo que aflui ao mercado privado de intermediação de trabalho no Brasil. Considerando que a mais robusta concentração deles se encontra na região metropolitana de São Paulo, aí realizei, em julho-agosto de 2005, um

novo *survey*, que denominei “À procura de trabalho”. Desta vez, a amostra foi definida a partir de agências de emprego (e não de domicílios, como no *survey* de 2001).¹¹

A primeira e mais interessante constatação que dele se depreende é de que, se para o conjunto da população ativa da região metropolitana de São Paulo (entrevistada por amostra em 2001) as redes pessoais eram, de longe, o mais importante mecanismo de procura de trabalho, já para o indivíduo que procura emprego através das instituições do mercado de trabalho este não parece ser exatamente o caso. Tal como se pode ver na Tabela 1, ele é um tipo especial de desempregado, a quem provocativamente poderíamos chamar de um “profissional da procura” já que recorre com frequência maior às instituições especializadas do mercado de intermediação de vagas. E, curiosamente, o faz com fidelidade destacável: os que encontramos em procura numa agência privada diziam que era ali o espaço onde mais frequentemente acorriam na busca de empregos; resposta com sentido correlato deram os demandantes que entrevis-

11 O *survey* alcançou uma amostra de 1549 demandantes de emprego, selecionados a partir do seguinte procedimento estatístico. O universo da pesquisa foi constituído pelos demandantes de emprego em agências estatais, sindicais e privadas na RMSP. A unidade amostral foi, portanto, o demandante por emprego. O universo dos demandantes por emprego foi, então, subdividido em conjuntos menores, *domínios*, formados pelos demandantes por emprego na RMSP nos três tipos de agências: estatais (52 agências e 55.520 demandantes no mês de referência), sindicais (12 agências e 30.509 demandantes/mês) e privadas (1084 agências e sem informação quanto ao número de demandantes/mês), conforme dados disponíveis em julho de 2004; para esses domínios são válidos os indicadores adiante indicados e extraídos da pesquisa. Para cada um dos domínios foi sorteada uma amostra independente, através do seguinte procedimento. Inicialmente, os universos de demandantes a serem pesquisados para as agências estatais e privadas foram subdivididos em estratos segundo a localização das agências na Região Metropolitana; já para as agências sindicais, os estratos foram definidos como as próprias agências, pois elas totalizavam somente 12 (em operação efetiva no mês de referência) e foram todas representadas na amostra. O desenho amostral foi planejado independente e diferentemente para cada domínio devido às características específicas de cada um deles. Porém, dois aspectos foram comuns aos planos amostrais dos três tipos de agências. Primeiro: o plano amostral utilizado foi o de uma *amostra estratificada proporcional ao tamanho*, cf definição acima dos estratos. Segundo: como não dispúnhamos de um cadastro com todos os demandantes por emprego na RMSP, segundo cada tipo de agência, requisito para se selecionar a amostra para cada domínio, utilizou-se como técnica de seleção a *amostragem probabilística em dois estágios* (por conglomerados). Seguindo esse tipo de seleção, as unidades amostrais -no caso, os demandantes por emprego- foram agrupadas em conjuntos ou conglomerados; as agências de emprego para cada tipo (estatais, sindicais e privadas) formam assim os conglomerados de demandantes; desse modo, sorteou-se uma amostra desses conglomerados num primeiro estágio (e foram sorteadas 27 agências estatais, 12 sindicais e 50 privadas), e num segundo estágio, sortearam-se as unidades amostrais (509 demandantes em agências estatais, média de 19 por agência; 539 em agências sindicais, média de 42 por agência, e 501 em agências privadas, média de 10 por agência). Para maiores detalhes, ver Dini, 2005.

tamos em agências sindicais e os que encontramos em agências ou postos de intermediação governamentais (Tabela 1).

Tabela 1
O demandante em agências de emprego: um especialista?

	Ag. Gov	Ag. Sind.	Ag. Priv.	Total
Família, amigos e conhecidos	26,7%	16,5%	23,2%	22,0%
Contato direto com empresas	31,6	38,2	34,7	34,9
Agências privadas de emprego	45,4	58,1	92,6	65,1
Anúncios em jornais	12,2	20,2	22,6	18,3
Internet	8,6	13,4	18,0	13,3
Começar negócio próprio	0,0	0,0	0,0	0,0
Agências de emprego do governo	89,4	23,7	20,4	44,2
Agências de emprego sindicais	8,3	756,5	17,8	34,7
Inscrição em concursos	0,8	0,7	0,6	0,7
Outros	4,9	6,5	3,8	5,1

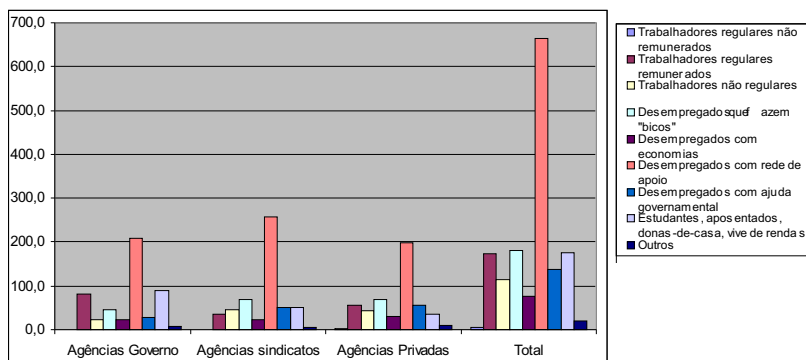
Fonte: CEM, *Survey* “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

Familiares, amigos e conhecidos têm, entre eles, pouco mais que um terço da importância que havíamos encontrado no *survey* domiciliar de 2001, oportunidade em que observáramos o conjunto da população economicamente ativa da região metropolitana de São Paulo. Nas agências, apenas 22% em média e, no máximo, 27% usavam suas redes pessoais como mecanismo mais freqüente de busca de emprego. Observe-se também como se eleva o peso dos que procuram trabalho através da internet: no levantamento domiciliar eles eram cerca de 5%, agora são mais que o dobro, 13% em média, podendo alcançar 18% entre os que procuram emprego nas agências privadas.

