

Cárceres e empregabilidade – ressignificando dinâmicas criminais no Brasil e no Canadá¹

Izabella Lacerda Pimenta
(*Pós-doutorado CAPES –Universidade Federal Fluminense*)

Resumo

O presente trabalho visa analisar o mercado de trabalho formal para egressos do sistema penitenciário através da perspectiva comparada, levando em conta experiências de pesquisa empírica no Brasil e no Canadá. O estudo foca programas desenvolvidos por organizações não-governamentais voltados para a empregabilidade de egressos nos dois países em questão por meio do contato diário e freqüente com os interlocutores, quais sejam: os ex-condenados, bem como funcionários dos programas. Durante os encontros realizados, visando oferecer, dentre outras coisas, suporte ao egresso em busca de colocação profissional, o passado deste é trazido a tona no sentido de ressignificar dinâmicas criminais. De forma mais ampla, há uma reconstituição de experiências pessoais das quais se busca extrair ou (re)significar ações e feitos relativos ao ‘saber prático’ que, por sua vez, são passíveis de valorização e reconhecimento no mercado de trabalho. Dependendo da atuação do indivíduo no “mundo do crime” ou do registro criminal, as experiências oriundas desse universo também podem ser (re)significadas e utilizadas na construção do currículo. Ressalta-se, por meio do contraste possibilitado pela etnografia, sentidos e significados do trabalho formal nos dois contextos e, igualmente, as diferenças em tais cenários no que se refere aos processos de socialização e de normalização para os egressos.

Palavras-chave: sistema prisional, egresso, dinâmicas criminais, mercado de trabalho formal, organização não-governamental.

O trabalho é um dos direitos que integram a noção de cidadania². Falar em trabalho formal no Brasil é falar, principalmente, de um documento, a carteira de trabalho. Muitos são os significados simbólicos relacionados ao fato de se ter uma carteira de trabalho assinada, especialmente para os segmentos de classe trabalhadora. Ela funciona como documento comprobatório da cidadania, embora, paradoxalmente, não garante o acesso aos direitos civis, políticos e sociais para a maioria das pessoas. Para Guedes (1999), ela é uma das principais objetivações de todo o processo que redimensiona o trabalhador brasileiro, no qual a intervenção do Estado na regulação das relações de classe assume um tom de outorga de direitos para o trabalhador, de modo que a dimensão histórica de lutas e conquistas do movimento operário é abstraída e os direitos sociais apresentados como dádiva (Gomes, 1988 *apud* Guedes, 1999).

¹ IV ENADIR (2015), GT 10 - Antropologia do Direito e do Crime: Justiça e Criminalidade em Perspectiva.

² A cidadania é uma construção teórica do mundo ocidental moderno, que implica em direitos e deveres, bem como na garantia de uma ‘espécie de igualdade humana básica’ (Marshall, 1967).

No que diz respeito especificamente à carteira de trabalho, esta não só desempenha a função de revelar a identidade, mas, sobretudo, opera como uma espécie de ‘certidão de nascimento cívico’, como salienta Wanderley Guilherme dos Santos (1979). De acordo com o autor, a partir da década de 1930, ser cidadão no Brasil passou a significar estar dentro do processo produtivo, o que juridicamente estava refletido no contrato e na carteira de trabalho. Ela passou a ser a ‘certidão de nascimento cívico’, tornando-se um documento comprobatório da cidadania. O status de cidadão era regulado pelo Estado e concedido àqueles que tinham profissão reconhecida por lei, gerando a nossa chamada ‘cidadania regulada’.

A carteira de trabalho ainda hoje é “(...) o signo maior do acesso a estas dádivas, assumindo (...) conotações simbólicas cruciais como referencial na identificação dos trabalhadores.” (Guedes, 1999, p.88) Desta maneira, não ter uma carteira de trabalho assinada desloca o indivíduo pertencente aos segmentos de classe trabalhadora para um lugar social desprivilegiado ou mesmo estigmatizado (Goffman, 1988), no qual o mesmo não consegue comprovar seu valor enquanto trabalhador, ficando mais suscetível a classificações como, por exemplo, “vagabundo” – aquele que não trabalha - e/ou “bandido” (Guedes, 1997).

