

Trabalho intermediado, percursos instáveis e sociabilidade juvenil

Nadya Araujo Guimarães
Universidade de São Paulo (USP)

Este artigo analisa um nicho ocupacional de jovens brasileiros: o dos empregos obtidos por meio de agências de emprego ou empresas de trabalho temporário. Aborda-se o tema sob uma dupla perspectiva. Em primeiro lugar, descreve-se esse segmento usando um painel longitudinal extraído da base governamental Rais-Migra-Vínculos, que permite acompanhar por dez anos e caracterizar as trajetórias desses jovens. Em segundo lugar, trata-se da experiência dos que buscam emprego em agências, usando narrativas colhidas em entrevistas e observação etnográfica conduzida no principal cluster de intermediadores de empregos de São Paulo.

Palavras-chave: Juventude. Trabalho. Trajetórias. Agências de emprego.

Temp jobs, insecure trajectories and youth sociability

The article analyzes an occupational niche for young Brazilians: the temporary agency work. The issue is approached from a dual perspective. Firstly, the article describes the profile and trajectories of those young employees using a longitudinal panel based on Rais-Migra-Vínculos data, allowing track for ten years of their transitions in the Brazilian labor market. Secondly, it analyzes the experience of seeking employment in agencies, based on interviews and ethnographic observation conducted in São Paulo's main cluster of job intermediaries.

Keywords: Youth. Labor. Trajectories. Employment agencies.

Empleos temporales, trayectorias inestables y sociabilidad juvenil

El artículo analiza un nicho ocupacional de los jóvenes brasileños: los puestos de trabajo obtenidos a través de las agencias de empleo o empresas de trabajo temporal. Se aborda el tema desde una doble perspectiva. En primer lugar, se describe este segmento, por medio de un panel longitudinal extraído de la base de datos Rais-Migra-Vínculos, lo que permite realizar un seguimiento durante diez años de las trayectorias de estos jóvenes y caracterizarlas. En segundo lugar, se analiza la experiencia de los que buscan empleo en las agencias, utilizando relatos recogidos en entrevistas y observación etnográfica realizada en la principal aglomeración de intermediarios de empleos en São Paulo.

Palabras-clave: Juventud. Trabajo. Trayectorias. Agencias de colocación del empleo.

Quando observamos o contínuo crescimento de empregos formais verificado no Brasil nos últimos dez anos, salta aos olhos a existência de um nicho para o trabalho de jovens cujo crescimento caracterizou-se por sua notável celeridade (GUIMARÃES, 2013). Este nicho juvenil é constituído por formas de trabalho de curta duração e baixa remuneração, concentrado, na maioria das vezes, nos serviços, e no qual o acesso ao emprego (quando não a própria relação de emprego) é intermediado por agências de emprego ou empresas de trabalho temporário (GUIMARÃES; CONSONI; BICEV, 2013).

Os resultados das análises mostram uma ambivalência que desafia a reflexão acadêmica. Por um lado, esse tipo de emprego constitui-se em importante porta de acesso – e de permanência – no mundo do trabalho registrado e, nesse sentido, dos empregos minimamente protegidos, dados os direitos que se associam à formalização do vínculo de trabalho. Mas, por outro lado, as trajetórias dos trabalhadores nesse segmento são marcadas pela recorrente ruptura dos vínculos, pela constante atualização da necessidade de estar à procura de trabalho e pelo restabelecimento de novas (e curtas) relações formais de emprego.

Isso nos deixa diante de duas ordens de indagação, que pretendo explorar neste artigo. Em primeiro lugar, convém melhor caracterizar esse tipo de inserção juvenil. Para tal, utilizarei um painel longitudinal extraído da base governamental Rais-Migra, recobrando o período 1998-2008; nele constam todos os vínculos tecidos pelos trabalhadores que se ocuparam por meio de empresas de seleção, agenciamento e locação de mão de obra no Brasil. Sendo resultado de informação compulsória, esta se constitui em uma base acurada para se acompanhar as trajetórias desses jovens no mercado formalmente registrado, caracterizando-os tanto por seus atributos individuais (sexo, idade, escolaridade) quanto pelos traços do posto de trabalho em que se empregam (setor de atividade, ocupação, salário, tempo de duração dos empregos).

Mas, em segundo lugar, procurarei igualmente explorar a dimensão subjetiva que se associa à experiência desse tipo particular de inserção. Isso porque, se sabemos que o trabalho é um valor central no imaginário juvenil brasileiro (GUIMARÃES, 2005), que dizer da transição em direção ao mercado (de resto, um alvo associado ao processo de autonomização de status) quando esta atualiza, de maneira recorrente, a necessidade de busca de emprego? Para fazê-lo, lançarei mão de entrevistas, colhidas na cidade de São Paulo junto a jovens em busca de trabalho no maior “cluster” de agências de emprego da cidade. Narrativas e interpretações, aliadas a registros de observação etnográfica, serão mobilizadas para entender como é vivida e interpretada essa inserção a qualquer preço, frágil, que dista em muito da ideia de transição de saída da escola e de socialização profissional pela inclusão em um domínio ocupacional que forme e adense um capital profissional. Mais ainda, as observações conduzidas no centro de São Paulo mostraram que a procura era uma

forma não apenas de obter trabalho, mas uma experiência de sociabilidade; era também, e traduzindo na linguagem juvenil de agora, um momento para “dar um rolê”. Isso permitirá igualmente recolocar, e de forma pouco usual, o tema da busca de emprego, focalizando a sua especificidade no quadro das culturas juvenis em grandes metrópoles, como São Paulo.

Todo esse esforço analítico respaldou-se em um projeto mais amplo – denominado “À procura de trabalho. Instituições do mercado e redes sociais”. Este projeto envolveu:

1) O uso de bancos de dados administrativos especialmente preparados pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE)¹;

2) A realização, em agosto de 2005, de um survey por amostra representativa junto a trabalhadores em procura de emprego em agências da cidade de São Paulo (maior mercado de trabalho intermediado no Brasil); um longo questionário recobrando perfil, trajetórias de trabalho e de procura de emprego foi aplicado a cerca de 1.500 respondentes;

3) E um longo trabalho de campo de natureza qualitativa que se desenvolveu a partir de 2006 nos principais clusters de agências da cidade (mapeados por georreferenciamento), no curso do qual foram associadas observação sistemática e entrevistas em profundidade; a mais duradoura dessas estadias em campo teve lugar na região do centro de São Paulo, à época o mais importante destes clusters, e transcorreu entre 2006 e 2010.²

O trabalho intermediado: um nicho para inserção de jovens em um mercado em expansão

Observando-se a performance do mercado brasileiro de trabalho a partir da segunda metade dos anos 2000, um significativo crescimento do emprego formalmente registrado fica visível nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), nosso melhor termômetro sobre o que se passa no mercado formal de trabalho³. No gráfico 1, o ritmo desse crescimento é apresentado em uma série

1 Para mais detalhes, vide seção seguinte, especialmente as notas de rodapé de números 2 a 4.

2 Os principais resultados desta pesquisa estão em Guimarães (2009; 2013), Bicev (2010), Tartuce (2011), Vieira (2012) e Guimarães e Vieira (2015). Contou-se com o respaldo institucional do Centro de Estudos da Metrópole e do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, por meio de financiamentos obtidos junto à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp)/Programa Cepid (Projeto 1998/14342-9), e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (Projeto 481268/2004-9).

