

## Ensaio sobre o desemprego: qualidades de um “novo” trabalhador?\*

*Tatiana Freitas Stockler das Neves\*\**

Mas sucedeu o imprevisto, não fosse sempre no  
sul que tropeçassem a lógica e a estatística.  
(Mia Couto)

Já não é a primeira vez, por exemplo, que um figurão qualquer  
declara em entrevista: “O Brasil não fugirá ao seu destino  
histórico”. O êxito da tirada, a julgar pelo destaque que lhe dá a  
imprensa, é sempre infalível, embora o leitor semidesperto  
possa desconfiar que isso não quer dizer coisa alguma, pois  
nada foge mesmo ao seu destino histórico, seja um Império que  
desaba ou uma barata esmagada.  
(Mario Quintana)

Falar sobre desemprego em São Paulo parece atualmente lugar-  
comum.

Em jornais impressos, programas de televisão, em falas de go-  
vernantes ou de sindicalistas, nas intermináveis filas de bus-  
ca de emprego, em conversas com trabalhadores, empregados  
no chamado “mercado formal do trabalho” ou desempregados,  
ou em outras tantas situações, este tem sido um tema  
recorrente.

Mas, dizem eles o mesmo? Quais as representações sobre o de-  
semprego neles presentes?

\* Esse artigo foi escrito a partir de duas apresentações das quais participei em 2004: uma na II Semana de Psicologia da UFSCAR e outra no IX Congresso Internacional SOLAR (Sociedad Latinoamericana de estudios sobre America Latina y el Caribe) na UERJ.

\*\* Pesquisadora do LABI/NIME – USP. Psicóloga e pesquisadora do Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT) do IPUSP.



Neves, T. F. S. das. Ensaio sobre o desemprego: qualidades de um “novo” trabalhador?

No caderno Sinapse do jornal *Folha de S. Paulo*, de 27 de abril de 2004, por exemplo, a reportagem de capa traz o título “Brilho em equipe” e o subtítulo “Com o mercado cada vez mais enxuto, empresas valorizam profissionais com habilidade para desenvolver o talento do grupo”.

Em um canto da matéria de capa, há a síntese do que seriam as “qualidades aliadas” que um profissional e a “equipe” da qual faz parte devem ter para garantir uma “alta performance”<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Fontes: Carlos Alberto Júlio, presidente da HSM do Brasil (empresa voltada à educação executiva para gestão) e Suzi Fleury, diretora da PH&T (Performance Humana & Tecnologia).

“Para ter alta performance pessoal é preciso...

1. Ter sólida formação cultural
2. Ter visão estratégica e qualidade na operação
3. Saber que quem paga a conta é o cliente
4. Fazer marketing pessoal

Para ter alta performance em equipe é preciso que...

1. As regras sejam claras
2. O compromisso seja coletivo
3. Cada um vá além de suas funções e ajude o outro
4. As idéias sejam compartilhadas e que haja um alto grau de comunicação” (FOLHA DE S. PAULO, 27-04-2004, p. 14).

Tratam-se de receituários e procedimentos aos quais o bom profissional deve estar atento nos processos seletivos dos quais faz parte ou nos trabalhos que realiza, especialmente “neste cenário de lucros reduzidos e poucas vagas” (FOLHA DE S. PAULO, 27-04-2004, p. 10). São, nesse sentido, formas ideais a serem alcançadas para produzir mais e com mais qualidade, aumentando a “competitividade” e a “lucratividade” das empresas.

Nesse espaço de trabalho os conflitos e jogos de interesse parecem, segundo tal olhar, “desaparecer”, ou se eclodem, individual ou coletivamente, devendo ser lidados, tratados e transformados em nome de um “bem comum”, a produção daquela organização. E, assim, afastar o risco das perdas da empresa e a atrelada manutenção dos empregos (BUSNARDO, 2003; HELOANI, 1999; PRILLELTENSKY, 1994).



As exigências sobre quem trabalha teriam, nesse contexto, de acordo com tal perspectiva, se modificado e aumentado. Na mesma reportagem, em outro quadro (FOLHA DE S. PAULO, 27-04-2004, p. 12), discute-se um outro termo que vem sendo adotado por certos administradores e psicólogos organizacionais: a chamada “resiliência”, qual seja, “outro conceito deslocado da física, esse nomeia a propriedade de alguns materiais de acumular energia, quando exigidos ou estressados, e voltar ao seu estado original sem qualquer deformação”. Assim, como afirmaria Carlos Alberto Júlio, da HSM do Brasil:

Eram seis gerentes, ficaram dois. Fazem o trabalho de seis, com mais competição, mais exigências e mais tecnologia. Acumulam toda essa energia e não podem ficar doentes nem descuidar do lazer ou do prazer (idem, p. 12).

Sem fazer pontes diretas, é possível vislumbrar nessas colocações uma certa relação que vem se estabelecendo há algum tempo entre o estar empregado ou não e a chamada “qualificação”.