Nota metodológica

Após compreender o trabalho enquanto um valor, o nosso foco é discutir o trabalho para egressos do sistema prisional. Diante da existência de programas de emprego desenvolvidos e geridos por organizações não-governamentais – ONGs – que desenvolvem ações voltadas para a colocação profissional formal para presos (que não se encontram no regime fechado) e egressos do sistema prisional, pude escolher, dentre algumas possibilidades, uma iniciativa no Rio de Janeiro – Brasil – e outra em Ottawa – Canadá. As análises referenciam-se pelo contraste entre estas realidades através de trabalho de campo realizado durante os anos de 2011 a 2013³.

De modo geral, podemos dizer que a Antropologia objetiva a “(...) comparação entre sociedades ou grupos sociais, buscando a interpretação e compreensão dos diversos aspectos da vida humana em sociedade” (Kant de Lima, 1997, p.15) e que será descrita segundo as (re)significações do etnógrafo. Outra importante dimensão acerca dos contornos contemporâneos da comparação em Antropologia é o foco no contraste, ou seja, “(...) buscando as diferenças e, não, as possíveis semelhanças entre os sistemas, para perceber,

³ O trabalho aqui apresentado baseia-se na minha tese de doutorado (Pimenta, 2014).

dentro de suas especificidades, suas *equivalências* (...).” (Kant de Lima, 1999) “Isto quer dizer que comportamentos, instituições e categorias semelhantes podem ter diferentes significados e papéis; e vice-versa, elementos diferentes podem ter papéis e significados semelhantes.” (Kant de Lima, 1999, p.28)

A nossa análise fundamenta-se, portanto, em dados construídos a partir de etnografia realizada junto a presos e egressos do sistema prisional, público-alvo dos programas estudados. Também fizeram parte do estudo os funcionários e gestores das ONGs, bem como empresas envolvidas nas iniciativas. Iremos considerar os processos de construção institucional que permeiam os programas de emprego, ou seja, processos que, a partir do ponto de vista das instituições estudadas, podem ser vislumbrados (em alguma medida) como um esforço de ‘socialização secundária’, entendendo-se esta como “qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade.” (Berger & Luckmann, 1983, p. 175) Isto porque

a socialização secundária é a interiorização de ‘submundos’ institucionais ou baseados em instituições, (...) é a aquisição do conhecimento de funções específicas, funções direta ou indiretamente com raízes na divisão do trabalho (...) de vocabulários específicos de funções, o que significa em primeiro lugar a interiorização de campos semânticos que estruturam interpretações e condutas de rotina em uma área institucional. (idem, p.184-185)

Dois campo e um perfil

Em termos gerais e para dar uma ideia sobre o perfil dos presos e egressos pesquisados, observa-se que cerca de 95% dos deles é, segundo um dos funcionários da organização pesquisada em Ottawa, “hands on work”, ou seja, apresentam perfil voltado para o desempenho de trabalho braçal em setores de base da economia como construção civil, indústria, bem como o setor de serviços. Na mesma direção estão os “encaminhados”⁴, isto é, os presos e egressos participantes do programa de emprego estudado no Rio de Janeiro, uma vez que estes também buscam colocação no mercado nos mesmos setores e áreas. Dentre os variados postos de trabalho destacam-se: auxiliar de serviços gerais; servente e mestre de obras; pedreiro; atendente; caixa; balconista; auxiliar de cozinha; forneiro; pizzaiolo; motoboy; office boy; carregador; montador; operador de telemarketing; vigilante; segurança; orientador de pátio; manobrista; eletricista; pintor; motorista; entre outros.

⁴ As categorias nativas aparecerão entre aspas.

Em sua maioria, estamos tratando de homens com baixa escolaridade, com idades variando entre 18 e 35 anos, recebendo (na maioria das situações) remunerações de até dois salários mínimos (no Brasil) ou girando em torno da *minimum wage* (no Canadá), isto é, os salários costumam acompanhar a remuneração mínima estipulada pelos governos. A maior parte deles já desenvolveu algum tipo de trabalho. Outros combinam uma vida associada ao trabalho e à prática de delitos eventuais. Outros abandonam o trabalho formal para se dedicar ao crime enquanto atividade capaz, dentre outras coisas, de gerar provisão pessoal e/ou para os membros da família.