3 A Rais é um registro administrativo produzido pelo MTE; ela recolhe compulsoriamente, junto às empresas brasileiras, e ao final de cada ano, informações sobre contratos firmados. No gráfico 1 apresentamos dados transversais, captados dos preenchimentos do formulário Rais, com referência aos contratados em 31 de dezembro de cada ano. Estes dados estão disponíveis na versão “painel” da Rais, acessível no website do

histórica que recobre dos anos posteriores à estabilização econômica, ao chamado Plano Real (1994), até 2012, quando o ritmo de crescimento econômico mantinha-se e o mercado de trabalho estava fortemente aquecido. Neste gráfico destaca-se a inflexão, que tem lugar a partir de 2002. O mercado formal reanima-se, e passa a crescer a taxas mais elevadas, que fazem dobrar o número de trabalhadores contratados no comércio (139%) e nos serviços (105%); até mesmo na indústria, que experimentara taxas negativas entre 1995 e 2001, o volume do emprego registrado cresceu 46% em uma comparação ponto a ponto.

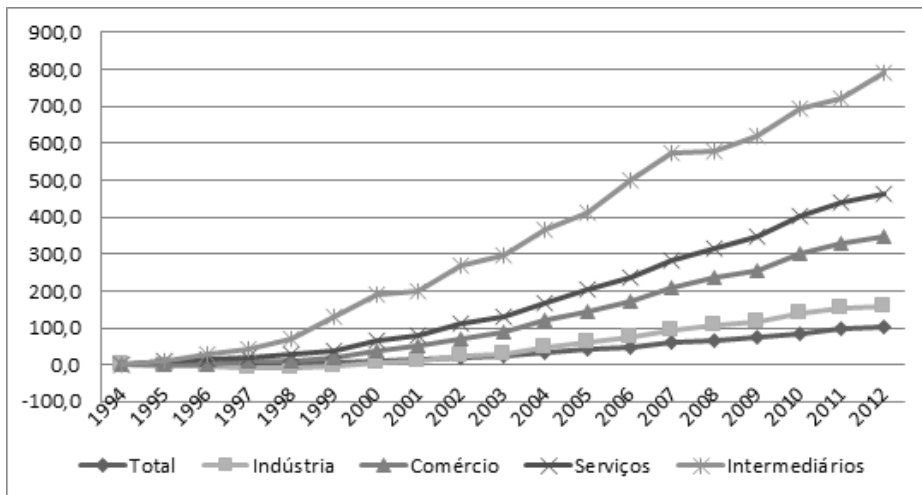
Todavia, o mais interessante achado que se apresenta no gráfico 1 diz respeito ao ritmo muito mais elevado com que aumenta a parcela do emprego formal gerada pelas empresas de seleção, agenciamento e locação de mão de obra. Ele cresce quase 300% no mesmo período (para ser mais exato, 272%). Vale dizer, quando a economia reanima-se e as oportunidades de trabalho ampliam-se, o emprego formal gerado por meio de intermediários cresce muito mais celeremente do que o incremento no assalariamento direto, não importando o setor de atividade com o qual se compare tal crescimento.

GRÁFICO 1

RITMO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO FORMAL NO BRASIL:

MÉDIA E SETORES SELECIONADOS (1994 a 2012)

(Ano-base: 1994)



Fonte: Rais/MTE.

Chama atenção do observador um outro achado: é de jovens que esse mundo do trabalho intermediário se nutre. Conforme a tabela 1, observando-se a composição

dos ocupados nos anos de 2003, 2008 e 2010, vemos que as faixas etárias dos jovens (de 18 a 24 anos) e dos jovens adultos (de 25 a 29 anos) acumulam – e sempre – nada menos que 60% dos vínculos.

Três esclarecimentos metodológicos fazem-se necessários, antes de seguir adiante. Nesta, e nas próximas tabelas que sustentam o argumento na primeira seção, estará sendo usada a mesma fonte de dados antes descrita, a Rais, mas em um outro formato, mais adequado à análise. Este formato – conhecido como Rais Migra Vínculos – tem como unidade de informação o vínculo de emprego (e não o indivíduo). Assim, no banco de dados representam-se todos os vínculos, tecidos por todos os indivíduos, em todos os setores e em todo o território nacional, e não apenas o vínculo estabelecido em 31 de dezembro de cada ano. A reflexão doravante apresentada se sustentará em um corte especial da Rais, chamada Rais-Vínculos, recobrando o período de 2003 a 2011.⁴

Em segundo lugar, há que justificar os anos que serão focalizados, posto que estes foram deliberadamente selecionados. Por meio destes anos pretende-se ilustrar o que se passa em três momentos especiais, analiticamente significativos: 2003, quando se inicia o crescimento dos empregos formais e, com isso, intensifica-se a contratação via intermediários; 2008, quando este crescimento atinge seu ápice; e 2010, momento que antecede o início do refluxo no crescimento da atividade econômica, e que mostra ainda o mercado de trabalho com sua pujança recuperada, depois do efeito da retração internacional de 2008-2009. Estes anos, por seu especial relevo para o estudo do fenômeno que aqui interessa, foram destacados no banco de dados longitudinalizados que será utilizado adiante.

Finalmente, e em terceiro lugar, para bem refletir sobre percursos juvenis no mercado de trabalho que se dão por meio de intermediadores de empregos, o banco Rais Vínculos, disponibilizado em forma transversal (em que os vínculos estão organizados transversalmente por ano), precisou ser longitudinalizado, de maneira a se poder identificar trajetórias laborais. Isto importou em um cuidadoso trabalho metodológico, que requereu recuperar, para cada indivíduo, todos os vínculos por ele tecidos no mercado brasileiro de trabalho no período. Em seguida, tomando-se como identificador o número de inscrição individual no Programa de Integração Social (PIS) ou no Cadastro Nacional de Informação Social (NIS) foi possível longitudinalizar uma base originalmente transversal. Vale dizer, após este procedimento metodológico, que se tornou possível seguir, para cada número de PIS (ou NIS) todos os vínculos tecidos, ao longo do tempo, por um mesmo indivíduo.⁵ Esta nova base de dados será referida adiante como Rais-Migra-Vínculos.

4 Esse banco especial de dados foi preparado pelo MTE, pelo que se registra aqui o agradecimento ao suporte recebido.

5 Agradeço o suporte de Jonas Bicev, que preparou o banco longitudinal que sustenta os argumentos que se desenvolvem a respeito ao longo desta seção.

TABELA 1

VÍNCULOS SEGUNDO FAIXA ETÁRIA DOS EMPREGADOS BRASILEIROS DAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA: BRASIL (TODOS OS VÍNCULOS, ANOS SELECIONADOS)

Faixa etária		2003	2008	2010
10 a 14	Número	116	55	39
	(%)	0,0	0,0	0,0
15 a 17	Número	8.936	7.473	7.000
	(%)	0,7	0,4	0,4
18 a 24	Número	511.923	686.159	672.387
	(%)	38,8	36,1	34,0
25 a 29	Número	291.112	453.079	459.768
	(%)	22,1	23,8	23,2
30 a 39	Número	316.604	459.519	506.552
	(%)	24,0	24,2	25,6
40 a 49	Número	139.161	208.044	231.326
	(%)	10,6	10,9	11,7
50 a 64	Número	48.002	82.501	97.357
	(%)	3,6	4,3	4,9
65 ou +	Número	1.964	3.772	4.366
	(%)	0,1	0,2	0,2
Sem informação	Número	20	42	4
	(%)	0,0	0,0	0,0
Total	Número	1.317.838	1.900.644	1.978.799
	(%)	100,0	100,0	100,0

Fonte: Rais-Vínculos/MTE, anos selecionados.