É ela, essa portentosa, enigmática e redentora qualificação que aparece em fragmentos de jornais, em certos programas de qualificação e requalificação de trabalhadores, dentre outros, como a saída possível e plausível para dar conta do drama vivido por muitos e temido por tantos: o desemprego.

Lembro-me de uma conversa que ouvi um dia desses entre duas pessoas que almoçavam em uma mesa bem ao lado da minha. Eram dois homens. Um deles, falando alto, reclamava da caixa do restaurante, uma mulher, que, segundo ele, demorou “horas” para lhe dar o troco. Insatisfeito, dizia, queixando-se, que a caixa (“vejam o absurdo”) “não sabia fazer conta de cabeça. Como alguém que é caixa não sabe fazer conta de cabeça? Tal pessoa jamais poderia estar em um caixa. E é por isso”, emendou ele, “que existe o desemprego”.

Estávamos em um restaurante cheio, ao meio-dia de um dia da semana, a fila para o caixa era grande e a quantidade de caixas insuficientes para tantas pessoas. Alguns dos “clientes” que esperavam na fila, por vezes, mostravam-se impacientes com tal demora. Os

atendentes no caixa seguiam seu trabalho em ritmo acelerado, como uma linha de produção de vendas de alimentos preparados e pesados em balanças, contínua e repetidamente. Mas, durante aquela conversa referida a pouco, essas outras cenas não apareciam.

O que parecia estar em jogo era um direito de um consumidor de ter um serviço condizente, impecável. E o trabalho da caixa deveria ser, assim, exemplar, eficiente, rápido (Tratava-se de um restaurante por peso).

O tempo tomado por aquilo que foi considerado demora, veio a atrapalhar, segundo o olhar desse consumidor, o bom andamento e a cadência desse restaurante. E, não podemos esquecer, tal episódio deu-se na “cidade que não pode parar”, São Paulo. Afinal, nela, temos pressa, temos urgência, muitos afazeres. Mais ainda, em tempos como o nosso não podemos parar.

Em cenas como essa ou em fragmentos de jornal como o acima referido, aquilo que acontece ao redor é visto de um ângulo muito específico, e certos recortes e construções feitas passam a ser tomados como todo, um todo homogêneo e totalizante. A imagem de uma orquestra que deve seguir, harmônica, é tentadora quando se segue pistas como essa.

Aquilo que de alguma maneira transtorna esse que deveria ser um funcionamento perfeito, eficiente e eficaz é tomado como desvio, disfunção ou problema (SATO, 1999; SPINK, jan./jun. 1996; SELIGMANN-SILVA, 1999). Assim são encarados o adoecimento de trabalhadores, suas faltas, os acidentes de trabalho que sofrem, suas insubordinações, suas greves e outras formas de manifestação coletiva etc. E tais transtornos, disfunções, desvios ou problemas devem ser reparados, acomodados ou retirados.

Assim também parecem ser olhados aqueles que não se encaixam nos perfis de seleção profissional, os que a eles não aderem e/ou os que de alguma maneira o criticam. Tais trabalhadores parecem estar, nesse “novo tempo” – globalizado, reestruturado – fora de lugar. É como se vivessem ainda em uma época que não mais existe e que, muitas vezes, nem puderam perceber as mudanças pelas quais o mundo passou e, nele, também o Brasil.

Num mundo tão repleto de informações, tecnologias, mundo acelerado, mutável e inconstante, também os trabalhadores precisam manter-se informados, aprender a manipular e criar novas tecnologias, perceber as mudanças possíveis, buscando antecipar problemas e tomando decisões criativas, inovadoras. É preciso acompanhar esse “novo tempo” e esse “novo mundo” (MALVEZZI, 1995a, 1995b, 1999; NEVES, 2002; ORTEGA & NEVES, 2001).

É sobre esse “novo trabalhador” que trata também uma apostila de “preparação para entrevista”, em um programa de requalificação de trabalhadores no Estado de São Paulo, voltada para “populações mais carentes” (FORÇA SINDICAL, s/d, p. 8). A intenção dessa apostila, segundo os organizadores, é “dar uma mão para que você (trabalhador) possa vencer outra importante etapa (para a conquista do emprego): atravessar a barreira do processo seletivo” (idem, p. 5).

Tal apostila seria, então, uma das “ferramentas” para que o trabalhador possa entender e se adequar às “transformações econômicas e sociais provocadas pela globalização”. O desemprego aqui é encarado como algo “causado pela implementação de novas tecnologias”, tecnologias que, ao mesmo tempo, extinguem postos de trabalhos e “criam oportunidades” de novos trabalhos (idem, p. 7).

A concepção mais ou menos explícita é de que o mundo do trabalho vem sofrendo transformações inevitáveis, como uma espécie de marcha rumo ao progresso e ao desenvolvimento, e que o desemprego refere-se apenas a uma migração dos postos de trabalho (MARQUES, 14-02-1996; POCHMANN, 1997).