O trabalho para os egressos

O caso brasileiro

No caso dos presos e egressos do sistema prisional que buscam trabalho formal, uma série de restrições costuma impedir o acesso à carteira de trabalho em termos estruturais. Neste sentido, surgem no Brasil e igualmente no Canadá (considerando a inexistência de um documento como a carteira de trabalho⁵) programas de emprego geridos por Organizações Não-Governamentais – ONGs. No caso brasileiro, Souza (2003) menciona que estes programas abrem espaços para a inserção da sociedade civil, sendo um dos modos do Estado estabelecer parcerias com o chamado *Sistema S*⁶, sindicatos, ONGs, fundações e universidades com vistas à implementação de tais programas. “Sob o discurso da construção de parcerias, o Estado, uma vez mais, transfere responsabilidades aos municípios e à sociedade civil, institucionalizando a participação com o argumento da construção de uma política pública de emprego.” (idem, p. 75)

O *Projeto Emprega Já*⁷ é uma iniciativa que visa “encaminhar” egressos do sistema prisional para o mercado de trabalho formal. Para tanto, são estabelecidas parcerias com

⁵ Se no Canadá não há um documento como a carteira de trabalho brasileira, por outro lado, há o Social Insurance Number (SIN), que atua na cobrança de impostos junto aos trabalhadores e na concessão de benefícios como pensão. O SIN é uma numeração de nove dígitos emitida pelo governo através de uma agência estatal denominada Service Canada. Todos os indivíduos, ao se candidatarem para um emprego ou para o recebimento de benefícios estatais (plano de pensão, programa de seguro desemprego, financiamentos para estudantes canadenses, etc) devem apresentar esta numeração aos órgãos, instituições e/ou programas competentes. É responsabilidade do trabalhador informar previamente o SIN ao empregador ou em até três dias após a contratação, o que implicará no registro de trabalho e no pagamento do income tax, que é o imposto de renda cobrado no Canadá.

⁶ O *Sistema S* é “formado por organizações criadas pelos setores produtivos (indústria, comércio, agricultura, transportes e cooperativas) com a finalidade de qualificar e promover o bem-estar social de seus trabalhadores.

⁷ Visando a manutenção do anonimato, os nomes das ONGs e dos interlocutores são fictícios.

empresas que passam a absorver este tipo de trabalhador. Embora isso não se dê nos mesmos termos observados por Santos (1979), é possível depreender que o *Projeto Emprega Já* constitui um tipo de iniciativa que também promove a ‘cidadania regulada’. De modo geral, estes precisam da tutela do Projeto para conseguir exercer um direito civil básico, qual seja o de ser contratado profissionalmente.

Utilizo o termo tutela porque neste caso não existe um programa de socialização institucional para o mercado, conforme observamos no caso canadense. Por si só, o egresso não vai e demonstra as suas capacidades individuais aos possíveis empregadores. Ele é “encaminhado” para seleções junto às “empresas parceiras”. “Encaminhamento” este que, pode ser feito por meio da “carta de encaminhamento” levada pelo “candidato” no dia da seleção, mas também por meio do “acompanhamento” presencial de algum dos supervisores que trabalham na iniciativa. O “encaminhado” é assim representado como alguém que não será contratado se não houver o “respaldo”, a tutela, a “supervisão” do projeto. Aliás, é para isso que o projeto serve: para “encaminhar”, isto é, “colocar no caminho do trabalho” os presos e os egressos do sistema que anseiam “de verdade” por uma “carteira de trabalho assinada” e fazem por onde, ou seja, se submetem ao processo de construção institucional do projeto.

Por meio de um protocolo objetivo, o Projeto tem a proposta institucional de “ressocializar” (conforme a categoria nativa) os presos e egressos através do trabalho com carteira assinada, acenando com isso para a apropriação da cidadania. O emprego é o meio exclusivo para, não somente “ressocializar”, mas para transformar os indivíduos em cidadãos reconhecidos pelo Estado no exercício de suas respectivas atividades laborais. Na medida em que outros direitos e deveres da cidadania ficam em suspenso e que a iniciativa não visa necessariamente socializar os “encaminhados” para o exercício da cidadania plena, poderíamos, também considerar esta forma de mediação no acesso ao trabalho como parte de uma ‘cidadania outorgada’.

O acesso a este tipo de política pública é mediado porque, ao final de contas, trata-se de uma forma de cidadania que se configura pelo reconhecimento do Estado, explicitado em documento criado por esta entidade, a carteira de trabalho. É assim que a outorga faz sentido quando passamos a analisar a cidadania nos termos do *Programa Emprega Já*. Neste sentido, não constitui exagero afirmar que o Estado concede, consente, atribui, permite, aprova, autoriza a ONG a praticar atos em seu nome, ou seja, a mediar, via projeto, o acesso à carteira de trabalho assinada.