Além disso, e conforme a tabela 2, há uma persistente elevação do perfil de escolaridade dos trabalhadores empregados por meio de intermediadores. Por um lado, tal efeito na escolaridade é consistente com a composição etária dos ocupados. De fato, de acordo com a progressão ideal do sistema educacional, é na faixa etária que concentra a maior parte dos vínculos (de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos) que se espera encontrar o grupo com o nível médio de ensino já completo.

Entretanto, se em 2003 e 2010 a participação dos indivíduos com ensino médio completo já era alta, há que observar que, neste curto lapso de tempo, ela cresce nada menos do que cerca de 20 pontos percentuais (p.p.), saindo de **43,2%** para **64,4%** da totalidade dos vínculos. Isso ocorre concomitantemente ao aumento na quantidade total de vínculos, o que torna ainda mais impressionante o crescimento do número absoluto de trabalhadores situados nesse nível de ensino. Em suma, um movimento de crescimento da escolaridade que, sendo mais célere neste grupo do que na população da mesma idade, é revelador da seletividade a que estão sujeitos os jovens em sua busca por acesso aos empregos intermediados.

TABELA 2

VÍNCULOS DISTRIBUÍDOS PELA ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA: BRASIL (TODOS OS VÍNCULOS, ANOS SELECIONADOS)

Escolaridade	2003	2008	2010
Analfabeto	8.579	5.942	6.762
	0,7	0,3	0,3
Fundamental incompleto	255.077	204.615	186.776
	19,4	10,8	9,4
Fundamental completo	241.524	241.226	224.253
	18,3	12,7	11,3
Médio incompleto	113.298	138.641	138.830
	8,6	7,3	7,0
Médio completo	569.390	1.170.158	1.273.288
	43,2	61,6	64,3
Superior incompleto	55.211	72.253	69.556
	4,2	3,8	3,5
Superior completo	74.759	67.809	79.334
	5,7	3,6	4,0
Total	1.317.838	1.900.644	1.978.799
	100,0	100,0	100,0

Fonte: Rais-Vínculos/MTE, anos selecionados.

Além disso, e como evidenciado na tabela 3, não se sustenta a hipótese de que essas maiores exigências em termos de educação formal pudessem ter resultado de mudança no perfil das ocupações ofertadas. Estas seguem relativamente constantes. Ou seja, longe de ser uma demanda do engajamento em ocupações mais densas em conhecimento, a elevação da escolaridade que se observa reflete uma política

fortemente seletiva de recrutamento. Tria-se cada vez mais na busca incessante por recrutar os melhores.

TABELA 3

VÍNCULOS DISTRIBUÍDOS PELAS DEZ PRINCIPAIS OCUPAÇÕES DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA: BRASIL (TODOS OS VÍNCULOS, ANOS SELECIONADOS)

2003		2008		2010	
VENDEDORES	136.114	VENDEDORES	273.962	VENDEDORES	289.733
F DEMONSTRADORES	10,3	F DEMONSTRADORES	14,4	F DEMONSTRADORES	14,6
ALIMENTADORES	118.651	ALIMENTADORES	188.005	ALIMENTADORES	232.360
DE LINHA DE PRODUÇÃO	9,0	DE LINHA DE PRODUÇÃO	9,9	DE LINHA DE PRODUÇÃO	11,7
ESCRITURARIOS EM GERAL	99.157	ESCRITURARIOS EM GERAL	142.929	ESCRITURARIOS EM GERAL	140.451
	7,5		7,5		7,1
SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO	82.540	SERVICOS DE MANUT.	117.825	SERVICOS DE MANUT.	106.356
F CONS. DE LOGRADOUROS	6,3	DE EDIFICAÇÕES	6,2	DE EDIFICAÇÕES	5,4
AJUDANTES	59.158	PORTEIROS, GUARDAS	84.038	SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO	93.776
DE OBRAS CIVIS	4,5	F VIGIAS	4,4	F CONS. DE LOGRADOUROS	4,7
TECNICOS DE VENDAS	51.334	SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO	77.074	PORTEIROS, GUARDAS	79.590
ESPECIALIZADAS	3,9	F CONS. DE LOGRADOUROS	4,1	F VIGIAS	4,0
PORTEIROS, GUARDAS	42.415	AJUDANTES	69.102	TECNICOS DE VENDAS	69.816
F VIGIAS	3,2	DE OBRAS CIVIS	3,6	ESPECIALIZADAS	3,5
ESCRITURARIOS DE SERV.	34.390	TECNICOS DE VENDAS	50.870	AJUDANTES	64.559
BANCÁRIOS	2,6	ESPECIALIZADAS	2,7	DE OBRAS CIVIS	3,3
MANTENEDORES	30.536	TRABALHADORES DE	44.608	TRABALHADORES DE	51.864
DE EDIFICAÇÕES	2,3	CARGA E DESCARGA	2,3	CARGA E DESCARGA	2,6
TRABALHADORES DE	29.229	ALMOXARIFES	38.067	ALMOXARIFES	45.180
CARGA E DESCARGA	2,2	F ARMAZENISTAS	2,0	F ARMAZENISTAS	2,3
OUTRAS OCUPAÇÕES	634.314	OUTRAS OCUPAÇÕES	814.164	OUTRAS OCUPAÇÕES	805.114
	48,1		42,8		40,7
Total	1.317.838	Total	1.900.644	Total	1.978.799
	100,0		100,0		100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS, anos selecionados.

Trata-se, além disso, de um segmento que cria oportunidades sob a égide maciça dos vínculos temporários. Assim, como se pode ver na tabela 4, embora não seja

desprezível a presença dos contratos por tempo indeterminado, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (refletindo o peso do *staff* interno nessas firmas), **os temporários concentram algo em torno de 60% dos vínculos de cada ano.**

TABELA 4

TIPO DE VÍNCULO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA: BRASIL (TODOS OS VÍNCULOS, ANOS SELECIONADOS).

Tipo de vínculo	2003	2008	2010
CLT	426.571	731.582	726.378
	32,4%	38,5%	36,7%
Temporários	877.065	1.152.589	1.238.228
	66,6%	60,6%	62,6%
Outros*	14.202	16.473	14.193
	1,1%	0,9%	0,7%
Total	1.317.838	1.900.644	1.978.799
	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Rais-Vínculos/MTE, anos selecionados e Guimarães, Consoni e Bicev (2013).

Nota: * Contratos por prazo determinado, trabalhadores avulsos, diretores, menor aprendiz, entre outros.

Esse é um mundo de oportunidades não apenas temporárias, mas altamente fugazes, por se assentarem em vínculos de trabalho de duração muito reduzida.

A curta duração dos vínculos reflete, por certo, a barreira institucional derivada da Lei 6.019 de 1974, que limita esse tipo de trabalho a três meses, renováveis por mais 90 dias (desde que autorizado por órgão local do Ministério do Trabalho, as Delegacias Regionais do Trabalho). Mas, nesse caso, apesar da renovação ser sempre possível, vemos que a grande maioria dos trabalhadores temporários é dispensada ao final do vínculo inicial ou transferida ao quadro interno das empresas contratantes. Conforme se pode observar na Tabela 5, os vínculos que se encerram antes dos primeiros três meses representam, em cada ano, cerca de 60% do total. Uma notável rotação que certamente alimenta a condição (e percepção) de instabilidade.