Frente a isso, segundo esse material, é preciso atualizar-se constantemente, para não perder “o lugar no mercado de trabalho”. Assim, “reciclar-se” (= “aprender a operar novos equipamentos”, “ampliar seus conhecimentos e diversificá-los”, “dominar novas técnicas para executar o mesmo trabalho” etc.) é um passo importante, mas insuficiente (FORÇA SINDICAL, s/d, p. 19).

É preciso também descobrir talentos e aptidões para “casar” os interesses da empresa com as qualidades e potenciais próprios. “Quando isso acontece, o emprego se concretiza, vira realidade”



Neves, T. F. S. das. Ensaio sobre o desemprego: qualidades de um “novo” trabalhador?

(idem, p. 26). Faz-se necessário, de acordo com tal apostila, aprender a montar seu currículo e portfólio e preparar-se para a situação de entrevista, seguindo uma série de normatizações e procedimentos nela presentes. Tratam desde a forma e conteúdos necessários para o currículo e o portfólio até as regras de comportamento e conduta adequados antes e durante a entrevista. Elencam uma série de ações, gestos, palavras, expressões e vestuários, colocados como sendo os mais adequados nessas situações. Tais regras, por vezes, são ambíguas entre si. Diz-se, por exemplo, para “ser natural” e não demonstrar ser o que não é, e, ao mesmo tempo, para “ser simpático”, “não falar demais”, “ficar tranquilo”, “não ser negativo”, “ser pontual”, “olhar sempre nos olhos das pessoas”, dizer “com licença e obrigado”, dentre outros (idem, p. 44-55).

Fala-se também de “aspectos” que seriam fundamentais para “o estabelecimento de relações interpessoais”, tais como: “sociabilidade, diálogo, uso da delicadeza e ternura entre as pessoas e expressões de solidariedade e amabilidade entre os seres humanos, assim como o respeito mútuo e a estima”, desenhando, através desses valores, imagens de harmonia e comunhão no mundo do trabalho. E é nesse contexto que parecem apresentar o trabalho em equipe, tomado como forma ideal e atual de se trabalhar e “contribuir para o desenvolvimento integral da empresa” (idem, p. 55).

Cabe pontuar que os textos anteriormente discutidos são voltados para públicos diferentes: a reportagem da *Folha de S. Paulo* (FOLHA DE S. PAULO, 27-04-2004), voltada especialmente para executivos e a apostila organizada pela Força Sindical, voltada para as chamadas “classes populares”.

Contudo, mesmo sendo materiais voltados para públicos diversos, essa apostila guarda semelhanças com a reportagem da *Folha de S. Paulo* (27-04-2004), ressaltando a idéia de “marketing pessoal”, em que nos tornamos objetos publicitários de nós mesmos, no mercado de bens simbólicos de que fala Bordieu (1996; 1998).

Cabe ainda ressaltar que tais visões sobre esse “novo trabalhador” na apostila organizada pela Força Sindical tem proximidade às visões



presentes em outros dois materiais, organizados pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo. São eles: “Portfólio – origem e construção” (SERT, junho-2001a) e “Como desenvolver seu portfólio – guia de orientação” (SERT, junho-2001b). Ambos são adaptações de material similar canadense, dentro de um “convênio de cooperação técnica” entre o governo estadual de São Paulo/SERT e o governo canadense, através da consultoria do CS-TEC<sup>2</sup>, *Canadian Steel Trade & Employment Congress*, em 1999.

Tal projeto, intitulado “Transferência de Tecnologia para Desenvolvimento de Recursos Humanos no Estado de São Paulo”, tem como objetivo “oferecer uma nova ferramenta para a educação profissional e a seleção de pessoas para o trabalho” e é voltado “para o conjunto de entidades que buscam uma formação profissional diferenciada, considerando os aspectos relativos à cidadania” (SERT, junho-2001a). Foram diversas as organizações participantes<sup>3</sup>, dentre elas a Força Sindical.

O modelo adotado para tanto foi o PLAR (*Prior Learning Assessment and Recognition*), que no Canadá “estabelece padrões, de forma a possibilitar uma comparação sobre o que os trabalhadores já sabem e podem fazer – o conhecimento prévio (*prior learning*) com as habilidades e competências requeridas pelo novo mundo do trabalho” (SERT, junho-2001a, p. 26-27).

Os materiais organizados pela SERT visam a adequação da educação profissional aos “novos paradigmas produtivos”, num contexto em que se tem “exigido um trabalhador flexível, polivalente, multifuncional, mais escolarizado e mais qualificado” (SERT, junho-2001a, p. 16). Trata-se, segundo esse material, de uma “conjuntura” em que “antigas formas de organização do trabalho são renovadas e novas formas de gestão do trabalho são pesquisadas e colocadas em prática” (idem, p.16).

Tais concepções de um “novo mundo do trabalho” e, conseqüentemente, de um novo trabalhador, parecem estar espalhadas em diversas organizações, sustentadas pelo discurso (competente) científico tanto de certos economistas<sup>4</sup> como de certos psicólogos organizacionais e administradores<sup>5</sup>, contando com as divulgações mi-

<sup>2</sup> O CSTECC é uma *join venture* formada entre as companhias produtoras de aço canadenses (siderúrgicas) e a United Steelworkers of America (USWA), que representa os trabalhadores siderúrgicos e outros empregados dos EUA e Canadá. Para saber mais sobre essa *join venture*, ver o site: <http://www.cstec.ca>. Sobre a USWA, ver: [www.uswa.org](http://www.uswa.org).