A ‘cidadania outorgada’ se aproxima, assim, dos sentidos e dos significados da ‘cidadania regulada’, tal qual analisada por Santos (1979), situando-se a diferença, especialmente, no fato da mediação – da outorga de direitos – conduzida pela ONG. Considerando-se que, teoricamente, é dever do Estado dispor universalmente do trabalho como direito civil, mas levando em conta que, na prática, isso não contempla todos os sujeitos, temos o projeto de emprego atuando como uma espécie de extensão do Estado no acesso a este direito que é, assim, reconfigurado como um direito social. Esta reconfiguração, de direito civil para direito social, ocorre porque a proposta do *Projeto Emprega Já* tem como foco valores como “inclusão social”, “ressocialização” e “cidadania”.

Conforme a coordenação assinala, há uma também uma urgência no “encaminhamento” porque

quanto mais tempo o cara fica desempregado, mais tempo ele tem pra pensar em voltar pra bandidagem. Porque a porta tá lá aberta, sempre. E tem uma hora, que mesmo que o camarada não queira voltar, às vezes, se ele não tem uma oportunidade, ele tem que voltar. Como é que ele vai lidar com a situação de chegar em casa, ter um copo de arroz e um ovo na geladeira? Mulher e filho tendo que almoçar e jantar com isso? Eu já passei por isso e sei o que é. Não é qualquer um que resiste.

A urgência do “encaminhamento” justifica-se, assim, porque com o emprego, espera-se erguer uma barreira que dificulte o “retorno ao mundo do crime”, numa espécie de resposta a curto prazo que os cursos de formação e de capacitação profissional não são capazes de oferecer. Daí, não constituir o foco da iniciativa.

O caso canadense

Devemos assinalar que os programas estudados em Ottawa não se pautam pelo uso institucional da categoria “cidadania”. A ideia de “ajuda” existe, entretanto está fundamentada em pilares como a prestação de serviços aos “clients” para torná-los, nas palavras da direção, “reintegrados com sucesso na comunidade”. Mais do que a inserção do egresso no mercado de trabalho, os caminhos para a construção institucional de presos e egressos envolvem processos que têm por objetivo precípuo a normalização dos sujeitos envolvidos. É a partir deste contraste geral que vamos começar o debate para, em seguida, apontar a construção coletiva do currículo e pautada na resignificação de dinâmicas criminais.

No Canadá, portanto, “citizenship” é uma categoria que possui um sentido notadamente distinto do de “cidadania” no Brasil, prestando-se, assim, a acionamentos

também diversos. De forma sucinta, “citizenship” pode ser entendida enquanto uma categoria jurídica, implicando processos de reconhecimento do Estado àqueles que se submetem ao processo de concessão da cidadania canadense, diferentemente, portanto, do que se passa no contexto estudado no Brasil.

O programa de emprego canadense visa fornecer assistência àqueles indivíduos que querem se preparar para encontrar e manter um emprego. A assistência é individualizada e conta com objetivos precisamente definidos. Os temas trabalhados são: elaboração de currículo, modos de se buscar um emprego, trabalho em rede, habilidades para entrevista, entre outros. Há possibilidade de aquisição de treinamento e certificação básica, como *WHMIS - Workplace Hazardous Materials Information System* – um curso exigido para trabalhar em vários setores no Canadá, como construção civil, por exemplo. Dada a impossibilidade de relatar o programa com todas as suas especificidades, vamos apresentar a construção coletiva do currículo.

Crime e currículo

Na ONG canadense o processo de colocação profissional tenta ser construído de forma mais aproximada possível com o que comumente é observado na sociedade. Assim, o currículo surge enquanto uma das ferramentas básicas nesse processo.

As consultoras de emprego estipulam um plano de atividades para cada “client” em termos dos serviços a serem prestados como: a elaboração do currículo, o desenvolvimento de habilidades e posturas em entrevistas de emprego, o direcionamento para cursos que fornecem certificações básicas para determinados setores econômicos, etc.