TABELA 5

TEMPO DE EMPREGO (EM MESES) DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA: BRASIL (TODOS OS VÍNCULOS, ANOS SELECIONADOS)

Faixas de Tempo de Emprego	2003	2008	2010
Ate 2,9 meses	785.175 59,6	1.197.292 63,0	1.236.184 62,5
3,0 a 5,9 meses	259.476 19,7	242.622 12,8	265.383 13,4
6,0 a 11,9 meses	83.676 6,3	135.460 7,1	137.180 6,9
12,0 a 23,9 meses	78.922 6,0	129.261 6,8	133.376 6,7
24,0 a 35,9 meses	35.119 2,7	58.535 3,1	57.584 2,9
36,0 a 59,9 meses	28.429 2,2	52.328 2,8	49.162 2,5
60,0 a 119,9 meses	13.622 1,0	30.343 1,6	30.086 1,5
120,0 meses ou +	3.403 0,3	4.787 0,3	5.321 0,3
Sem informação	30.016 2,3	50.016 2,6	64.523 3,3
Total	1.317.838 100	1.900.644 100	1.978.799 100

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS, anos selecionados. Apud Guimarães, Consoni e Bicev, 2013.

Que dizer das trajetórias desses jovens em um tal contexto de diversificação das relações de emprego que os leva a serem recrutados para um trabalho que é crescentemente seletivo conquanto temporário, fugaz e intermediado por terceiros?

Para sabê-lo, construiu-se um painel retrospectivo com base nos dados da Rais-Migra-Vínculos. Partiu-se de uma amostra aleatória de 5% dos vínculos estabelecidos em 2008 pelas empresas de seleção, agenciamento e locação de mão de obra, e foram recuperadas as informações sobre estes trabalhadores retroativamente até o ano de 1998 (ou seja, por um período de dez anos). Por que tomar como referência o ano de 2008 para acompanhar os seus percursos? Este é o ano de expansão máxima do emprego intermediado **antes da crise econômica internacional** que se deflagra em 2009; com ela, o segmento de intermediação sofre seu primeiro refluxo e a economia brasileira passará, a partir de 2010-2011, a dar os primeiros sinais de redução no seu crescimento, com impactos sobre o mercado de trabalho

que se fariam especialmente claros a partir de 2014. Ou seja, em 2008 encontra-se uma confluência ideal: crescimento econômico, mercado de trabalho fortemente aquecido, diretrizes de política de proteção social e valorização do salário mínimo do governo Lula já plenamente implantadas, expansão dos negócios das empresas de intermediação e do emprego intermediado. Além disso, o banco de que se dispunha permitia retrazar os percursos dos trabalhadores ocupados por estes intermediários por um notável lapso de tempo, retroagindo nada menos que dez anos, o que permite compreender quase toda a trajetória de vida ativa da maior parte desses jovens. Esta preliminar é importante para bem entender o relevo de observar o fenômeno exatamente neste período e, assim fazendo, responder às seguintes perguntas: quando o mercado de intermediação consolida-se no Brasil? E, em um momento de expansão notável da sua capacidade de recrutamento, que se pode dizer dos percursos daqueles jovens que são por ele acolhidos? De onde vieram? Como chegam ao emprego intermediado?

Tomando em conta o setor de origem, a quantidade de vínculos e o tempo de emprego anterior desses indivíduos, foi possível identificar sete classes de percursos típicos, que reúnem trabalhadores cujas trajetórias pregressas se assemelham (tabela 6).

TABELA 6

TIPOS DE TRAJETÓRIAS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS RECRUTADOS EM 2008 PELAS EMPRESAS DE SELEÇÃO, AGENCIAMENTO E LOCAÇÃO (1998-2008)

Tipos de trajetória	Número	(%)
1) Indivíduos com nenhuma ou muito pequena experiência anterior no mercado formal.	31.602	56,4
2) Trabalhadores cuja experiência é marcada pela intensa transição entre setores.	9.045	16,1
3) Trabalhadores cuja experiência divide-se entre comércio e informalidade.	4.252	7,6
4) Trabalhadores cuja experiência divide-se entre informalidade e indústria da transformação.	3.924	7,0
5) Trabalhadores cuja experiência concentra-se nas indústrias da transformação.	2.644	4,7
6) Trabalhadores cuja experiência divide-se entre as atividades imobiliárias e os serviços prestados às empresas.	2.457	4,4
7) Trabalhadores cuja experiência concentra-se principalmente no comércio.	2.098	3,7
Total	56.022	100,0

Fonte: Rais Migra Vínculos/MTE, painel retrospectivo 2008-1998.

Algo chama verdadeiramente atenção na tabela acima: **mais da metade desses empregados (56,4%) tinham pouca experiência no mercado formal ou nunca tinham trabalhado antes** (classe 1). Nesse caso, as agências de emprego funcionavam como porta de entrada ou de retorno ao mundo dos vínculos formalmente registrados, vale dizer, protegidos. Esse achado reforça o que encontramos em outros estudos (GUIMARÃES, 2009; 2013; GUIMARÃES; CONSONI; BICEV, 2013; GUIMARÃES; VIEIRA, 2015) e destaca a relevância deste setor para entender as formas de incorporação ao trabalho de jovens que acedem ao emprego formal pela via dos intermediadores no mercado.

Esse achado deixa entrever, além disso, um traço especialmente interessante que parece distinguir o caso brasileiro. Observando-se os vários tipos de trajetória, só as três últimas listadas na tabela 6 (e que reúnem em total apenas 12,8% dos casos) dizem respeito a trabalhadores em rota de precarização: tendo tido uma experiência duradoura na indústria (tipo 5), nas atividades imobiliárias (tipo 6) ou no comércio (tipo 7), eles passaram à condição instável e mal remunerada dos empregos por meio de intermediadores. Isso dista do que tem sido constatado em outros países estudados, notadamente no Hemisfério Norte (KALLEBERG, 2000; PECK; THEODORE, 1998; 2007; PECK; THEODORE; WARD, 2005). Para entender tal distinção, há que se ter em conta que no Brasil, até meados dos anos 2000, mais da metade da população ocupada carecia de contratos formais (e protegidos) de trabalho. Nessas condições, o emprego intermediado parece ter significado para a maioria daqueles ali ocupados um caminho (mesmo se incerto, instável e mal remunerado) para o acesso ao mundo dos direitos propiciado pelo contrato formal de trabalho (com os benefícios a ele associados).⁶

Todavia, conquanto muitos jovens procurem trabalho sistematicamente por meio dos intermediadores, proporcionalmente são poucos os que alcançam obter seus empregos por esta via. Para tentar entender o mundo dos que pleiteiam trabalho em agências – e não apenas o segmento dos que o obtêm –, conduzi um *survey* junto a demandantes de trabalho que recorriam a intermediários. Este *survey* foi realizado na cidade de São Paulo, principal mercado para o trabalho intermediado no Brasil.⁷

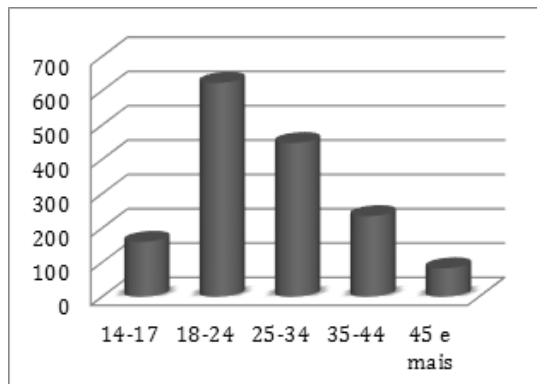
Primeiro resultado que chama atenção: tanto quanto obter emprego por meio de intermediários, recorrer a eles em busca de uma colocação é uma estratégia que atrai especialmente os jovens, em sua maioria primo-demandantes no mercado de trabalho (gráfico 2).