<sup>3</sup> Foram elas: OIT, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Educação, BNDES, CEETE Paula Souza, CEPAM, Escola Técnica Federal de São Paulo, SEADE, Instituto de Cooperativismo e Associativismo, Instituto de Terras, SINDUSCON, Secretaria do Governo e Gestão Estratégica do Estado de São Paulo, Força Sindical, CUT, CGT, DIEESE, Confederação Geral dos Trabalhadores, CAT, Social Democracia Sindical, Conselho de Escolas de Trabalhadores, CIEE, FAEESP/SENAR, FCESP, FIESP/CIESP, PNBE, SEBRAE, SENAC, SENAI, SENAT, SESI, Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, SINFAVEA/ANFAVEA, ABIMAQ/SINDIMAQ, APARH, Instituto UNIEMP, PUC, UNICAMP/CESIT, UNITRABALHO, USP.



<sup>4</sup> Ver Pochmann (1997) e Antunes (2001).

<sup>5</sup> Ver Heloani (1999); Antunes (2001); Abreu (2004).

<sup>6</sup> Ver Guimarães (2003); Abreu (2004).

diáticas de instrumentos como a reportagem referida no início desse artigo, revistas como *Você S.A.*<sup>6</sup> etc. e com alguns materiais de certos programas de requalificação de trabalhadores desempregados, como os organizados pela Força Sindical e pela SERT, dentre outros.

Mas o que neles não aparece? Sobre o que se silencia nessas colocações? Que histórias nesses acontecimentos, documentos ou falas estamos escrevendo?

Benjamin (1991), em seu texto “Teses sobre filosofia da história” nos alerta para o perigo, tentador, da construção da história como um *continuum*, uma cadeia de acontecimentos, que nos direcionaria sempre ao progresso, em um “tempo homogêneo e vazio” (p. 161).

Essa tentação a que se referiu Benjamin na década de 1930, durante a Segunda Guerra Mundial, torna-se presente aqui, hoje, em versões que apresentam esse “novo tempo”, mais uma vez, como progresso inevitável e inescapável, versões que dizem respeito também aos homens e aos seus trabalhos.

Nessas versões, muitas vezes, o tom de verdade vai tomando corpo e sua naturalização evidenciando-se. Não se trata, desse modo, de construções históricas, das quais fala Chauí (2001), mas de um destino inexorável, para o qual todos nós, querendo ou não, marchamos<sup>7</sup>.

Nesse destino, parecem atravessar, dentre outras, imagens de um homem<sup>8</sup> destemido, corajoso, capaz de tudo enfrentar (imagem que parece atrelada, ou melhor, subjacente àquela de um trabalhador flexível, dinâmico, polivalente, multifuncional, equilibrado emocionalmente, capaz de prever situações inesperadas, de trabalhar em grupo etc. – o tal “novo trabalhador”). E, ao mesmo tempo, as imagens de outro homem, como se fossem duas faces de uma mesma moeda: fracassado, incapaz, inculto e, por vezes, até indolente (aquela que parece a imagem e semelhança do trabalhador que está fora do “mercado formal” de trabalho, tantas vezes chamado de desempregado).

Nesse desenho entre um homem que fracassou, falhou e precisa aprender bons e novos modos, e outro heróico (que conquis-

<sup>7</sup> Sobre as articulações entre certas noções de história e progresso ver também Arendt (1994), cap. 1.

<sup>8</sup> Sobre as imagens e caracterizações construídas a respeito dos brasileiros, ver Leite (1992) e Chauí (2001).



tou o novo mundo, no caso, do trabalho), a passagem por provações que devem ser superadas de um para chegar em outro se daria nesse ideário através da educação/qualificação, o que parece ser uma ressignificação, em tempos de reestruturação do capital e de desemprego estrutural<sup>9</sup>, da relação estabelecida entre “a ética protestante e o espírito do capitalismo”<sup>10</sup>. Como escreveu Weber (1989):

O trabalho deve, ao contrário, ser executado como um fim absoluto por si mesmo – como uma “vocação”. Tal atitude, todavia, não é absolutamente um produto da natureza. Ela não pode ser provocada por baixos salários ou apenas salários elevados, mas somente pode ser um produto de um longo e árduo processo de educação. Estando com o domínio das rédeas nas mãos o capitalismo, hoje, pode em todos os países industriais, recrutar sua força de trabalho com relativa facilidade (p. 39).