Surpreendeu-me a forma como são elaborados os currículos dos “clients” do *On The Top Employment Services*. Acostumada, no Brasil, a pensar apenas nas experiências profissionais comprovadas na carteira de trabalho (ou que tenham ao menos algum documento/certificado capaz de torná-las válidas e reconhecidas pelos empregadores), fui apresentada naquele programa de emprego a outras maneiras possíveis de elaboração de currículos que até então me eram estranhas. Trabalhava-se para além das experiências formais, muitas vezes escassas para aquele público, através de uma reconstituição de experiências pessoais das quais se pudesse extrair ou (re)significar ações e feitos relativos ao ‘saber prático’ que, por sua vez, eram passíveis de valorização e reconhecimento no mercado de trabalho. Dependendo da atuação do indivíduo no “mundo do crime” ou do registro criminal, as experiências oriundas desse universo também podem ser (re)significadas e

utilizadas na construção do currículo. Isso não ocorre com todos os “clients”, entretanto a consultora Tasha chega a dar um exemplo nesta direção durante uma de nossas conversas sobre a elaboração dos currículos:

uma pessoa condenada por tráfico pode, dependendo da situação, ter bons conhecimentos de matemática e de gestão. É claro que isso não se aplica de forma disseminada para todos os condenados por tráfico de drogas, mas é possível usar os saberes e as atividades desenvolvidas no crime, mas no trabalho.

Em todos os casos e mais especificamente em situações nas quais existe reduzida experiência de trabalho, dá-se início a uma entrevista com o “client” no sentido de encontrar e elencar experiências pessoais com teor profissional, recheadas de “prática”, ou seja, passíveis de serem (re)significadas como experiências profissionais. Trago o caso do Manolo para ilustrar como se dá a construção coletiva do currículo, o que simbolicamente remete ao trabalho do artesão na confecção de uma colcha de retalhos, na qual cada pedacinho de pano corresponde, por analogia, a uma experiência pessoal prática, que posteriormente será (re)significada em experiência profissional, formando assim a colcha ou, no caso, o currículo vivido e prático daquele indivíduo que busca uma colocação no mercado de trabalho formal.

Durante a primeira conversa, a consultora toma conhecimento das informações e impressões provenientes da triagem realizada por Deron, bem como da situação jurídica e do registro criminal de Manolo, o que ajuda na configuração do plano individual a ser elaborado em termos da prestação de serviços no programa. Neste caso específico não há muitas restrições quanto a uma futura colocação no mercado de trabalho. Manolo está *on probation* por *assault*, isto é, ele deve seguir uma série de condições impostas pelo sistema de justiça criminal da província do Ontario em razão da briga na qual se envolveu, mas ele pode trabalhar em variados lugares. Após identificar isso, Petya, como outros funcionários do programa, muda o rumo da conversa, evitando falar do passado e do crime cometido. Conforme ouvi de um funcionário, o foco deve ser sempre no futuro, no estabelecimento de objetivos a curto, longo e médio prazos como, por exemplo, na busca por uma posição sólida no mercado de trabalho.

Manolo, que se tornou um dos “clients” da Petya, foi entrevistado acerca das suas experiências profissionais e, sobretudo, das experiências de vida. A consultora procura no jovem de dezenove anos relatos que possam por em evidência suas “skills” – habilidades – as quais chamo aqui de ‘saber prático’. Com isso, ela levanta uma série de experiências, tomando notas detalhadas sobre as mesmas, o que servirá de base para a elaboração do currículo, elemento este que, de acordo com os fundamentos do programa, figura como

fundamental para quem quer disputar uma vaga no mercado de trabalho. É assim que o rapaz começa a se lembrar das atividades profissionais e das “práticas” acumuladas até então, o que, por corolário, é transformado em conteúdo integrante do currículo:

Manolo: “Eu costumava ajudar a consertar carros na vizinhança quando tinha mais ou menos uns 15, 16 anos.”

Aprofundando esse relato durante a conversa, Petya consegue ao final colocar a informação no currículo na parte das habilidades e experiências:

Habilidades e Experiências Relacionadas

Reparos mecânicos, fabricações e instalações

- Trabalho em grupo em numerosas ocasiões no reparo de carros para competições locais, removendo janelas, faróis e panéis, removendo tanques de gás.
- Realização de reparos mecânicos no próprio veículo como troca de freios e rotores/colunas de gás/alinhamentos/direção/alternadores e realização de manutenção preventiva incluindo troca de óleo/pneu/troca de fluídos e películas.