6 Pela Lei nº 6.019/1974, o temporário tem as mesmas condições dos permanentes (remuneração; férias proporcionais; repouso remunerado; adicional por trabalho noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término do contrato; seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária).

7 Foram 1.549 entrevistados em agências estatais, sindicais e privadas. Para cada tipo de agência sorteou-se uma amostra (estratificada proporcionalmente ao tamanho). Como técnica de seleção usou-se a amostragem probabilística em dois estágios (por conglomerados).

GRÁFICO 2

O MERCADO DE INTERMEDIÇÃO DE VAGAS, UM ESPAÇO DE PROCURA UTILIZADO POR JOVENS: FAIXA ETÁRIA DOS TRABALHADORES EM BUSCA DE EMPREGO EM AGÊNCIAS DE INTERMEDIÇÃO: SÃO PAULO (2005)



Fonte: CEM, survey “À procura de trabalho”, pesquisa direta por amostra na Região Metropolitana de São Paulo – agosto de 2005 e Guimarães (2009).

Observa-se, no gráfico 2, que o grupo de 18 a 24 anos de idade é o mais frequente em todas as agências investigadas, notadamente naquelas de tipo público.⁸ O seu perfil completa-se quando verificamos outras características da amostra, a saber: a sua escolaridade (mais elevada, o que é uma característica da população mais jovem), a sua posição na família (destacando-se o importante peso dos que tinham a condição de filhos) e a sua experiência anterior no mercado de trabalho (sobressaindo-se os primo-demandantes).

Eles formam um tipo especial de demandante de trabalho, a quem provocativamente poderíamos chamar de “profissionais da procura”, já que recorrem preferencialmente às instituições especializadas do mercado de intermediação de vagas (tabela 7). E, curiosamente, o fazem com fidelidade destacável: os que encontramos em procura em uma agência privada diziam que era ali o espaço em que mais frequentemente acorriam na busca de empregos. Resposta com sentido correlato deram os demandantes que entrevistamos em agências sindicais e os que encontramos em agências ou postos de intermediação governamentais.

⁸ O que não é de surpreender, dados não apenas os serviços correlatos nelas ofertados, como emissão de carteira de trabalho, como também a existência, a essa época, de programas especiais para jovens voltados ao acesso ao primeiro emprego.

TABELA 7

MECANISMOS UTILIZADOS PARA PROCURA DE TRABALHO ENTRE DEMANDANTES DE EMPREGO EM AGÊNCIAS: SÃO PAULO (2005)

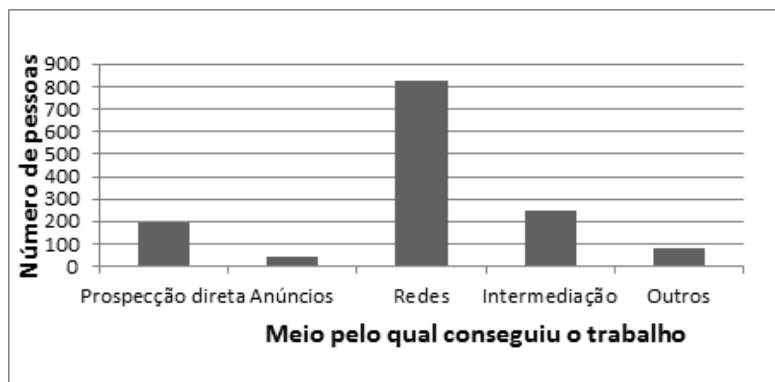
Mecanismos de procura habitual	Agência governo	Agência sindical	Agência privada	Total
Família, amigos e conhecidos	26,7	16,5	23,2	22,0
Contato direto com empresas	31,6	38,2	34,7	34,9
Agências privadas de emprego	45,4	58,1	92,6	65,1
Anúncios em jornais	12,2	20,2	22,6	18,3
Internet	8,6	13,4	18	13,3
Começar negócio próprio	0	0	0	0,0
Agências de emprego do governo	89,4	23,7	20,4	44,2
Agências de emprego sindicais	8,3	75,5	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 e Guimarães (2009).

Entretanto, nas condições de intensa seletividade do processo de recrutamento via agências, não basta procurar empregos para conseguir. Ao contrário, em que pese tentarem regularmente via agências, são as suas redes de sociabilidade (familiares, amigos, antigos colegas) o meio mais efetivo pelo qual logram obter trabalho, o que pode ser observado no gráfico 3.

GRÁFICO 3

MECANISMO PELO QUAL SE OBTVEU O EMPREGO – A IMPORTÂNCIA DAS REDES PESSOAIS PARA JOVENS EM PROCURA REGULAR POR MEIO DE AGÊNCIAS: SÃO PAULO (2005)



Fonte: CEM, survey "À procura de trabalho", pesquisa direta por amostra na Região Metropolitana de São Paulo (2005).

Paulo – agosto de 2005 e Guimarães (2009).

Isso nos colocou diante de um achado sugestivo. Por um lado, observando os resultados da tabela 7 e o relevo que ali adquirem os intermediários, poder-se-ia hipotetizar que, para estes jovens, as redes sociais seriam pouco significativas enquanto mecanismo de obtenção de trabalho, ao menos para se obter o trabalho pretendido. Todavia, contemplando o gráfico 3, vê-se que é nos espaços de sociabilidade **privada** em que circulam as informações que levam aos empregos, e não tanto nos espaços públicos – e mercantis – das agências, às quais, entretanto, os nossos jovens dizem recorrer com regularidade.

Isso nos conduz à última questão que se quer enfrentar neste texto: se, para a significativa maioria dos entrevistados, a procura mercantil, aquela se que faz por meio dos intermediários, é pouco efetiva para a obtenção de chances no mercado, como entender que os jovens persistam, como dizem, a procurar empregos em agências?

Para enfrentar essa indagação, era necessário investigar melhor a própria situação de procura, de maneira a entender o que nela ocorre. Compreendê-la enquanto um espaço de sociabilidade juvenil, em que a busca do trabalho combina-se com outros elementos de motivação que levam os jovens aos *clusters* de intermediadores de oportunidades de trabalho. Isso obrigou a explorar esta dimensão do espaço metropolitano – o território de procura de emprego – e o modo como os jovens ali acorrem e dele se utilizam, não apenas como fonte de chances ocupacionais, mas – e a isso quero chegar na seção final – também como espaço de sociabilidade.

Na trilha do trabalho intermediado: experiências e percepções dos jovens em busca de inserção em um mercado em expansão

O espaço de observação escolhido, o cluster dos intermediadores que se situa no chamado “centro novo” da cidade de São Paulo, também conhecido como “o quadrilátero da Barão” (por referência à rua Barão de Itapetininga e adjacências), era com frequência denominado pelos jovens que a ele acorriam como “a rua do emprego” (VIEIRA, 2012).⁹ Não sem razão; ali, ao tempo em que a nossa equipe de pesquisa estava em campo, entre os anos 2005 e 2006, as informações sobre oportunidades ocupacionais apareciam por toda parte (figuras 1 e 2).¹⁰

9 Com base na Rais foram georreferenciadas as agências privadas. Usando banco de dados do sistema público de intermediação, pode-se localizar as agências públicas e, então, cruzar o endereço do indivíduo em busca de trabalho e o da agência em que procurava obtê-lo.