Hoje, presentificada e reatualizada, a educação via qualificação (chamada de “qualificação profissional”) parece ter se tornado, mais uma vez, uma das ideologias necessárias à manutenção do estado de coisas em nossa sociedade. Apesar de afirmarem-se como o oposto, o material proposto pela Força Sindical e pela SERT, por exemplo, apresentam-se em grande parte cheios de imperativos, uniformizações, generalizações, “absolutismos” e adjetivações; compõem, assim, mais uma forma de “educação bancária” sobre a qual discute Freire (1982) ou, como afirmou Todeschini (1999), um “adestramento do trabalhador”, encarado mais uma vez como objeto de ações de certos governos, organizações sindicais, ONGs, universidades etc.

Cabe pontuar que com essas imagens de homem, presentes em tais materiais e anteriormente mencionadas, vem também a imagem de sociedade, uma sociedade “indivisa, pacífica e ordeira” como coloca Chauí (2001), ou que, pelo menos, deveria assim o ser.

Porém, há também em fragmentos de outros relatos colhidos em 1997, de trabalhadores metalúrgicos do chão de fábrica, alguns desempregados, outros ainda empregados, na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, que levam, em parte, a uma outra direção.

<sup>9</sup> Ver Antunes (2001), Mattoso (1994), Pochmann (1997 e 2000).

<sup>10</sup> Espírito do capitalismo entendido por Weber como “um estilo de vida normativo e revisto de uma ética” (WEBER, 1989, p. 37).



Tais depoimentos são a matéria de uma pesquisa qualitativa, realizada em grupo, ao longo de 1997, como estágio na área de psicologia social do trabalho, e intitulada “Desemprego e ideologia: as explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgicos” (KIM et al., 1997; NEVES et al., 1998).

Cabe aqui um parêntese. Apesar desta pesquisa ter sido realizada há nove anos, dela depreendem-se falas, questões e fenômenos que ainda se fazem fortemente presentes, talvez, até mais agravadas e complexificadas. Os relatos desses trabalhadores, parte desempregada, parte empregada, podem ser exemplares e fazem pensar também a partir de outro ponto de vista.

Nesses relatos, ao mesmo tempo que os depoentes apontaram as inúmeras exigências que sofrem para conseguirem um novo emprego ou manterem-se no que estão – exigências tomadas como inevitáveis, mesmo que injustas –, tecem críticas e denunciam também os disparates dessas exigências e as condições de trabalho a que, frente ao desemprego crescente e grave, têm que se submeter aqueles que estão empregados.

Sobre tais exigências, como um exemplo, disse Carlos<sup>11</sup>, um trabalhador metalúrgico que na época estava desempregado há aproximadamente um mês:

(...) É um problema, viu? Eu vim com esperança de achar alguma coisa, mas tá difícil. Já andei tudo, as agências. Agora é mais agência que eles pegam, né? Porque, não sei porque esse negócio de agência agora, para complicar mais, né? Chega lá, exige um monte de coisa. Exige primeiro grau, uma série de coisa, né, curso de não sei do que, tem que fazer teste, fazer um monte de coisa, boa aparência. Chega lá, (...) chega lá não tem nada disso, joga a pessoa lá num lugar que não tem nada a ver. Pô, pede um monte de coisa e não tem nada a ver. Quer dizer, isso é exploração, né? Só porque o mercado tá concorrido, vai tirar o máximo da pessoa? (KIM et al., 1997, p. 19-20).

Outro exemplo a respeito do grau de escolaridade exigido pelas empresas apontou:

<sup>11</sup> Os nomes dos entrevistados na pesquisa foram modificados para que esses depoentes não fossem identificados.



(...) daqui a alguns dias até coletor de lixo, não desprezando, (...) vai ser obrigado a ter segundo grau completo. (...) Na K [empresa metalúrgica] é exigido o segundo grau completo para entrar. (...) Não importa se você vai apertar parafuso. (...) A não ser nas áreas administrativas, que você é obrigado a ter a formação superior. E mais algum tempo vai exigir nível superior que você pode entrar [na empresa] para apertar parafuso (KIM et al., 1997, p. 19).

Ainda sobre as condições e situações enfrentadas por quem está empregado, relatou Antonio, na época um trabalhador metalúrgico:

(...) o emprego está difícil. A gente vê lá que tem gente que trabalha, às vezes folga segunda ou terça, e trabalha de quarta a domingo de horários que são absurdos, ganha um salário mínimo para ter um sustento. Então o pessoal, hoje, estão se aproveitando dessa situação, pega e fala assim, eu sei que aquele rapaz está precisando de emprego, e se oferecer um salário para ele fazer tal coisa, ele vai pegar, agora o porquê é que tá difícil da gente saber” (KIM et al., 1997, p. 36).

Paulo, outro trabalhador metalúrgico desempregado, colocou em seu depoimento:

Quem tiver um emprego para sustentar, além da violência, vai ser escravo dele mesmo, vai ter que trabalhar por cinco, vai ter que ter um monte de cursos (KIM et al., 1997, Anexos, entrevista 6, p. 2).