Quando disse que esses indivíduos eram uma sorte de especialistas em procurar trabalho, deixei entrever a importância de outra característica: a de estarem desempregados, procurando ativamente trabalho, enquanto o sustento é provido por uma rede (familiar) de proteção. Tal situação é, por um lado, muito mais plausível entre os mais jovens, que têm a condição de filhos e vivem no domicílio, não tendo completado a transição para a vida adulta, o que nos dá outra pista para o perfil desses demandantes. Mas, por outro lado, esse pode ser também um achado sugestivo a partir do qual se poderia hipotetizar que, nesse grupo, as redes

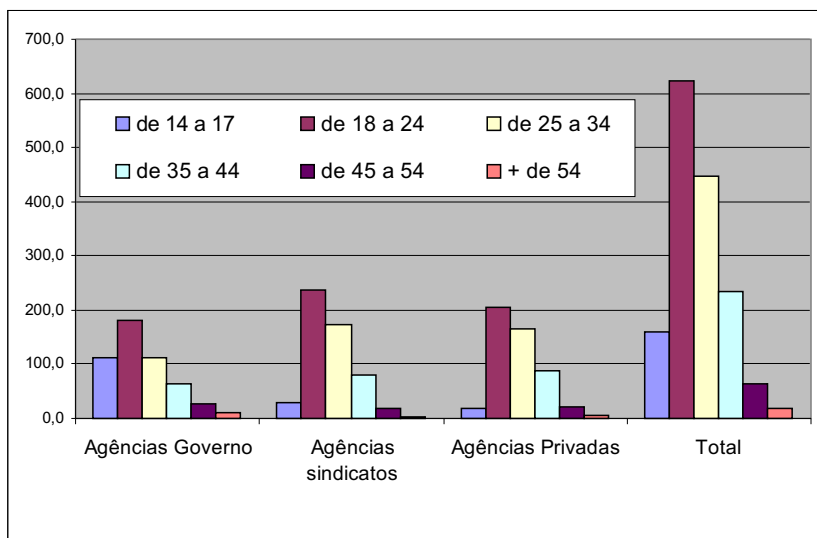
sociais são mais importantes como mecanismos de sobrevivência que como mecanismo de circulação de informação ocupacional e de obtenção de trabalho; ao menos do trabalho pretendido e ao menos as redes que se situam no circuito mais próximo e em torno dos elos fortes da família de residência.

Figura 3
Situação ocupacional atual dos que procuram trabalho em agências



Fonte: CEM, Survey “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

Figura 4
Os jovens no mercado privado de intermediação de vagas



Fonte: CEM, Survey “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

Avançando um pouco mais a respeito das especificidades, tanto do público que circula no mercado de intermediação, quanto, especialmente, dos que buscam os intermediários privados, diria que essa é uma estratégia que atrai especialmente os jovens desempregados, em sua maioria primo-demandantes no mercado de trabalho. Vejamos.

O grupo de 18 a 24 anos de idade é o mais freqüente em todos os tipos de agências investigadas, notadamente naquelas de tipo público.¹² O perfil desse desempregado se completa quando investigamos outras características da amostra, a saber a sua escolaridade (maior também entre os jovens), a sua posição na família (importante o peso dos que tinham a condição de filhos) e a sua experiência anterior no mercado de trabalho (sobressaindo-se os primo-demandantes).

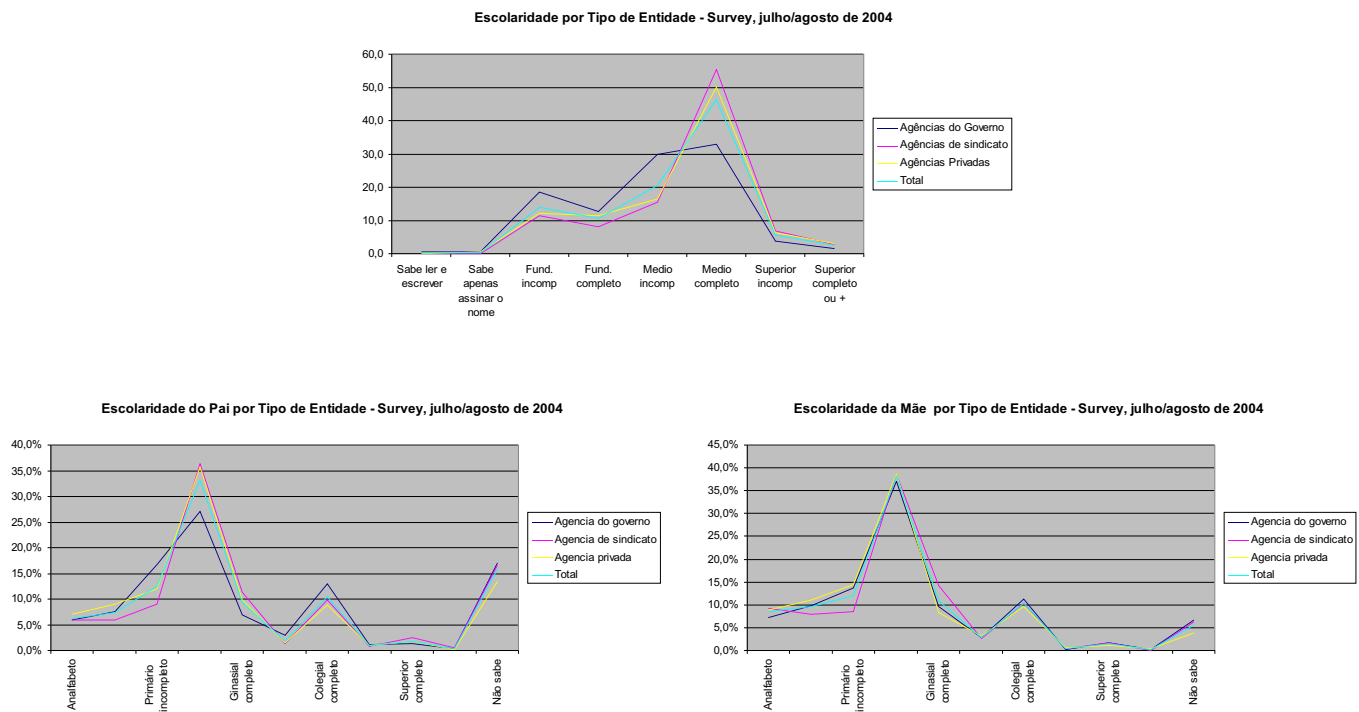
Face aos que procuram trabalho nas agências do governo, é destacável a presença daqueles com mais elevada escolaridade entre os que foram entrevistados em agências sindicais e privadas. É dominante o grupo que já concluiu o ensino médio e importante o peso dos que estão fazendo curso superior, padrão sensivelmente mais elevado que o da média da população economicamente ativa na região.

É notável, ademais, o ganho intergeracional de escolarização. Seja por comparação com a escolaridade alcançada pelo pai, seja com aquela alcançada pela mãe, esse grupo de indivíduos apresenta resultados em termos da sua formação que os tornaria muito mais competitivo no mercado de trabalho. Apesar disso, são pessoas que vêm na sua ainda escassa qualificação -mais do que na falta de oportunidades no mercado de trabalho- o principal óbice para que obtenham um emprego (Figura 6).