10 As fotos foram feitas pela equipe de pesquisa em espaço público de grande circulação, razão pela qual: 1) prescinde-se de autorizações individuais para uso de imagem; e 2) foram selecionadas apenas aquelas imagens que não permitem a identificação pessoal dos fotografados.

FIGURA 1

A RUA BARÃO DE ITAPETININGA E OS “PLAQUEIROS” ANUNCIANDO EM SEUS CORPOS AS OPORTUNIDADES OCUPACIONAIS



Fonte: Arquivo pessoal.

FIGURA 2

A RUA BARÃO DE ITAPETININGA: ONDE OS ANÚNCIOS DE EMPREGOS ESTAVAM POR TODA PARTE



Fonte: Arquivo pessoal.

Mas esse é também um espaço em que outras formas de sociabilidade se oferecem (e se ofereciam à época) ao público juvenil que para ali decidisse acorrer em busca de trabalho; um público, de resto, majoritariamente pobre e residindo na periferia

da cidade.

FIGURA 3

A RUA BARÃO DE ITAPETININGA: ALIANDO VENDA DE CDS PIRATAS E CHANCES DE TRABALHO



Fonte: Arquivo pessoal.

O fácil acesso (pois se trata de uma região bem servida pela rede de metrô) permitia aos jovens alcançarem um mundo no qual múltiplas formas de divertimento – ao lado da procura de trabalho – também se ofereciam: parques, lanchonetes, praças, ampla oferta de CDs e DVDs piratas, sem contar os cinemas. A área caracteriza-se, de fato, pelo permanente burburinho (vide figura 3).

Ali chegando, encontrava-se uma gama tão ampla de agências de emprego que um guia com a sua localização tornou-se um dos produtos de maior sucesso entre os dispositivos para suporte aos que buscavam trabalho. Sim, porque a busca era um empreendimento que pesava forte e exclusivamente nos ombros do jovem demandante de emprego. As filas, enormes e muitas vezes ao relento, na parte externa dos edifícios, expunham os jovens em sua tarefa de busca.

Mas as filas eram também um espaço em que trocas tinham lugar e nas quais cooperação e cumplicidade também se manifestavam. Com efeito, foi possível documentar, durante a observação em campo, que roteiros de procura eram com frequência construídos em parceria, por jovens que até pouco antes sequer se conheciam. Uma vez na fila, passam a se ajudar, a “trocar dicas” para aumentar as chances de todos com vistas a uma procura exitosa. O peso da procura, em princípio imputado solitariamente ao jovem demandante, passa a ser socializado, uma vez que ele se descobre imerso na situação. Sem contar que, não raro, vinha-se ao centro em grupo, mais comumente em dupla com amigos(as) e parentes. As filas tornavam-se, assim, primeiros importantes espaços de sociabilidade mobilizados na procura mercantil, um empreendimento que confrontava o jovem demandante com um

mundo desconhecido, e por que não dizer, frequentemente hostil.

Isso porque a rationale operacional das agências movia-se não pelo intuito de fidelizar o demandante, mas pelo intuito de fidelizar a empresa usuária, a que contratava os seus serviços para preencher vagas. Neste sentido, a performance do intermediador era tanto mais bem-sucedida quanto maior fosse o número de empresas clientes e quanto mais rápida e eficiente fosse a sua capacidade de encaminhar “bons candidatos”, potencialmente recrutáveis, ou de prover trabalhadores subcontratados para a empresa “tomadora dos seus serviços”. Por isso mesmo, essas agências privadas (ao contrário das agências do sistema público de emprego) fazem baixíssimos investimentos no que concerne à captura de demandantes.

Infelizmente é o cliente que decide no final e não adianta a gente selecionar um candidato que vai ser recusado. É melhor nem encaminhar os candidatos que não se adequam às “exigências” da vaga. Algumas empresas falam explicitamente que não querem contratar “gordos” ou “negros”. Outras falam só que tem que ter “boa aparência”. Outras não falam nada, mas a gente percebe depois de um tempo o perfil de candidato que eles sempre escolhem (GUIMARÃES; VIEIRA, 2015).

Chegando por gravidade – e em grandes números –, tais demandantes deviam saber apresentar-se aos intermediários 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. Os custos, pessoais, bancados individualmente.

Essa regra começava com a apresentação de si: limpo, “condignamente” trajado e, sobretudo, à época, portando um *Curriculum Vitae* (CV) impresso. Cabia ao jovem demandante criar as condições para chegar à agência com o seu CV, construído de molde a ser facilmente esquadrinhado pela funcionária encarregada da recepção, sempre desafiada a rapidamente realizar essa primeira triagem. Esta conduzia o primeiro interrogatório, caso houvesse compatibilidade entre a ocupação ofertada e a pretensão de trabalho. Algumas perguntas-chave, entre as quais se sobressaía a pretensão salarial, e uma rápida e certa olhada no CV podiam decidir: 1) se o candidato seguiria adiante (para entrevista e/ou dinâmicas de grupo), caso fosse incluído no grupo daqueles que podiam ser tomados em conta (sendo chamado em seguida); ou 2) se seu CV seria lançado ao lote dos que, embora aparentemente armazenados (aos olhos do candidato que se retirava contente), tinha como destino a cesta do lixo ou um estoque ao qual só se recorreria excepcionalmente.

Do êxito nesse momento dependeria 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. Somente vencida essa primeira barreira é que o processo de seleção parecia se iniciar, ao menos tal como se costuma pensá-lo no nosso senso comum. Entretanto, tal processo começara muito antes.

E por quê? Por duas razões principais. Primeira, porque em um mercado fortemente heterogêneo, são recorrentes as trajetórias fragmentárias e, no caso dos jovens, os percursos marcados pela escassa experiência de trabalho, notadamente aquela que mais conta, a experiência formalmente registrada (registrada “em carteira”). Por isso mesmo, falta à maior parte desses jovens a biografia ocupacional almejada pelos ofertantes de vagas.

Segunda razão, porque o nosso mercado se enraíza em um contexto de enorme desigualdade social e elevada pobreza. Com isso, faltava aos indivíduos que observamos as pré-condições para se apresentarem na situação de procura como “bons demandantes de trabalho”. Grande parte deles sequer tinha o capital cultural necessário para suprir os requisitos de apresentação de si: não tinham CV, alguns sequer sabiam do que se trata; outros, se o sabiam, não tinham condições de prepará-los, já que lhes faltavam os meios materiais para dispor de um computador e de uma impressora, de modo a dar ao CV a forma impessoal e profissional que era condição *sine qua non* para se apresentar diante da recepcionista em uma agência privada. Naquele momento a procura face a face era dominante e residual à procura virtual, especialmente entre os jovens mais pobres, como os que acorriam às agências.