É a respeito dessas condições e das relações de trabalho vividas que alguns deles falam de “exploração”, “escravidão” (há colocações referentes a “ser escravo” do “empregador”/“patrão” e outras referentes a “ser escravo” de si mesmo<sup>12</sup>), de ser como um “burro de carga”, ser “sugado”<sup>13</sup>, de trabalho dobrado, de luta constante por sobrevivência, palavras e expressões que assombrariam caso se partilhasse a idéia de estar em “um país em desenvolvimento”, marchando, incansavelmente, para o chamado “progresso”.

Alguns desses relatos lembram cenas presentes no conto “O Poço”, escrito por Mário de Andrade, na São Paulo da década de 1940:

<sup>12</sup>Sobre essa questão de ser um “escravo de si próprio”, ver Heloani (1999). Essas denominações apontam tanto a permanência de certas relações de trabalho (escravo do empregador/patrão) como algumas mudanças que se deram a partir da reestruturação produtiva, com a ‘interiorização’ de certas formas de dominação (‘escravo de si’). Todavia, o presente ensaio não se deterá sobre tal discussão, apesar de sua relevância. Ver também Busnardo (2003).

<sup>13</sup> Tais palavras e expressões foram usadas pelos entrevistados (KIM et al., 1997, p. 35-38).

O velho Joaquim Prestes ali, mudo, imóvel. Apenas de vez em quando aquele jeito lento de tirar o relógio e consultar a claridade do dia, que era feito uma censura tirânica, pondo vergonha, quase remorso naqueles homens (ANDRADE, 1996, p. 65).

E o rapaz não agüentou o olhar cintilante do patrão, baixou a cabeça, foi se despindo [para entrar no poço]. Mas ficara mais lerdo, ruminando uma revolta inconsciente, que escapa na respiração precipitada, silvando surda pelo nariz (idem, p. 66).

Tais relatos vão, assim, desvelando outras situações, outros olhares, aspectos e versões, desenhando também ambigüidades, conflitos e tensões que não aparecem em certos lugares e em certas falas. Trazem à tona aquilo que tantas vezes tentamos varrer para baixo do tapete do que se chama de civilidade e de modernidade.

E denunciam em parte o cenário-salvação do desemprego chamado de qualificação. A qualificação por vezes aparece em suas falas mais como rótulo, aparência fincada pelas empresas e às quais devem submeter-se. Mas, como eles apontam, de forma ambígua, não é suficiente em tempos de fenomenal e "disponível" exército de reserva de mão-de-obra". Desse modo, exigências de qualificação têm se tornado, em grande parte, um artifício utilizado pelas empresas para selecionar trabalhadores (ANTUNES, 1999; KIM et al., 1997; NEVES et al., 1998).

Muitas vezes não se trata, efetivamente, de um posto de trabalho que exigiria um trabalhador mais qualificado. E, quando se trata, tais postos são insuficientes para empregar todos os trabalhadores, caso estivessem mais qualificados. Aqueles que se qualificam atualmente, diz Antunes (1999, p. 58), podem fazê-lo e "permanecerem desempregados ou, na melhor das hipóteses, desempregar os que eram anteriormente qualificados", alternando a roda-viva de desempregados e empregados.

É possível pensar que são situações isoladas, pouco pertinentes ao novo tempo, novo mundo, novo homem.

Mas recordando novamente Benjamin (1991, p. 157):

A tradição dos oprimidos nos ensina que o “estado de exceção” em que vivemos é a regra. Precisamos chegar a um conceito de história que corresponda a isso. Então nos surgirá como tarefa nossa fazer com que surja o verdadeiro estado de exceção; e através disso há de melhorar a nossa posição na luta contra o fascismo. A chance deste reside, não em última instância, em que seus adversários se voltem contra ele em nome do progresso como norma histórica. Admirar-se de que as coisas que vivenciamos “ainda” sejam possíveis no século XX não é filosófico. Não está no começo de um conhecimento, exceto o de que a concepção de história do qual se origina é insustentável.

Chauí (2001), em seu livro, *Brasil, mito fundador e sociedade autoritária*, faz uma síntese a respeito da sociedade brasileira, que também, como Benjamin, nos coloca em outra direção, retirando-nos aos ventos fortes dos lugares muito alicerçados e seguros de reflexões como essa, de que poderiam se tratar de situações raras. Destaca-se aqui uma dessas marcas, um dos traços, conforme Chauí (2001, p. 92), da sociedade (autoritária) brasileira:

– realizando práticas alicerçadas em ideologias de longa data, como as do nacionalismo militante apoiado no “caráter nacional” ou na “identidade nacional”, (...) somos uma formação social que desenvolve ações e imagens com força suficiente para bloquear o trabalho dos conflitos e das contradições sociais, econômicas e políticas, uma vez que conflitos e contradições negam a imagem da boa sociedade indivisa, pacífica e ordeira. Isso não significa que conflitos e contradições sejam ignorados, e sim que recebem uma significação precisa: são sinônimo de perigo, crise, desordem e a eles se oferece como resposta única a repressão policial e militar, para as camadas populares, e o desprezo condescendente, para os opositores em geral. Em suma, a sociedade auto-organizada, que expõe conflitos e contradições, é claramente percebida como perigosa para o Estado (pois este é oligárquico) e para o funcionamento “racional” do mercado (pois este só pode operar graças ao ocultamento da divisão social).