Tal como explorei em outra oportunidade (Guimarães, 2005-b), esse achado deixa entrever que as pessoas internalizam como sua responsabilidade não apenas a procura sistemática de trabalho, mas o fado do insucesso ocupacional. O problema principal para eles não está na escassez de vagas e nem mesmo na discriminação que possam ter sofrido com respeito a atributos (ainda que um e outro sejam reconhecidos), mas na falta de qualificação. Esta se expressa tanto na insuficiente escolaridade quanto na insuficiente experiência, mais nesta que naquela (claro, dado o peso dos jovens); para compensá-la, como mostrei nesse outro texto, recorrem à sobre-qualificação escolar e à multiplicação de cursos auto-financiados (os entrevistados, em sua maioria, dizem ter feito pelo menos um). São cursos voltados para aprender um novo ofício ou aperfeiçoar-se profissionalmente (também expresso pela maioria dos respondentes), mesmo se entre 7 em cada 10 deles medre a percepção de

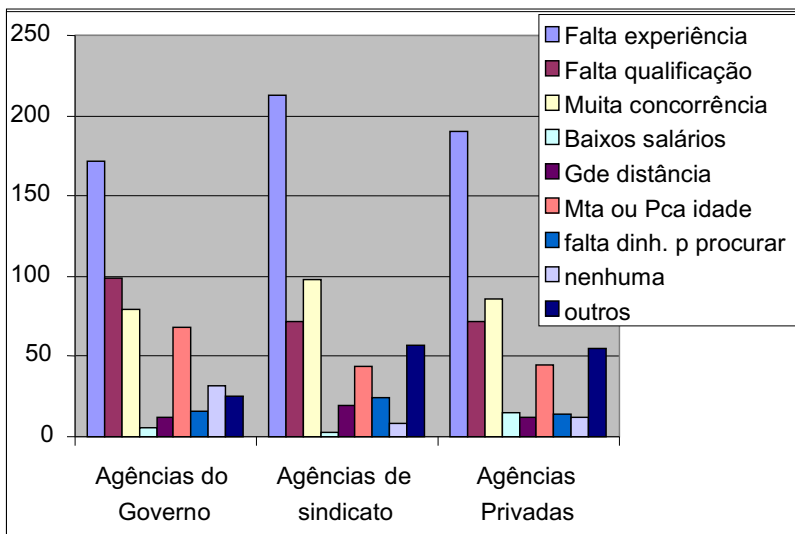
12 O que não é de surpreender, dados os serviços correlatos que são ofertados nas agências de emprego do governo, como emissão de carteira de trabalho, tanto quanto a existência de programas especiais para jovens, a essa época, ligados ao acesso ao primeiro emprego. São antes que nada os muito mais jovens que acorrem em busca desses serviços.

Figura 5
Escolaridade dos demandantes e dos seus pais por tipos de agências



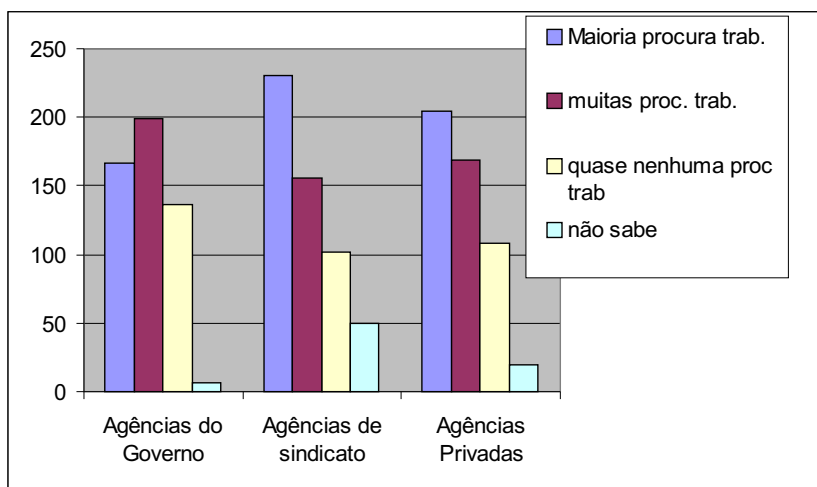
Fonte: CEM, *Survey* “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

Figura 6
Principais dificuldades para encontrar trabalho



Fonte: CEM, *Survey* “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

Figura 7
A procura de trabalho: um fado partilhado



Fonte: CEM, *Survey* “À procura de trabalho”, Pesquisa direta por amostra na região metropolitana de São Paulo, agosto de 2005.

que tais cursos não lhes trouxeram nenhuma (ou quase nenhuma) melhoria na procura; percentual que é ainda mais elevado (8 em cada 10) no caso dos respondentes que entrevistamos nas agências privadas de emprego.

O seu meio social de origem está plasmado pelo desemprego, que nele penetra de maneira insidiosa: parcela ponderável do seu grupo social de referencia está, tal como a pessoa por nós entrevistada, em busca de trabalho.

Entretanto, a procura de trabalho não é um empreendimento simples, como poderia parecer ao leitor, talvez influenciado por um certo voluntarismo do demandante, documentado nas respostas dadas ao *survey* por aqueles que encontramos em ação nas agências de emprego, buscando oportunidades de trabalho. A análise qualitativa das interações que transcorrem na situação de procura de trabalho deixa entrever o longo caminho que por vezes tem que ser percorrido para bem qualificar-se como um “demandante de emprego”. Na terceira seção procurarei, então, apresentar os resultados que reunimos a respeito.

De desempregado a demandante de trabalho; de demandante de trabalho a candidato a uma vaga: um longo caminho a percorrer na situação de procura de trabalho. Ou, como se procura trabalho?¹³

Não é nada trivial estar no mercado a procurar trabalho nos dias que correm.¹⁴ Quando escasseiam as vagas, flexibilizam-se os momentos e condições em que estas se oferecem, bem como se elevam os requerimentos para ocupá-las e abundam os indivíduos que as almejam; e as empresas, em sua busca incessante da focalização racionalizadora, externalizam os seus antigos encargos de localizar e triar candidatos. Intermediários passam a atuar nesses grandes e opacos mercados fazendo a primeira seleção de pretendentes, de sorte que o *core* do setor de RH das empresas usuárias apenas define os perfis almejados e bate o martelo sacramentando a decisão, após apreciar unicamente os candidatos mais competitivos e perfeitamente aderidos a tal perfil.

A empresa não quer despender custos nesse processo; e, ao contratar um intermediador da sua relação (de triagem e/ou contratual e/ou de supervisão) com aqueles a quem emprega, tampouco aceita que tal agenciador se equivoque, enviando-lhe um pretenso trabalhador que não cabe no figurino ou que, uma vez em atividades, não manifeste as

13 Esta seção em muito se beneficia do diálogo intelectual com a minha equipe de pesquisa e com os trabalhos de observação que concebi e cuja execução coordenei e dos quais me utilizarei. Eles estão sistematizados nos textos de Georges e Janequine (2005), Pedro (2006), Vieira (2006) e Hirano (2006).