Manolo traz à tona o trabalho voluntário que certa vez desenvolveu na preparação dos carros alegóricos para o desfile de natal de Pembroke, cidade em que viveu durante a adolescência. Assim, na mesma parte do currículo, Petya acrescenta esse saber, essa experiência:

Habilidades e Experiências Relacionadas

Reparos mecânicos, fabricações e instalações

- Instalação de enfeites e decoração para carros alegóricos e preparação dos carros para o desfile anual do Papai Noel na cidade

Dado o caráter coletivo da construção do currículo, quando Petya lê algumas das habilidades inscritas no documento, Manolo discorda da sua interpretação acerca da experiência de trabalho que teve na cantina de uma quadra de *hockey* local. Manolo trabalhou algumas vezes neste estabelecimento, o que foi entendido pela consultora como uma capacidade de desenvolver rápidos raciocínios matemáticos, o que a levou a colocar na parte inicial do currículo a seguinte informação: “Comprovada capacidade de fazer cálculos rápidos e precisos e realização de trabalho técnico com especificações.” Essa informação, no entanto, é retirada do currículo a pedido do rapaz que, diferentemente da profissional, considera limitada a sua capacidade de realizar cálculos matemáticos mais complexos.

As alterações no currículo são discutidas com o “client”, conforme ilustra o caso de Manolo. A expectativa é oferecer uma exposição profissional que esteja concomitantemente

de acordo com os atuais parâmetros exigidos e apreciados nas entrevistas de emprego, bem como em consonância com as habilidades de que dispõe o candidato. Além disso, o foco é ter um currículo apresentado de acordo com a área de trabalho almejada pelo indivíduo. Se o interesse é trabalhar na construção civil, por exemplo, as consultoras sugerem não acrescentar ao currículo elementos que não condigam com a tal propósito.

O encontro que prevê a apresentação do currículo ao “client” (já com as suas (re)significações e ajustes, conforme o caso supracitado), dura aproximadamente uma hora. A consultora e o “client” lêem e debatem ponto a ponto o currículo, o que por si só já faz parte do trabalho de preparação para as entrevistas com os empregadores, de acordo com os preceitos da instituição. É crucial que o indivíduo entenda todas as informações disponibilizadas em seu currículo, certificando-se da exatidão das mesmas, porquanto o mesmo poderá, em uma entrevista, ser convidado a discorrer mais detidamente acerca de alguma experiência ou elemento do currículo que necessita de esclarecimento ou maior detalhamento.

A consultora de emprego pode, com base nos interesses manifestados pelo “client” e na confirmação de suas aptidões para tanto, conduzi-lo para um dos treinamentos ofertados pela *Social Enterprises*. Esta organização, também auto-referenciada como sem fins lucrativos, atua na prestação de serviços diversos como mudanças, extermínio de percevejos, remoção de lã de amianto⁸, bem como certificação e treinamento dos egressos.

Petya reconhece e valoriza o empenho de Manolo em termos da construção institucional prevista no programa. Ele faz a busca por emprego em *sites* regularmente, é pontual nos encontros, envolve-se ativamente nos mesmos. Considerando esses aspectos, durante um dos encontros, a consultora pergunta se ele tinha interesse em fazer um pequeno curso no intuito de conseguir a certificação para trabalhar com *asbestos removal*, isto é, remoção da lã de amianto. Objetivando acompanhar aquele interlocutor no treinamento, consegui autorização da organização e do funcionário responsável para observar a atividade.

O treinamento é totalmente financiado pela organização e oferecido por um funcionário da *Social Enterprises*, durante dois dias. Em seguida, os participantes fazem uma prova de múltipla escolha em um estabelecimento escolar pré-definido. Sendo aprovados, eles recebem o registro para trabalhar com a remoção do amianto. Já certificados, o funcionário

⁸ No passado muitas construções no Canadá utilizavam a lã de amianto como isolante térmico, sobretudo na parte interna das paredes. Diante da proibição do uso do material (que foi posteriormente identificado como cancerígeno), todas as reformas ou demolições na construção civil foram obrigadas a contar com os serviços especializados de pessoal treinado para remover e isolar o amianto. Atuando nesse ramo, a *Social Enterprises* treina e oferece mão de obra a variadas empresas no setor de construção civil.

que também atua como um “job developer” procura direcioná-los para as empresas com as quais a *Social Enterprises* apresenta algum tipo de parceria ou contrato. A organização, por mediar essa contratação, permanece com parte dos rendimentos dos “clients” para a manutenção de suas atividades, inclusive a realização e o custeio de novos treinamentos em *asbestos removal*.

Manolo, ao final do treinamento e tendo sido aprovado no teste, começou a trabalhar na remoção de amianto, mas continuava, até o final do trabalho de campo, procurando outras oportunidades de emprego consideradas por ele e pela ONG como mais estáveis. O interesse em não permanecer naquela área se devia a alguns fatores como a baixa remuneração e o elevado esforço físico exigido dos trabalhadores que, muitas vezes, tinham que atuar em ambientes insalubres, utilizando, inclusive, equipamentos de proteção individual que sinalizam a potencial insalubridade de tais locais.