Por isso mesmo, em um mercado heterogêneo e tão profundamente marcado pela desigualdade e pela pobreza, o processo de construção social do demandante de emprego, momento primeiro da procura de trabalho, passa a ser um nicho em que se estabeleciam outros agentes intermediadores, outras firmas, ou “quase firmas”. Agentes (muitas vezes) precários e que intermediavam não propriamente informações sobre oportunidades de trabalho, mas conhecimentos e procedimentos para que o jovem desempregado (e potencial demandante) pudesse bem se apresentar e ser reconhecido como um demandante legítimo, habilitando-se a ter acesso à informação sobre vagas e a pleiteá-las. Um verdadeiro “mercado de condutas”, como bem denominou Vieira (2012), em que se localizavam, por exemplo, os pequenos empreendimentos que concebiam e “produziam” CVs e/ou que os reproduziam e que eram o ponto de passagem inicial. Empreendimentos que criavam a necessidade de si, mercantilizando a realização de uma tarefa que, em outros contextos sociais (nacionais ou de classe), caberia ao próprio trabalhador. Inexistindo tal possibilidade para muitos, havia que entrar no mercado da intermediação pagando o preço de compra dessa mercadoria especial, desse passaporte quase mágico, que era, à época, o CV impresso em tantas vias quantas se alcançasse comprar e distribuir. O CV era o dispositivo que estabelecia o mínimo denominador comum formal aos jovens desempregados (pobres, em sua maioria) que queriam

adentrar à procura de trabalho nas agências privadas de emprego da metrópole paulista.

No caso dos desempregados de classe média, cuja procura já se fazia à época pelos meios eletrônicos, muitas agências virtuais punham à disposição da pessoa que as acessava um serviço (com frequência pago, como parte de um pacote) de preparação e/ou revisão do CV. O processo de construção do CV era, ele próprio, um meio rico para se intuir sobre o imaginário social acerca do que deveria ser um “bom demandante” de emprego. Ele deixava entrever as representações postas em ação pelo trabalho profissional dos intermediadores, que procuravam “bem vestir” o demandante com as características que o mercado neles pretendia encontrar. Compromisso, proatividade, envolvimento, interesse em se aperfeiçoar, toda a cesta de atitudes que a literatura gerencial sobre os novos ambientes reestruturados imputava aos trabalhadores que neles podiam sobreviver e reapareciam, ganhavam sentido para os agentes, de modo a elevar as chances de admissão de um cliente cujo currículo preparava-se e/ou cujo perfil queria-se valorizar.

Mas a construção social do “bom demandante” não parava aí. Havia 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 mercantilizavam-se – se interpunha entre o trabalhador e as vagas pretendidas. Para os mais bem providos financeiramente era possível pagar por consultorias que os preparassem para as entrevistas ou para as “dinâmicas” (como eram, e ainda são, corriqueiramente chamadas as sessões de dinâmicas de grupo). Por certo, a mercantilização operava aqui como um divisor de águas, a um só tempo social e de classe.

As mais modernas empresas de intermediação, que já distavam muito de serem apenas agências de emprego,¹¹ desenvolveram serviços de “dicas”, muitas vezes gratuitas, que operavam como uma sorte de socialização antecipada do desempregado que a elas acorria, pela via da interação virtual, já minimamente capacitado. Diante da abundância de oferta, a racionalização do seu trabalho fazia-se transferindo algumas iniciativas para o trabalho autônomo de construção de si pelo desempregado. Isso supunha uma certa posição social e um certo capital cultural, sem o qual a autonomização careceria das bases materiais e simbólicas para se sustentar.

Aqueles que disso não dispunham ficavam 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* importantes), que o primeiro elo da cadeia de intermediação entre agência e demandante era ele próprio uma figura

11 As agências faziam apenas circular a informação e/ou realizavam a triagem preliminar.

bizarra, novamente só cabível nos mercados (ou entre os indivíduos) sujeitos a intensa pobreza e desqualificação, os “homens-placa” ou “plaqueiros” (GUIMARÃES, 2009; VIEIRA, 2012).

Trabalhadores da intermediação, eles eram a ponta mais avançada notadamente das pequenas agências, usando seu próprio corpo como *stand* de exposição das oportunidades cujo preenchimento a “sua” firma precisava intermediar. Misto de *stands* e pessoas desprovidas de humanidade, eram também agenciadores eficazes, circulando com as vagas em exposição justamente onde se acumulavam os desempregados, em uma surpreendente relação de trabalho que podia ter a durabilidade que o mercado negava à grande maioria dos seus trabalhadores; senhores, no mais das vezes homens, com frequência aposentados, aprendemos em campo que expunham vagas em seus corpos por dez, 12, 16 anos, em um laço ininterrupto com um tipo de ocupação até aqui tão invisível aos estudos da Sociologia do Trabalho quanto eles próprios pareciam ser aos olhos dos desempregados que “os consultavam” (notar, na figura 1, como os “plaqueiros” fazem-se invisíveis).

Essa complexidade dos agentes e das condutas na situação de procura mostra-se particularmente interessante para sustentar um argumento teórico de fundo, qual seja, o de que o entrecruze entre oferta e demanda de trabalho não é trivial, mas precisa ser tratado como um processo, um complexo e multifacetado processo. E não pode ser analisado apenas pelo ângulo do resultado que produz (um *quantum* final de empregados ou de desempregados).¹² Por isso mesmo, quando tomamos a situação de procura como um objeto de investigação relevante em si mesmo, vemos que os jovens em procura em empresas de intermediação defrontam-se com um outro mundo de relações sociais. Um mundo que estão desafiados a decodificar como condição primeira para agir com vista a seu alvo de obtenção de trabalho.

Mas, a obtenção de trabalho é um processo multifacetado em sua rica construção social. O jovem que busca trabalho, *pari passu* com esta busca, também almeja alcançar outros alvos, paralelos, mas nem de longe competitivos com seus alvos ocupacionais. Talvez o principal deles – e que é um propulsor recorrentemente referido nas entrevistas feitas por nossa equipe – venha da pressão social por amadurecer, para o que o marcador “estar empregado”/“ter trabalho” é de importância crucial no processo de autonomização de *status*. Essa pressão – materializada no sentimento de “ter que trabalhar”, “ter que encontrar trabalho” – expressa-se de maneira particularmente feliz na forma como descrita por Paloma (nome fictício), entrevistada por Tartuce (2011):

(...) você começa a ser cobrada. Porque às vezes, assim, eu queria ficar naquele estágio, estava bom não trabalhar, estudar e não sei o que. Eu queria ficar daquele jeito, mas o tempo vai passando e você vai, sei lá, crescendo por fora, começa uma

12 Tal como costumam fazer os economistas, ou mesmo como costumamos fazer, nós, os sociólogos, quando nos debruçamos sobre os mercados de trabalho.

pressão para você crescer por dentro, você tem que fazer alguma coisa, tem que trabalhar. **Que é isso, você vai ficar estudando para a vida toda, morando com sua mãe?! Tem uma cobrança da família, uma cobrança social... Então, acho que isso dói bastante, essa coisa de você tomar conta de você sozinha, você ter que ir atrás daquilo que você quer, sozinho, sem nem ter certeza se é aquilo que você quer.** Porque é um período confuso mesmo, você está perdido, você não sabe direito, essa coisa de colegial, vestibular e trabalho, acho que tudo junto é um processo de confusão. E, não sei, é difícil (TARTUCE, 2011, grifos próprios).

Mas a pressão está também expressa, e com todas as letras, no discurso de D. Dirce, 54 anos, mãe de Talita, 17 anos, igualmente colhido por Tartuce (2011), que a encontrou “na rua do emprego”, ajudando a filha na sua procura por trabalho, percorrendo agências para deixar currículo.