14 A rigor, nunca foi trivial tal processo, como nenhum outro processo social. Weber (1961), com a sua argúcia já havia sugerido que, em qualquer mercado – sempre quando o pensemos do ponto de vista da sociologia – o problema analítico central radica em compreender porque uma e somente uma relação de troca se efetiva, em meio à pluralidade de alternativas (entre compradores potenciais e vendedores potenciais de qualquer mercadoria que se apresentam em qualquer momento em todo mercado). Isso é o que a sociologia de um mercado requer desvendar. Isso é o que pretensiosamente gostaria de propor à discussão nessa terceira seção.

características que levaram ao seu recrutamento. Assim, nesse novo contexto, tanto se espera a “melhor performance” do trabalhador que se irá contratar, como da agencia de empregos ou da empresa de trabalho temporário que o triou. Para estas últimas, a melhor *performance* do candidato indicado é condição para a boa apreciação da sua própria performance como fornecedora de trabalho e, logo, de continuidade da relação de serviço que o une à empresa usuária. Fidelização buscada, paradoxalmente, em meio ao torvelinho da flexibilidade crescente, tal como Koene e Purcell (2004) já haviam sugerido.

Ora, assim sendo, não basta estar desempregado, ou à procura de trabalho, para “naturalmente” ser considerado habilitado a ocupar uma vaga. Para dar conta desse processo de legitimação do indivíduo enquanto demandante de trabalho, enquanto um possível empregado, todo um percurso no mercado de intermediação tem lugar. Arriscaria dizer que o nosso conhecimento acadêmico sobre a existência e a natureza de tal percurso, ao menos como documentado na literatura brasileira, é virtualmente nulo. Para capturá-lo, dirigi um trabalho de observação sistemática, próxima ao estilo das etnografias que tanto gosto fazem aos antropólogos do trabalho. Procuramos esquadrinhar a situação de procura de trabalho reconstruindo-a a partir da observação participante voltada a flagrar diversos pontos de vista: o do desempregado em procura, o do preparador de CV, o da recepcionista da agencia de empregos, o da seccionadora de candidatos, o dos “homens-placa” que veiculam no próprio corpo oportunidades de trabalho. Ao fazê-lo, foi possível identificar a diversidade de procedimentos e de regras de conduta que permite ao individuo em situação de desemprego construir-se, representar-se e ser percebido como um demandante digno de habilitar-se a uma vaga no mercado de trabalho.

Tomamos como espaço de observação o *cluster* dos intermediadores que se situa no chamado “centro novo” da Cidade de São Paulo, também conhecido como “o quadrilátero da Barão” (por referencia à rua Barão de Itapetininga e adjacências). Essa escolha se fez depois de procedimentos prévios de análise quantitativa que georeferenciaram as agências (privadas e mantidas pelo recurso publico) no espaço do município. Para tanto parti de um levantamento preliminar no banco de dados do SIGAE, combinado-o com o banco de entrevistados no *survey* que conduzi em 2004 nas agencias de emprego. Nos dois casos, foi feito o cruzamento entre o endereço do desempregado e o da agencia onde procurava trabalho, pelo que foi possível não apenas (i) mapear os vários *clusters* de agências que existem na região metropolitana de São Paulo, como (ii) reconhecer que o *cluster* das agências da região escolhida tem a capacidade de atrair não somente a maior quantidade de demandantes, mas de recolhê-los num raio tal que recobre todo o município de São Paulo.

Tal processo de “construção social do demandante de trabalho”, como referirei doravante, é perceptível com maior nitidez justamente quando analisamos os agentes privados do mercado de intermediação. Tal como desenvolvi mais detalhadamente em outro texto (Guimarães, 2006-a), uma sorte de *rationale* operacional diferenciaria (e paradoxalmente aproximaria) os intermediadores privados, por um lado, e os mantidos pelo recurso público (agências do governo e do sindicato), por outro. Enquanto os primeiros são bons captadores de vagas, os últimos parecem especializados em atrair demandantes de emprego. Por isso mesmo, as situações de procura de trabalho variam se observadas do ponto de vista das agências privadas ou das agências mantidas pelo recurso público. Para fins do entendimento do processo de “construção social do bom demandante de emprego”, o contexto da procura em agências privadas é particularmente elucidador. E por que? Retomo esse ponto, ao modo de um parêntese esclarecedor, me valendo do argumento do texto anterior, antes de seguir adiante.

Os sistemas governamental e sindical, particularmente o primeiro, são muito bem-sucedidos em capturar e identificar aquele que necessita de trabalho. Por isso mesmo, entre os que são financiados pelo recurso público (FAT), há um notável ganho de qualidade com relação ao acesso e mapeamento dos demandantes. O mesmo pode ser dito com respeito aos modos de acolhida e tratamento conferido ao indivíduo em busca de trabalho. Um elevado investimento em infra-estrutura tem lugar, sustentado por um sistema de informação de excelente qualidade, que requer para sua operação um corpo de funcionários capacitados (no manejo do sistema e na condução da entrevista para coleta de dados do demandante), além de espaço físico amplo e de investimentos diversos no *lay-out* das agências. Tudo isso (propiciado pelo recurso público) assegura a recepção e o processamento das demandas dos desempregados em bases altamente profissionais e tecnicamente refinadas, como no caso de algumas agências do circuito sindical, que chegaram mesmo a especializar espaços para acolher demandantes de qualificação de nível superior, de modo a lhes ajudar a ultrapassar a vergonha associada não apenas à procura de emprego, mas às condições socialmente humilhantes em que tal procura costuma fazer-se (grandes filas, formadas à madrugada, em busca de senhas).¹⁵

15 Entretanto, de muito pouco adiantam os avanços nessa direção se eles não se complementam com uma mobilização integrada das outras funções: a (re)qualificação e sobretudo a captura das vagas que podem permitir a recolocação. Efetivamente, o sistema mantido com recurso público é tão bem organizado para mapear o demandante quanto mal aparelhado para localizar a vaga que poderá acolhê-lo. Justamente essa característica cria a condição de possibilidade para a paradoxal aproximação e eventual complementariedade de interesses e esforços entre ambos.

Já os intermediários privados têm a sua *rationale* operacional movida não tanto pelo intuito de fidelizar o demandante, mas pelo intuito de fidelizar a empresa usuária, a que contrata os seus serviços para preencher vagas. Sua performance será tanto mais bem sucedida quanto maior for o número de empresas clientes e quanto mais rápida e eficiente for a sua capacidade de encaminhar candidatos potencialmente recrutáveis ou de prover de trabalhadores sub-contratados a empresa “tomadora dos seus serviços”. Mas, em sua grande maioria, e notadamente entre as de pequeno e médio porte, essas empresas fazem baixíssimos investimentos no que concerne à captura de demandantes, os quais lhes chegam por gravidade, dado o efeito inercial do grande e recorrente desemprego.

Chegando por gravidade -e em grandes números- tais demandantes devem saber apresentar-se aos intermediários privados da maneira mais apropriada possível, conformes com as regras de reconhecimento de um potencial candidato, “*pret-à-porter*” do ponto de vista da triagem e do encaminhamento. Para tal, requer-se um modo adequado de agir e de apresentar suas qualificações, habilidades e pretensões. Apresentar-se conforme essa regra é obrigação do desempregado de sorte a maximizar as chances de ser reconhecido.