Processos de normalização

Durante a realização do trabalho de campo, especialmente no *On the top Employment Services*, acabei ficando acostumada a ouvir as consultoras de emprego dizerem, com naturalidade e frequência, que uma pessoa estava pronta para o trabalho ou que outra pessoa não estava pronta para o trabalho, o que normalmente se fazia acompanhar de observações acerca de tais afirmativas. Isso indica que há uma adoção de padrões institucionais na orientação da rotina de trabalho com os “clients” para avaliar o quão apto está um “client” para o mercado de trabalho. Ou seja, há ferramentas que operam no sentido de promover e exigir padrões de ‘normalização’ (Elias, 1994). Verifica-se, por um lado, se o “client” está, ou não, “job ready”. Ao passo que, por outro lado, apresentam-se os serviços oferecidos no âmbito do programa que podem ajudá-lo a ser contratado numa eventual oportunidade de emprego. Desde a triagem, ressalta-se que o número de reuniões e o tempo de permanência no programa (que possui múltiplas fases) dependem de cada “client” e da sua desenvoltura individual.

Em contraste com a etnografia desenvolvida no Rio de Janeiro, no *On the top Employment Services* não há “encaminhamento”, mas a oferta de um conjunto de serviços que visam a capacitação dos “clients” ao cumprimento a uma série de fatores que indicam sua aptidão para o trabalho que são, então, tomados como parâmetro para a sua empregabilidade. Por isso, a responsabilidade por conseguir um emprego, ou não, e o tempo que isso pode durar dirige-se, desde a admissão no programa, à figura do “client” enquanto sujeito e

enquanto indivíduo. Dito de outro modo, isso significa dizer, fundamentalmente, que para acessar os serviços do programa e usufruir dos seus resultados, ele deve dar contrapartidas que giram em torno da assunção dos padrões institucionalmente estabelecidos.

Quando não correspondem aos padrões de apresentação institucionalmente exigidos, dependendo do caso, os candidatos sequer se tornam “clients” do *On the top Employment Services*. Bolivar, trabalhador do programa, foi enfático neste sentido quando me relatou o caso de um homem que, ao buscar a iniciativa, utilizava uma camiseta com um revólver estampado, demonstrando com isso não estar interessado em construir uma imagem aceita no mercado de trabalho. Na sua interpretação, esta pessoa não está “job ready” e precisa ser instruída (socializada, normalizada) sobre a forma apropriada de se vestir ao procurar um emprego.

Os funcionários do programa alegam que têm o compromisso de ensinar e, em contrapartida, cobrar dos “clients” os valores e comportamentos ensinados. Dentre os ensinamentos, como vimos, há uma especial atenção quanto à adoção de um determinado padrão de apresentação pessoal. Este relevante aspecto do processo de construção institucional foi também destacado por Deron (funcionário do programa de emprego) que, em uma de nossas interlocuções, me explicou que a escolha de uma roupa apropriada associada ao cuidado com a higiene pessoal (se barbear, se pentear), e com a forma de se expressar numa entrevista de emprego são coisas que têm que ser conversadas, enfatizadas e ensinadas detalhadamente a um número enorme de “clients” que buscam o *On the top Employment Services*:

No nosso caso, a gente aprendeu a se comportar com a nossa família, na escola, na universidade. A gente sabe que não convém se sentar jogado na cadeira durante uma entrevista porque a gente aprendeu isso em casa. Mas, não adianta, a gente tem que falar essas coisas com um por um e às vezes mais de uma vez. A Tasha e a Petya é que costumam fazer isso, ensinar para eles como se apresentar em uma entrevista de emprego, que tipo de roupa usar. Elas também discutem o currículo com cada um para que eles saibam como discorrer sobre suas habilidades e sobre os seus diferenciais. Enfim, elas se esforçam para ensiná-los a como se colocar no mercado de trabalho. Afinal, eles têm que aprender a se vender para o contratante, convencendo o mesmo de que é o trabalhador mais adequado para aquela oportunidade.

Esse aspecto revelador do processo de construção institucional que ocorre no programa de emprego nos remete diretamente ao processo de normalização dos sujeitos estudados por Elias (1994). É possível interpretar o esforço institucional – empreendido diariamente pelos funcionários do programa de emprego - de ensinar os “clients” a adotar padrões de higiene e de vestuário específicos a partir do referencial teórico proposto pelo

referido autor. Os processos de construção institucional focando a normalização dos “clients” operam no sentido de orientá-los, prepará-los e motivá-los para o trabalho com base na definição de objetivos realistas (motivação e objetivos realistas) o que também se observa em outros programas da organização.