Neves, T. F. S. das. Ensaio sobre o desemprego: qualidades de um “novo” trabalhador?

Nessa construção do que seria o “novo mundo do trabalho” e o “novo trabalhador”, amortecem-se, mascaram-se os conflitos e violências existentes no mundo do trabalho e na sociedade brasileira, insistindo em uma imagem idílica deste “novo mundo”.

No discurso da “qualificação-redentora” apagam-se as diferentes formas de organização social e econômica presentes nesta sociedade e oculta-se a dimensão política, os jogos de interesse e intenções presentes nas leituras e propostas a respeito do desemprego, as disputas entre posições diversas e as condições desiguais nela existentes. Restringe-se tais fenômenos predominantemente a arranjos individuais, e o desemprego passa a ser, assim, tarefa eminentemente de cada pessoa.

Desenha-se, mais uma vez, técnicas, normas e procedimentos como saída para o desemprego, como se estes, em uma linha de previsibilidade, fossem sinônimos de garantia e certeza.

Mas lembra Hannah Arendt (1994, p. 16),

Previsões do futuro nunca são mais do que projeções de processos e procedimentos automáticos do presente, isto é, de ocorrências que possivelmente advirão se os homens não agirem e se nada de inesperado acontecer; toda ação, para o melhor e para o pior, e todo acidente, destroem necessariamente todo o modelo em cuja estrutura move-se a previsão, e no qual ela encontra a sua evidência.

Ao buscar um modelo de superação da condição do desemprego, tais materiais parecem mais se ancorar em imagens de “portos-seguros” em marés turbulentas e, sublinearmente ou explicitamente, fazer crer que cabe a cada um a taça de vencedor, caso siga os caminhos corretos e seja adequadamente maleável e competente.

Todavia, retomando Benjamin, e se a história não for linear, homogênea, contínua? E se os eventos e representações contrárias a esse discurso não se tratarem de meros “eventos casuais” ou de “últimos suspiros do passado”, como apontam outros discursos e representações? (ARENDR, 1994, p. 16).



**Resumo:** Ensaio que busca apontar algumas representações sobre o desemprego contemporâneo e certas relações estabelecidas entre este e a chamada “qualificação”, especificamente na cidade de São Paulo, a partir de fragmentos de textos (uma reportagem do jornal paulistano *Folha de S. Paulo*; uma apostila de preparação para entrevistas veiculada pela central sindical Força Sindical; um material apresentado pela Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo/ SERT). Pretende-se, através de leitura e considerações sobre tais materiais, problematizar as noções de “novo mundo do trabalho” e “novo trabalhador” e certas concepções sobre história e sociedade brasileira que perpassam tais colocações.

**Palavras-chave:** representações, desemprego, qualificação, trabalhador, história.

**Abstract:** An essay that seeks to point some representations about the contemporary unemployment and some relationships established between this latter and the so-called “qualification”, specially in the city of São Paulo, from text fragments [a report by the São Paulo’s newspaper *Folha de S. Paulo*; an interview preparation guidebook diffused by the union center *Força Sindical* (Union Force); a material presented by the *Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo* [Secretariat of Employment and Labor Relations of the State of São Paulo - SERT]. The purpose is, through reading and considerations about such materials, to problematize the notions of “new labor world” and “new worker” and certain concepts about Brazilian history and society that pass by such considerations.

**Key words:** representations, unemployment, qualification, worker, history.

**Resumen:** Ensayo que busca apuntar algunas representaciones sobre el desempleo contemporáneo y ciertas relaciones establecidas entre este y la llamada 'cualificación', específicamente en la ciudad de São Paulo, a partir de fragmentos de textos (un reportaje del periódico *Folha de S. Paulo*; una separata de preparación para entrevistas vehiculada por la central sindical Força Sindical; material presentado por la Secretaría de Empleo y Relaciones del Trabajo del Estado de São Paulo/ SERT). A través de lectura y consideraciones de los materiales mencionados se pretende problematizar las nociones de 'nuevo mundo del trabajo' y 'nuevo trabajador' además de ciertas concepciones sobre historia y sociedad brasileña que traspasan dichas argumentaciones.

**Palabras clave:** representaciones, desempleo, cualificación, trabajador, historia.

## Bibliografia

- ABREU, Y. I. F. *Você S.A.: análise do discurso da mídia sobre o trabalho a partir da analítica do poder de Michel Foucault.* (Dissertação de mestrado) - FEA-USP: São Paulo, 2004.
- ANDRADE, M. de. O Poço. In: *Contos Novos*. Belo Horizonte - Rio de Janeiro: Villa Rica, 1996. p. 57-70.
- ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 55- 59, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- ARENDT, H. *Sobre a violência*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.
- BENJAMIN, W. Teses sobre a filosofia da história. In: Khoté, F. R. (Org.) *Walter Benjamin*. São Paulo: Ática, 1991. p. 153-164.
- BORDIEU, P. A economia das trocas linguísticas. *São Paulo*: EDUSP, 1996.