Essa regra começa com a apresentação de si: limpo, “condignamente” trajado e sobretudo portando um *curriculum vitae* impresso e construído de molde a ser facilmente esquadrihado pela funcionária encarregada da recepção, sempre desafiada a realizar muito rapidamente a primeira triagem. Do êxito nesse primeiro momento depende a sobrevivência do candidato no segundo passo, qual seja, ser considerado digno de passar à retaguarda da agência, depois de apresentar pretensões de trabalho e de salário cabíveis com alguma das oportunidades ofertadas.¹⁶ Somente vencida essa primeira barreira é que o processo de seleção se inicia, ao menos no que concerne àquela sua parcela visível ao senso comum. Entretanto, tal processo começou muito antes.

E por que? Por duas razões principais. Primeira, porque estamos num mercado fortemente heterogêneo, onde são recorrentes as trajetórias despadronizadas, fragmentarias e, no caso dos jovens, marcadas

16 Cabe à recepcionista o primeiro interrogatório, caso haja compatibilidade entre ocupação ofertada e pretensão de trabalho. Algumas perguntas chaves, entre as quais se sobressai a pretensão salarial, e uma rápida e certeira olhada no CV podem decidir se o candidato segue adiante imediatamente (para entrevista e/ou as correntes dinâmicas de grupo), se seu CV é lançado no grupo daqueles que podem ser tomados em conta (sendo ele chamado em seguida) ou se é lançado a um lote de outros tantos que, embora aparentemente armazenados, aos olhos do candidato que se retira contente, tem como destino a cesta do lixo ou um estoque ao qual por muito tempo ninguém recorrerá.

pela escassa experiência de trabalho, notadamente aquela que mais conta, a registrada em carteira.

Segunda, porque tal mercado se enraíza num contexto de enorme desigualdade social e elevada pobreza. Com isso, falta aos indivíduos as pré-condições para apresentarem-se na situação de procura como “bons demandantes de trabalho”. Assim, do ponto de vista do seu elo com a estruturação do mercado de trabalho, falta à maior parte desses demandantes a biografia ocupacional almejada pelos ofertantes de vagas. Ademais, grande parte deles sequer tem o capital cultural para suprir os requisitos de apresentação de si: não têm CV, alguns sequer sabem do que se trata; outros, se o sabem, não operam computadores e não teriam condições prepará-los, já que lhes faltam os meios materiais para dispor de um computador e de uma impressora de modo a dar ao CV a forma impessoal e profissional que é condição *sine qua non* para apresentar-se diante da recepcionista numa agência privada.

Assim sendo, e avanço uma hipótese a partir dessa pista, num mercado tão heterogêneo e fortemente instabilizado pelo desemprego recorrente, onde se contraem os postos preenchidos conforme a velha norma (e o sempre atual desejo), a do trabalho formal, “registrado em carteira”, “fichado”, e a par disso tão profundamente marcado pela desigualdade e pobreza, o processo de construção social do demandante de emprego, momento primeiro da caracterização da procura de trabalho, passa a ser um nicho onde se estabelecem outros agentes intermediadores. Agentes precários (eles próprios) e que intermediam não propriamente informações sobre oportunidades de trabalho, mas conhecimentos e procedimentos para que o atual desempregado (e potencial demandante) possa bem apresentar-se e ser reconhecido como um demandante legítimo, habilitando-se a ter acesso à informação sobre vagas e a pleiteá-las. Pequenos empreendimentos que concebem e “produzem” CV’s e/ou que os reproduzem são o ponto de passagem inicial, que criam a necessidade de si, mercantilizando a realização de uma tarefa que em outros contextos sociais (nacionais ou de classe) seria parte da iniciativa individual do próprio trabalhador. Inexistindo tal possibilidade para muitos, há que entrar no mercado da intermediação pagando o preço de compra desse mercadoria especial, passaporte quase mágico, o CV digno e impresso em tantas vias quantas se alcance comprar e distribuir. É ele que estabelece o mínimo denominador comum formal aos desempregados (pobres, a maioria) que querem adentrar à procura de trabalho nas agências privadas de emprego.

No caso dos desempregados de classe média, cuja procura já se faz pelos meios eletrônicos, muitas agências virtuais põem à disposição da pessoa que as acessa um serviço (com frequência pago, como parte de um pacote) de preparação e/ou revisão do CV, que toma como ponto de

partida o formulário preenchido com perfil e pretensões no momento da inscrição no sítio internet da agência virtual de empregos.

O processo de construção do CV é ele próprio um veio rico para se intuir sobre os construtos ideais de um “bom demandante” de emprego, representações postas em ação pelo trabalho profissional dos intermediadores, que procuram “bem vestir” o demandante com as características que o mercado pretende neles encontrar. Compromisso, proatividade, envolvimento, interesse em aperfeiçoar-se, toda a cesta de atitudes que a literatura gerencial sobre os novos ambientes reestruturados imputa aos trabalhadores que neles podem sobreviver reaparecem agora, por assim dizer de fora para dentro, do mercado para o local de trabalho, de modo a elevar as chances de admissão de um cliente cujo currículo se prepara e/ou cujo perfil se quer valorizar.¹⁷

Mas a construção social do “bom demandante” não para aí. Há que saber bem desempenhar na situação de entrevista, inicialmente na própria agência, de sorte a poder ser posteriormente enviado como um candidato viável à entrevista final na empresa usuária. Para tanto, todo um outro conjunto de mecanismos -que também progressivamente se mercantilizam- se interpõe entre o trabalhador e as vagas pretendidas. Para os mais bem providos financeiramente é possível pagar por consultorias que os preparem para as entrevistas ou para as “dinâmicas” (como são corriqueiramente chamadas as sessões de dinâmicas de grupo). Por certo, a mercantilização opera aqui no marco de um divisor de águas que é de social e de classe.

As mais modernas empresas de intermediação, que já distam muito de serem apenas agências de emprego (que fazem apenas circular a informação e triagem preliminar), e atuam com um mix bem mais complexo de produtos, desenvolvem serviços de “dicas”, muitas vezes gratuitas, que operam como uma sorte de socialização antecipada do desempregado, que a elas já ocorre, apenas pela via da interação virtual, minimamente capacitado. Novamente, diante da abundância de oferta, a racionalização do seu trabalho pode se fazer transferindo algumas iniciativas para o trabalho autônomo de construção de si pelo desempregado. É certo que isso supõe uma certa posição social e um certo capital cultural, sem o qual a autonomização carecerá de bases materiais e simbólicas.