Agora é por ela, eu falei para ela: “**agora você tem 18 anos, então você vai ter que trabalhar e agora você vai dar valor, agora você vai trabalhar, e se você quiser estudar, você vai ter que correr atrás, entendeu?**” (TARTUCE, 2011, grifos próprios).

Sair de casa à procura de trabalho é uma conduta que transcende, como bem transparece nesses excertos, a mera necessidade econômica da sobrevivência. Ela está marcada, entre os jovens, pela necessidade do reconhecimento pelos outros que lhe são significativos, aos quais precisa demonstrar que foi capaz de pôr a andar o seu processo de passagem à vida adulta. Neste sentido, observá-los em sua interação com os intermediários e seus personagens – recepcionista, selecionadoras, entre outros – requer entender este outro móvel, profundo e subjetivo, que os leva à busca por trabalho.

Mas, nesse mundo ainda estranho, que vai sendo decodificado na mesma medida em que a procura transcorre, outras tensões e desentendimentos/mal-entendimentos, afloram. Por vezes, eles expressam as diversas formas de preconceito de que são vítimas os jovens demandantes:

[...] a gente observa que, em primeiro lugar, a pessoa pergunta “qual que é o bairro?”. Eu moro na Zona Leste, e a pessoa já pergunta: “qual que é o bairro?”. Às vezes até tem uma vaga, ou no Centro, que é perto da Zona Leste, próximo do Tatuapé, mas a pessoa acaba falando que não tem a vaga, né? Porque acha que na Zona Leste, periferia, acha que [...] pode causar algum problema dentro da empresa, né? Então, isso eu tenho enxergado, muitas vezes.

Eu sei que se aparecer uma menina magrinha, eles vão preferir ela. Eu não. Eles olham para mim e veem uma mulher gorda. E já me julgam, já pensam “ah, essa é melhor não. Essa é desleixada”. O que eu posso fazer? Eu sou gorda. Estou gorda. Mas isso não faz diferença. Eu não posso trabalhar também? Fazer meu trabalho bem feito? Nem me dão uma chance. Coisa de aparência. Isso acontece muito. Direto. Eu vou chegar na agência e falar o que? Vou reclamar? (GUIMARÃES; VIEIRA, 2015).

Outras vezes, cobram dos jovens a impossibilidade de certificar competência.

É difícil a busca porque tenho carteira desde os 14 anos, mas está em branco. Os entrevistadores, ninguém acredita: “não há jeito de você comprovar tudo o que fez?”. A experiência que hoje o mercado exige é aquela imposta em um carimbo, não uma experiência de vida. O que eu tenho é experiência de vida. Tenho 22 anos e não tenho registro em carteira, [...] não tenho como comprovar. [...] O que o mercado exige, ele não se interessa pela minha experiência, ele se interessa por apenas um carimbo em um pedaço de papel (TARTUCE, 2011, p. 127)

A procura de trabalho em intermediários é, neste sentido, um processo que atualiza os limites da condição juvenil, deixando claras as barreiras (de classe, raciais, de gênero, de competência) que prevalecem no caso brasileiro, e que precisariam ter sido transpostas (GUIMARÃES, 2006; SILVA; HASENBALG, 2003).

Mas, e no caso particular do território que observamos, ele é também um movimento que põe o jovem em busca de trabalho em contato com o pulsar da vida urbana e dos seus atrativos: interagir com outros jovens, poder contemplar os magazines e suas vitrines, ver os novos CDs piratas que se ofertam no mercado, eventualmente fazer um lanche, e circular pela cidade, “dar um rolê” (como mais recentemente passou-se a referir) em uma situação que, se é de procura, é também de sociabilidade urbana, atraente e excitante para o imaginário juvenil.

Em suma, e para concluir remetendo a uma questão analítica mais geral, a observação da situação de procura, das instituições que ali se apresentam, das *performances* que nela têm lugar e das redes que sustentam a efetiva obtenção da ocupação, tomando o ponto de vista dos jovens demandantes de emprego no mercado de intermediação de oportunidades ocupacionais, restabelece o sentido forte da análise sociológica, *stricto sensu*, como uma reflexão compreensiva sobre relações sociais situadas.¹³ isto é, socialmente construídas, o que pode ser revelador do modo de operar do mercado de trabalho – sua diversidade estrutural e operacional, material e simbólica.

Referências

BICEV, Jonas Tomazi. Os trabalhadores subcontratados da Região Metropolitana de São Paulo: precariedade ou estabilização? 2010. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

GOFFMAN, Erving. The presentation of self in everyday life. New York: Doubleday Anchor Books, 1959.

13 Relações sociais situadas, no sentido teórico e metodológico que foi conferido por Goffman (1959; 1963; 1966) e Strauss (1988).

_____. Stigma: notes on the management of spoiled identity. New York: Simon and Schuster, 1963.

_____. Behavior in public places: notes on the social organization of gatherings. New York: The Free Press, 1966.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, Ana Amélia (Org.). Transições para a vida adulta ou vida adulta em transição. Rio de Janeiro: Ipea, 2006.

_____. À procura de trabalho: instituições do mercado e redes. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

_____. Trajetórias juvenis: um novo nicho frente à expansão de oportunidades ocupacionais? In: Macambira, Júnior et al. (Orgs.). Trabalho e formação profissional: juventudes em transição. Fortaleza: IDT; Uece; Banco do Nordeste, 2013.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; CONSONI, Flavia; BICEV, Jonas. Intermediários no mercado de trabalho: qual o lugar do Brasil frente a tendências internacionais recentes? In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DO TRABALHO: O TRABALHO NO SÉCULO XXI – MUDANÇAS, IMPACTOS E PERSPECTIVAS, 7., 2013, São Paulo. Anais... São Paulo: Alast, 2013.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; VIEIRA, Priscila. Labour flexibility in an already flexible market: temporary agency work in Brazil. In: FU, Huiyan (Ed.). Temporary agency work and globalisation: beyond flexibility and inequality. Farnham: Gower Publishing Company, 2015.

KALLEBERG, Arne. Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, v. 26, p. 341-365, 2000.

PECK, James; THEODORE, Nicholas. The business of contingent work: growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry. *Work, Employment and Society*, v. 12, p. 655-674, 1998.

_____; _____. Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States. *Cambridge Journal of Economics*, v. 31, p. 171-192, 2007.

PECK, James; THEODORE, Nicholas; WARD, Kevin. Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry. *Global Networks*, v. 5, n. 1, p. 3-26, 2005.

SILVA, Nelson do Vale; HASENBALG, Carlos (Orgs.). Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida. Rio de Janeiro: Top Books, 2003.

STRAUSS, Anselm. *Negotiations: varieties, contexts, processes and social order*. California: Jossey-Bass Publishers, 1998.

TARTUCE, Gisela. *Jovens na transição escola-trabalho: tensões e intenções*. São Paulo: Annablume, 2011.

VIEIRA, Priscila. *A experiência da procura de trabalho: interações, vivências e significados*. São Paulo: Annablume, 2012.

Recebido em julho de 2015.

Aprovado em novembro de 2015.

Nadya Araujo Guimarães é doutora em Sociologia pela Universidad Nacional Autónoma de México, pós-doutora pelo Special Program on Urban and Regional Studies (Spurs) no Massachusetts Institute of Technology e livre-docente em Sociologia do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). É professora titular do Departamento de Sociologia da USP. E-mail: <nguimaraes@me.com>.