- \_\_\_\_\_. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.
- BUSNARDO, A. M.-C. Transformações no trabalho, luta operária e desenraizamento: a reestruturação produtiva no cotidiano e nas representações de trabalhadores metalúrgicos de uma empresa da região do ABC. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, p. 15-34, 2003.
- CHAUÍ, M. *Brasil: Mito fundador e sociedade autoritária* (4ª reimpressão). São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.
- FOLHA DE S. PAULO. *Brilho em equipe*. Caderno Sinapse, 27-04-2004.
- FORÇA SINDICAL. *Preparação para entrevista*. São Paulo: Força Sindical/IBEPEC, s/d.
- FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- GUIMARÃES, E. de V. *Executivos em revista – discursos de e para executivos e aspirantes a executivos*. (Dissertação de mestrado) - São Paulo: IPUSP, 2003.
- HELOANI, R. A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n.1, p. 48-52, 1999.
- KIM, C.; ORTEGA, C. de A.; MULLER, E.; COSTA, F. B.; MASSOLA, G. M.; DADICO, L.; BARROS, L. H.; LOPES, P. S.; AMÊNDOLA, M. F.; BARRETO, R. A.; NEVES, T. F. S.; PIRES, T. A. A. *Desemprego e ideologia: As explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgicos*. São Paulo: CPAT-IPUSP, Relatório de pesquisa. [dig.], 1997.
- LEITE, D. M. *O caráter nacional brasileiro: História de uma ideologia*. 5ª ed. (publicado originalmente em 1968). São Paulo: Ática, 1992.
- MALVEZZI, S. Entrevista: A psicometria está superada. *Jornal do CRP-06*, São Paulo, ano 15, n. 92, p. 3-5, 1995a.
- \_\_\_\_\_. A carreira profissional ainda depende de ascensão na hierarquia do poder? *Marketing Industrial*. São Paulo, julh./set., p. 30-40, 1995b.
- \_\_\_\_\_. Empregabilidade e carreira. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 64-68, 1999.
- MARQUES, C. J. O Brasil desempregado. *Isto É*, 14-02-1996, p. 22-25.
- MATTOSO, J. E. L. *Trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 13-21, 1994.

NEVES, T. F. S. das. Vítimas ou culpados? O fio da navalha... In: Cavalcanti, H. & Burity, J. (Orgs.), *1º Seminário internacional polifonia da miséria: uma construção de novos olhares*. Recife: CNPq, BNB, FJN, Ed. Massangana, 2002, p. 71-84.

\_\_\_\_\_. ORTEGA, C. de A.; BARRETO, R. A.; KIM, C.; MULLER, E.; COSTA, F. B.; MASSOLA, G. M.; DADICO, L.; BARROS, L. H.; LOPES, P. S.; AMÊNDOLA, M. F.; PIRES, T. A. A. Desemprego e ideologia: as explicações das causas do desemprego utilizadas por trabalhadores metalúrgicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-13, 1998.

ORTEGA, C. de A. & NEVES, T. F. S. das. *Tematizações sobre o desemprego: estudo exploratório em jornais impressos de grande circulação da cidade de São Paulo*. São Paulo: Núcleo Interdisciplinar do Imaginário e Memória (NIME) da Universidade de São Paulo/ Laboratório de Estudos do Imaginário (LABI) do Instituto de Psicologia da USP, Projeto de pesquisa [digitado], 2001.

POCHMANN, M. Políticas de emprego e renda no Brasil. In: Bogus, L. e Paulino, A. (Orgs.). *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: EDUC, 1997.

\_\_\_\_\_. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 2000.

PRILLELTENSKY, I. Aspectos políticos e éticos da psicologia organizacional. In: I. Prilleltensky. *The moral and politics of psychological discourse and the status quo*. (tradução de Fábio de Oliveira). New York: State University of New York Press., 1994.

SATO, L. Djunta-mon: o processo de construção de organizações cooperativas. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 221-227, 1999.

SELIGMANN-SILVA, E. Desemprego: a dimensão psicossocial. In: *La psicologia al fin del siglo: Conferencias magistrales del XVII Congreso Internacional de Psicología*. Caracas, Venezuela: Sociedad Interamericana de Psicología, 1999.

SERT. *Portfolio*. Origem e construção. São Paulo: SERT/ FUNDUNESP, jun./2001a.

\_\_\_\_\_. *Como desenvolver seu portfolio*. Guia de orientação. São Paulo: SERT/FUNDUNESP, jun./2001b.

- SPINK, P. K. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia e Sociedade*, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 174-92, jan.-jun.1996.
- TODESCHINI, R. Reestruturação produtiva, sindicalismo e solidariedade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 44-47, 1999,
- WEBER, M. *A ética protestante e o espírito capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1989.

e-mail: taneves@usp.br

*Recebido em 03/05/2006.*

*Aceito em 29/08/2006.*