O exercício de motivação, realizado pelos funcionários como parte do processo de construção institucional, é um empreendimento rotineiro para a socialização e, conseqüentemente, para a normalização dos “clients”. Exemplificando, há todo um trabalho que visa a adoção de atitudes concretas dos “clients” e de padrões de comportamento/conduta, como a pontualidade, a busca independente e organizada por emprego, o cuidado com a apresentação pessoal, etc. Em contrapartida, o indivíduo deve, segundo o discurso da organização, assumir a responsabilidade de apresentar-se motivado e com objetivos realistas, o que é interpretado como uma postura positivada quanto à empregabilidade. Esse esforço tem o intuito de fazer com que as faltas eventualmente cometidas permaneçam unicamente no passado do indivíduo, o que, segundo os relatos dos empregados da ONG, é muito importante para que ele consiga um emprego e também para que ele se torne um “law abiding citizen”.

Considerações finais

De modo geral, notamos que os programas pesquisados atuam no sentido de “encaminhar” ou oferecer serviços de socialização para o exercício do direito ao trabalho. Em termos contrastivos, consideramos que a forma de atuação no contexto social canadense, pautado pela acentuada presença de valores do individualismo e da igualdade, representa – de alguma maneira – um esforço no sentido de tentar lidar com as desigualdades impostas pela lógica do mercado, inerente ao sistema capitalista como um todo. É possível depreender que, para além da colocação no mercado de trabalho formal, o que se busca com o programa é promover uma nova socialização dos “clients” que não só os habilite à competição no mercado, mas que, por meio de um processo de normalização, lhes ofereça condições efetivas de manutenção dos seus empregos.

Por outro lado, no caso brasileiro o que se observa é o “encaminhamento” para oportunidades de emprego com carteira assinada, onde se “vende” a ideia de trabalho associada à cidadania. Não há foco em termos de socialização do indivíduo para o mercado de trabalho, como se o trabalho por si só fosse capaz de “restaurar” e retirar o indivíduo do “mundo do crime”, promovendo a “ressocialização”. A falta de socialização para o mercado,

no entanto, acaba gerando expectativas não correspondidas tanto do lado da ONG (que não consegue manter no mercado todos os “encaminhados”) quanto do próprio “encaminhado” que “jogado” no mercado altamente competitivo, se vê muitas vezes sem instrumental prático e simbólico para se manter no emprego.

Referências Bibliográficas

BERGER, Peter L. & LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade – tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Editora Vozes, 1983.

ELIAS, Norbert. *O Processo Civilizador – uma história dos costumes* (volume I). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

_____. *O Processo Civilizador – formação do Estado e Civilização* (volume II). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.

GUEDES, Simoni Lahud. A Escritura das Relações Sociais: o valor cultural dos ‘documentos’ para os trabalhadores. In: *Antropolítica: revista contemporânea de antropologia e ciência política* – n.º 6 (1 sem 99). Niterói, EDUFF, 1999.

_____. *Jogo de Corpo – um estudo de construção social de trabalhadores*. Niterói, RJ: EDUFF, 1997.

GOFFMAN, Ervin. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. São Paulo: LTC Editora, 1988.

KANT DE LIMA, Roberto. *Antropologia da Academia: quando os índios somos nós*. Niterói: Eduff, 1997.

_____. Polícia, Justiça e Sociedade no Brasil: uma abordagem comparativa dos modelos de administração de conflitos no espaço público. In: KANT DE LIMA, Roberto (org). *Ensaio de Antropologia e de Direito*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 1999.

_____. Polícia e exclusão na cultura judiciária. In: *Tempo Social, Rev. Sociol. USP*, São Paulo, 9(1): 169-183, maio de 1997. P. 169-183.

MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

PIMENTA, Izabella Lacerda. “Dos acessos ao “mundo do trabalho”- uma etnografia sobre os processos de construção institucional de presos e egressos no Rio de Janeiro (Brasil) e em Ottawa (Canadá). Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Universidade Federal Fluminense. Niterói-RJ, 2014.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça – a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SOUZA, Fátima Valéria. Qualificar para quê? Dilemas da política de qualificação profissional. In: GARCIA, Joana (et al). *Sociedade & Políticas – novos debates entre ONGs e universidade*. Rio de Janeiro: Revan, 2003. P. 61-75.