Aqueles que não o têm podem ficar restritos às agências menos onerosas, provedoras de serviços menos complexos, intermediadoras de vagas de pior qualidade e muitas vezes localizadas em espaços tão recônditos (pelo alto custo de locação nas posições mais visíveis nos *clusters* mais importantes), que o primeiro elo da cadeia de intermediação entre agência e demandante é ele próprio uma figura bizarra, novamente só cabível nos mercados ou entre os indivíduos sujeitos a intensa pobre-

17 Para uma análise rica em detalhes, ver Hirano (2006).

za e desqualificação, os “homens-placa” ou “plaqueiros” (Vieira, 2006). Trabalhadores da intermediação, eles são a ponta mais avançada das pequenas agências, usando seu próprio corpo como stand de exposição das oportunidades cujo preenchimento a “sua” firma precisa intermediar. Misto de stands, pessoas desprovidas de humanidade, são também agenciadores eficazes circulando com as vagas em exposição justamente onde se acumulam os desempregados, numa surpreendente relação de trabalho que pode ter a durabilidade que o mercado nega à grande maioria dos seus trabalhadores; senhores, sempre homens, via de regra aposentados, expõem vagas em seus corpos por 10, 12, 16 anos num laço ininterrupto com um tipo de ocupação, ate aqui tão invisível aos estudos da sociologia do trabalho, quanto eles o são aos olhos dos desempregados que “os consultam”.

Acredito que essa complexidade dos agentes e das condutas na situação de procura, particularmente visível quando a buscamos vislumbrar pelas lentes das agências de emprego, serve a documentar o argumento chave dessa terceira parte: de que a situação de procura deve ser (ela mesma) tomada como um objeto de investigação; fazê-lo tem, acredito ter ilustrado brevemente, um notável valor heurístico para desvendar as novas configurações do trabalho. E que a saída do desemprego é um processo multifacetado em sua rica construção social e que, não apenas envolve entender, como fazem os economistas ou uma certa micro-sociologia do trabalho, a dinâmica das firmas em seus movimentos de reestruturação e absorção do trabalho (maior ou menor, e de qualidade variável). Nem mesmo, como tradicionalmente veio fazendo a sociologia do desemprego, pesquisar o trabalhador em busca de ocupação, seu tempo de procura de trabalho, seu perfil e pretensa empregabilidade, para desvendar a seletividade do processo ou o sofrimento subjetivo que a ele se associam. A observação da situação de procura restabelece o sentido forte da análise sociológica, *sensu strictu*, como uma reflexão compreensiva das relações sociais situadas, isto é, socialmente construídas, o que pode ser revelador do modo de operar dos clusters de intermediários -sua diversidade estrutural e operacional, material e simbólica-.

Concluindo prospectivamente: novo cenário, novas configurações do trabalho e das empresas

Neste texto tomei o partido do olhar sobre as instituições de intermediação de oportunidades ocupacionais no mercado de trabalho para explorar um achado desconcertante: num território social da “cordialidade”, da personalização das relações, onde em achado anterior havia encontrado o peso avassalador das redes de relações interpessoais na procura e na obtenção de ocupação, eis que surge um segmento dessas pessoas que diz recorrer regularmente a um tipo de instituição de escassa visibilidade no pensamento acadêmico brasileiro: as agências priva-

das de emprego. Se até aqui pouco havíamos refletido sobre os intermediadores, muito menos ainda sobre os intermediadores privados de oportunidades ocupacionais. E eis que surgem, esses ilustres desconhecidos, como pautando a conduta de parcela estatisticamente significativa dos desempregados em procura de trabalho em São Paulo.

Ao escolher este partido, nem de longe quis desprezar a importância das redes sociais no processo de procura de trabalho e nem mesmo propugnar que um mecanismo fosse alternativo ao outro. Ao contrário. E, ao concluir, esse é o primeiro ponto que gostaria de sublinhar. No quadro da reflexão que venho conduzindo, há um outro lado da moeda, que é contra-face desta que até aqui descrevi, em que há que reconhecer a centralidade dos mecanismos privados e fundados nas relações de sociabilidade, mais ou menos intensa e freqüente que os indivíduos mantem e que é decisivo para sua inserção social e no mercado. Mecanismos institucionalizados e de mercado, e mecanismos pessoais e enraizados nas relações sociais devem ser buscados sempre, em sua interação.

Granovetter, seguindo pistas tão diversas quanto as de Polanyi (1944) e White (1970 e 1981), já havia sugerido -e documentado empiricamente- que a criação e a evolução de um mercado (aí compreendido o mercado de trabalho) dependeriam de certo número de condições sociais e políticas que contribuiriam igualmente ao seu funcionamento, o que Swedberg (2002) posteriormente denominaria como “estrutura social do mercado”. No caso das oportunidades ocupacionais, ou da procura de trabalho, por exemplo, haveria que ter em conta os “contatos” a partir dos quais as pessoas se tornavam sabedoras da informação ocupacional pertinente, mesmo quando elas não estivessem disponíveis no mercado, em busca de uma ocupação. Assim, ao entrevistar chefias e quadros mais altamente qualificados em seu famoso estudo, Granovetter (1974) se deu conta de que o encontro entre demandantes e ofertantes de trabalho se realizava por três diferentes tipos de mecanismos: os procedimentos impessoais (como anúncios e agências de emprego), as candidaturas espontâneas (via prospecção direta junto aos empregadores) e os contatos pessoais. Pouco mais que 5 em cada 10 indivíduos por ele investigados reconhecia nos contatos pessoais, e não nos mecanismos mercantis, a grande via para localizar oportunidades ocupacionais.

De maneira similar ao argumento desse autor seminal, quis aqui chamar a atenção para como esse processo de construção social, informal e simbolicamente denso, se reproduz também no seio da operação das instituições de intermediação, por mais aparentemente impessoais que estas se mostrem (tal é o caso do que achamos, por exemplo, acerca das relações virtuais de procura de trabalho, da busca em site, sobre o que Hirano documentou a intensidade do elo personalizado entre consultor virtual e demandante virtual). A análise dos intermediários permi-

tiu flagrar diferentes momentos desse processo de construção social do mercado de trabalho brasileiro, vistos, nesse texto, notadamente em duas vertentes: num exemplo macro, a saber, como se deu a construção social do próprio mercado de intermediação e num exemplo micro, a saber, como se dá a construção social e simbólica do bom demandante de emprego.

Qual a importância desses achados para estimular a reflexão sobre a operação dos mercados de trabalho? Como assinalei em outra oportunidade (Guimarães, 2006-a), eles sugerem que a articulação entre ofertantes e demandantes se realiza simultaneamente por mecanismos mercantis e não-mercantis de difusão da informação, que ela pode ser (e costuma sempre ser) um subproduto de relações sociais que não têm uma dimensão mercantil e/ou que plasam, de modo indelével, o mundo mercantilizado. Nesse sentido, o funcionamento do mercado de trabalho, como de resto de outros mercados, demanda que outras estruturas sociais subjacentes sejam examinadas de maneira a compreender as formas de transmissão de oportunidades e mesmo de socialização virmos a vislumbrar a sua existência.

Mas, a análise antes desenvolvida permite entender como o processo de construção social da procura de trabalho segmenta não apenas oportunidades como os próprios espaços onde tais oportunidades ocupacionais se expressam; e, assim fazendo, diferencia os mecanismos pelos quais os indivíduos buscam trabalho. A descrição do processo de procura em agências como um mundo onde se concentram trabalhadores jovens, material e simbolicamente preparados para encetar certo tipo de procura, pode ser um achado valioso para entender a diversidade das formas de operação desse mercado que se localiza no interior do mercado de trabalho.

Observar o mercado de trabalho pela ótica da procura de empregos também nos permite vislumbrar todo o novo conjunto de oportunidades ocupacionais que agora se abre, num contexto de encolhimento dos empregos formais tradicionais e de ampliação de oportunidades outras. As “linhas de produtos” (usando a linguagem nativa) em que usualmente se organizam as ações nas agências privadas de emprego -estagiários, terceirizados e temporários- pelo simples enunciado da forma de categorizar as relações sociais de trabalho, deixa entrever para onde apontam as novas configurações das oportunidades que se abrem para aqueles que pretendem ingressar no mundo do trabalho, notadamente quando provindo de camadas mais pobres da população.

Mas, examinar o mercado de trabalho pelo prisma do mercado de intermediação de empregos é também examinar o mundo dos intermediadores, ele próprio, como um segmento onde oportunidades ocupacionais são ofertadas, onde relações de trabalho são tecidas. A este respeito, indicaria apenas dois desafios analíticos que acredito estejam a procurar

um pesquisador que os esquadrinhe. Primeiro: esse mercado vem se tornando crescentemente um nicho apropriado -com todas as barreiras de exclusão e de delimitação de acesso de que falaram Roemer e Wright- por um segmento de profissionais perfeitamente delimitado, o dos psicólogos. Atingidos pela reestruturação organizacional das empresas e pelo enxugamento das funções e dos quadros dos antigos setores de RH, agora externalizados, há em curso uma batalha simbólica dos profissionais desse segmento no sentido de criarem barreiras de ingresso que fixem para eles um novo nicho ocupacional, o da aplicação dos testes (na avaliação nativa, únicos mecanismos objetivos de triagem) e o da aplicação 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 assim-chamadas “dinâmicas” (modo pelo qual eles fazem referencia às sessões de “dinâmica de grupo”, conduzidas pelos psicólogos) é disso um sinal. Isso nos remete ao interesse de retomar o estudo do próprio processo de trabalho ao interior das agências, numa sorte de revival das ferramentas da sociologia do trabalho dos anos 80-90, agora aplicado a um segmento que nunca antes analisamos sob esta ótica. Sem falar nas esdrúxulas figuras de trabalhadores regulares e duradouros que esse mundo de trabalho faz emergir, como os “homens-placa”.

Segundo: outro desafio radica no estudo dos processos de discriminação e exclusão de acesso que têm lugar sob o manto do profissionalismo dos procedimentos seletivos. Observação em campo, acompanhando entrevistas em processos seletivos, assim como observação participante em situações de seleção, permitiram flagrar uma gama não desprezível de estereótipos e/ou condutas discriminadoras ligadas a representações de classe, gênero, geracional e sexual.

Desafios metodológicos e teóricos não faltam na agenda em curso e nos temas por desvendar. Mas para isso existem os bons sociólogos.

Neste texto procuro focalizar a dinâmica do mercado de trabalho sob o ponto de vista dos mecanismos acionados na saída do desemprego e entender, à luz da análise de dados para o Brasil, como as oportunidades ocupacionais são postas ao alcance dos indivíduos. Nesse sentido, interessa-me conhecer uma dimensão particular e que especifica os grandes mercados de trabalho, ainda que relativamente pouco estudada: o mercado de intermediação de oportunidades ocupacionais. O texto se divide em três partes. Na primeira, descrevo a constituição do mercado de intermediação de empregos no Brasil, mostrando que é o estado de São Paulo e, neste, a região metropolitana de São Paulo (RMSP), o grande espaço econômico dos agentes da intermediação de empregos, sejam eles privados (agencias de emprego ou empresas de trabalho temporário), ou públicos (agencias governamentais e sindicais). Na segunda parte, apresento resultados de um estudo quantitativo que realizei com

vistas a caracterizar o perfil do trabalhador que ocorre às instituições do mercado de intermediação na RMSP. São achados produzidos por um *survey* conduzido em agosto de 2004 junto a uma amostra representativa de 1549 demandantes, entrevistados em 50 diferentes pontos de procura (estratificada segundo propriedade da firma, o porte do empreendimento e a sua localização no território da RMSP). Na terceira parte, apresento resultados de um estudo qualitativo de tipo etnográfico sobre a situação de procura de trabalho, que conduzi no principal *cluster* de intermediários da RMSP, localizado a partir do georeferenciamento desses agentes no tecido metropolitano. Tal estudo permitiu um mapeamento exaustivo dos agentes que dela tomam parte e do modo pelo qual eles se relacionam, bem como dos modos de apresentação de si dos demandantes de trabalho e das condições em que se tem (ou não) acesso à informação sobre oportunidades ocupacionais existentes.

Referências bibliográficas

- Bergstrom, O.; D. Storrie (2003). *Contingent Employment in Europe and the United States*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Beynon, H.; Grimshaw, D.; Rubery, J. e Ward, K. (2002). *Managing Employment Change: The New Realities of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- Bicev, J. T. (2005). “A constituição do setor de mão-de-obra temporária na Região Metropolitana de São Paulo”, São Paulo, novembro, mimeo.
- Degenne, Alain; Fournier, Irene; Marry, Catherine; Mounier, Lise (1991). “Les relations sociales au coeur du marche du travail”. In: *Sociétés Contemporaines*, n.5, março, pp. 75-97.
- Degenne, Alain; Forsé, Michel (1994). *Les Réseaux Sociaux*. Paris, Armand Colin. Caps. 1-2, pp. 5-76.
- Dini, Nadia (2005). “Plano amostral da pesquisa com desempregados em agências de emprego”. São Paulo, CEM-Cebrap, janeiro, 10 pp.
- Echeverría, M. (2001). In: Ximena Díaz, Eugenia Hola (orgs.) *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago.
- Forde, C. (2001). “Temporary Arrangements: the Activities of Employment Agencies in the UK”. *Work, Employment and Society* 15:3, 631-644.
- Forsé, Michel (s/d). *Capital social et emploi*, mimeo.
- Gallie, Duncan e Paugam, Serge. (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford, Oxford University Press.

- Georges, I. e Janequine, O. (2005). *Etnografia de uma agência privada de intermediação de mão-de-obra: um negócio familiar*. Documento de Trabalho. Projeto Fapesp/CEM/CNPq “À procura de trabalho. Instituições do trabalho e redes de sociabilidade”, São Paulo, dezembro.
- Granovetter, Mark S. (1973). “The strength of weak ties”, *American Journal of Sociology*, 1973, pp. 1361-1380.
- Granovetter, Mark S. (1974). *Getting a Job – a study on contacts and careers*. Cambridge, Harvard University Press. “Introduction”, pp. 3-22.
- Granovetter, Mark (1985). “Economic action and social structure: the problem of embeddedness”, *American Journal of Sociology*, 91 (3): 481-510.
- Granovetter, Mark (1988). «The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View», in: M. Granovetter & R. Swedberg (eds.) (1991) *The Sociology of Economic Life*, Boulder: Westview Press: 233-263
- Gray, A. (2002). “Jobseekers and gatekeepers: the role of the private employment agency in the placement of the unemployed”. *Work, Employment and Society* 16:4, 655-674.
- Guimarães, Nadya Araujo (2005-a). “Os ‘territórios do (des)emprego’: clusters de intermediadores e estruturação social do mercado de trabalho”, Comunicação ao GT “Sociologia Econômica”, XXIX Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu 25-28 de outubro de 2005. Versão digital em <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>
- Guimarães, Nadya A. (2005-b). “O mercado de intermediação de empregos: trabalhadores e sindicatos em posições inusuais”, Intervenção na mesa redonda “Trabalhadores e sindicatos: novas configurações”, XII Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia, Belo Horizonte, 1-3 de junho.
- Guimarães, Nadya A. (2006-a). “Empresariando o Trabalho: Os agentes econômicos da intermediação de empregos, esses ilustres desconhecidos”, Comunicação à Mesa Redonda “O mundo do trabalho e o empresariado”, no V Workshop “Empresa, Empresários e Sociedade: O mundo empresarial e a questão social”, 2 a 5 de maio de 2006, PUCRS, Porto Alegre. Versão digital em <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>.
- Guimarães, Nadya A. (2006-b). « Unemployment and Occupational Transitions : Trajectories and Perceptions ». In: Kasutoshi Kase e Kurumi Sugita (Orgs.) *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective: Comparative Studies of Japan*,

- France and Brazil*, Tokyo, The University of Tokyo Institute of Social Sciences, cap. 3, pp. 42-67. Também disponível como e-book em: http://halshs.ccsd.cnrs.fr/docs/00/06/12/70/PDF/ISS_Unemployment.pdf.
- Guimarães, Nadya Araujo *et al* (2003). *Desemprego. Abordagens institucional e biográfica. Uma comparação Brasil, França, Japão*. Relatório Final do Auxílio CNPq 469792-00, São Paulo. Versão digital em <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>
- Hirano, Luis Felipe K. (2006). *Curriculo: a embalagem do produto*. Documento de Trabalho. Projeto Fapesp/CEM/CNPq. “À procura de trabalho. Instituições do trabalho e redes de sociabilidade”, São Paulo, fevereiro.
- Kase, Kasutoshi e Sugita, Kurumi (Orgs.) (2006). *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective: Comparative Studies of Japan, France and Brazil*, Tokyo, The University of Tokyo Institute of Social Sciences. Também disponível como e-book em: http://halshs.ccsd.cnrs.fr/docs/00/06/12/70/PDF/ISS_Unemployment.pdf.
- Koene, Bas e Purcell, Kate (2004). “The value of relationships in a transactional labour market: constructing a market for temporary employment”. Manuscrito não-publicado, outubro.
- Ledrut, Raymond. (1966). *La sociologie du chômage*. Paris, Presses Universitaires de France. Especialmente 3ème Partie, especialmente em seu cap. II (« Recherche d’emploi et volonté de travail chez les chômeurs »), pp. 257-276.
- Pamplona, João Batista (2002). “Estudo das Empresas Prestadoras de Serviços de Seleção, Agenciamento e Locação de Mão-De-Obra Temporária do Grande Abc Paulista”. Documento preparado para a Divisão de Desenvolvimento Produtivo e Empresarial da Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL), São Paulo, fevereiro de 2002; disponível em: Guimarães, Leite, Bento, Soares (2003). *Gestão Local, Empregabilidade e Equidade de Gênero e Raça: Um Experimento de Política Pública na Região do ABC Paulista*. Relatório Final, São Paulo, FAPESP/CEBRAP/ Prefeitura Municipal de Santo André/CEERT/ELAS, agosto, cap. 19. Versão digital em <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya>.
- Pedro, M. (2006). *A intermediação de mão-de-obra numa grande organização: especificidades de uma empresa pioneira*. Documento de Trabalho, Projeto “À procura de trabalho: Instituições do trabalho e redes de sociabilidade”, São Paulo, maio, 23 pp.
- Rosenbaum, James E.; Kariya, Takehiko; Settersten, Rick; Mainer, Tony (1990). “Market and network theories of the transition from

high school to work”. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 16, pp. 263-299.

Vieira, P. (2006). *O homem e a placa ou a placa e o homem? Os “homens-placa” e a procura de trabalho no Centro de São Paulo*. Documento de Trabalho, Projeto “À procura de trabalho: Instituições do trabalho e redes de sociabilidade”, São Paulo, maio, 20 pp.

Weber, Max (1961) *Economía y Sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. México, Fondo de Cultura Económica.

White, Harrison C. (1970) «Matching vacancies and mobility», *Journal of Political Economy*, 78(1): 97-105

White, Harrison C. (1981) «Where do markets come from?», *American Journal of Sociology*, 87(3): 517-587

RESUMEN

Neste texto procuro focalizar a dinâmica do mercado de trabalho sob o ponto de vista dos mecanismos acionados na saída do desemprego e entender, à luz da análise de dados para o Brasil, como as oportunidades ocupacionais são postas ao alcance dos indivíduos. Nesse sentido, interessa-me conhecer uma dimensão particular e que especifica os grandes mercados de trabalho, ainda que relativamente pouco estudada: o mercado de intermediação de oportunidades ocupacionais. Tal estudo permitiu um mapeamento exaustivo dos agentes que dela tomam parte e do modo pelo qual eles se relacionam, bem como dos modos de apresentação de si dos demandantes de trabalho e das condições em que se tem (ou não) acesso à informação sobre oportunidades ocupacionais existentes.

Palabras claves: Mercado de Trabalho - Desemprego - Agências - Procura de trabalho - Mao-de-obra

This text focus on the dynamics of the labour market from the point of view of the mechanisms triggered in the output of unemployment and understanding from the analysis of data for Brazil, how occupational opportunities are put within the reach of individuals. Accordingly, it centers on knowing a particular dimension, specifically the large labour markets, yet, relatively poorly studied: the market for brokering of occupational opportunities. This study enabled a comprehensive mapping of the players who take part, the way in which they relate as well as the modes of presentation of the claimants themselves at work and the conditions in which it has (or not) access to information on existing occupational opportunities..

Key words: Work market - Unemployment - Job seeking - Work force - Labour force.